

"İŞ, GÜÇ" ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI DERGİSİ

"IS, GUC" INDUSTRIAL RELATIONS AND HUMAN RESOURCES JOURNAL

2018 Cilt/Vol: 20/Num:3 Sayfa/Page: 147-175

Editörler Kurulu / Executive Editorial Group

Aşkın Keser (Uludağ University)
K. Ahmet Sevimli (Uludağ University)
Şenol Baştürk (Uludağ University)

Özel Sayı Editörü / Special Issue Editor

Prof. Dr. Yusuf Alper

Özel Sayı Sekreteryası / Special Issue Secretariat

Damla Şahin

Yayın Kurulu / Editorial Board

Doç. Dr. Erdem Cam (ÇASGEM)
Yrd. Doç. Dr. Zerrin Fırat (Uludağ University)
Prof. Dr. Aşkın Keser (Uludağ University)
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)
Yrd. Doç. Dr. Ahmet Sevimli (Uludağ University)
Prof. Dr. Abdulkadir Şenkal (Kocaeli University)
Doç. Dr. Gözde Yılmaz (Marmara University)
Yrd. Doç. Dr. Memet Zencirkıran (Uludağ University)

Uluslararası Danışma Kurulu / International Advisory Board

Prof. Dr. Ronald Burke (York University-Kanada)
Assoc. Prof. Dr. Glenn Dawes (James Cook University-Avustralya)
Prof. Dr. Jan Dul (Erasmus University-Hollanda)
Prof. Dr. Alev Efendioğlu (University of San Francisco-ABD)
Prof. Dr. Adrian Furnham (University College London-İngiltere)
Prof. Dr. Alan Geare (University of Otago- Yeni Zelanda)
Prof. Dr. Ricky Griffin (TAMU-Texas A&M University-ABD)
Assoc. Prof. Dr. Diana Lipinskiene (Kaunos University-Litvanya)
Prof. Dr. George Manning (Northern Kentucky University-ABD)
Prof. Dr. William (L.) Murray (University of San Francisco-ABD)
Prof. Dr. Mustafa Özbilgin (Brunel University-UK)
Assoc. Prof. Owen Stanley (James Cook University-Avustralya)
Prof. Dr. Işık Urla Zeytinoğlu (McMaster University-Kanada)

Ulusal Danışma Kurulu / National Advisory Board

Prof. Dr. Yusuf Alper (Uludağ University)
Prof. Dr. VeySEL Bozkurt (İstanbul University)
Prof. Dr. Toker Dereli (Işık University)
Prof. Dr. Nihat Erdoğan (İstanbul Şehir University)
Prof. Dr. Ahmet Makal (Ankara University)
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)
Prof. Dr. Nadir Suğur (Anadolu University)
Prof. Dr. Nursel Telman (Maltepe University)
Prof. Dr. Cavide Uyargil (İstanbul University)
Prof. Dr. Engin Yıldırım (Anayasa Mahkemesi)
Prof. Dr. Arzu Wasti (Sabancı University)

İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, yılda dört kez yayınlanan hakemli, bilimsel elektronik dergidir. Çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen derginin temel amacı, belirlenen alanda akademik gelişime ve paylaşım katkıda bulunmaktadır. "İş, Güç," Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 'Türkçe' ve 'İngilizce' olarak iki dilde makale yayınlanmaktadır.

"Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is peer-reviewed, quarterly and electronic open sources journal. "Is, Güc" covers all aspects of working life and aims sharing new developments in industrial relations and human resources also adding values on related disciplines. "Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is published Turkish or English language.

TARANDIĞIMIZ INDEXLER



Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited

“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi - © 2000- 2018

“Is, Güc” The Journal of Industrial Relations and Human Resources - © 2000- 2018

İÇİNDEKİLER

YIL: 2018 / CİLT: 20

SAYI: 18. ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ KONGRESİ ÖZEL SAYISI

SIRA	MAKALE BAŞLIĞI	SAYFA NUMARALARI
1	Prof. Dr. Yusuf Alper / Özel Sayı Editörü Sunuş	6
2	Prof. Dr. A. Çiğdem Kirel, Prof. Dr. Yılmaz Özkan, Prof. Dr. Verda Canbey Özgüler, Doç. Dr. M. Çağlar Özdemir, Doç. Dr. Fatma Kocabaş, Doç. Dr. Ekrem Erdoğan Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğrencilerinin Kimlik Algıları ve İşgücü Piyasalarındaki Beklentileri DOI: 10.4026/iscguc.473444	7
3	Arş. Gör. Süheyla Erikli Türkiye’de Aile Dostu Refah Politikalarının Kreş ve Bakımevleri Hizmetleri Açısından Gerekliliği DOI: 10.4026/iscguc.473454	37
4	Dr. Öğr. Üyesi Davuthan Günaydın, Doç. Dr. Çiğdem Vatansever, Ahmet Aktuna Tarım Sektöründe Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Tutumları DOI: 10.4026/iscguc.473461	53
5	Prof. Dr. Sevda Demirbilek, Doç. Dr. Şebnem Seçer, Arş. Gör. Duygu Köleoğlu Çalışma Zamanı Kültürünün Tüketim Toplumu Açısından İncelenmesi DOI: 10.4026/iscguc.473598	81
6	Prof. Dr. Fatih Karcıoğlu, Arş. Gör. Ensar Balkaya Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinde İşsizlik Kaygısı ve Girişimcilik Niyeti İlişkisi: TRA1 Bölgesi Örneği DOI: 10.4026/iscguc.473601	101
7	Dr. Öğr. Üyesi Ergün Yazıcı Sağlık Politikalarında Değişim ve İstihdam Biçimine Etkisi DOI: 10.4026/iscguc.473602	126
8	Prof. Dr. Güven Murat Dünya’da ve Türkiye’de Neo-Liberal Ekonomi Politikalarının İşgücü Piyasasına Yansımalarına Bakış DOI: 10.4026/iscguc.473606	153

9	Dr. Öğr. Üyesi Ö. Hakan Çavuş Sosyal Politika Bakımından Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi DOI: 10.4026/isguc.473608	183
10	Doç. Dr. Hande Şahin Türkiye’de Kolektif İşçi Hareketlerini Sınırlandıran Etkenler DOI: 10.4026/isguc.473609	203
11	Dr. Öğr. Üyesi Menekşe Şahin, Dr. Öğr. Üyesi Gökben Bayramoğlu Kayıt Dışı İstihdam Nedenlerine İlişkin Niteliksel Bir Analiz: Çorum İlinde Kayıt Dışı İstihdam Nedenleri Hakkında İşveren, İşçi ve Kamu Görüşlerinin Değerlendirilmesi DOI: 10.4026/isguc.473610	229
12	Doç. Dr. Sadık Kılıç, Arş. Gör. Büşra Yüksel, Arş. Gör. Ali İhsan Balcı Sendikalar Örgütlenme Stratejisi ile İlgili Ne Yapıyor? TÜRK-İŞ, DİSK ve HAK-İŞ Örnekleri DOI: 10.4026/isguc.473614	259
13	Dr. Öğr. Üyesi Oğuz Kağan Yasım Taşeron (İşçileri) Taş Taşısın: Belediye İşçileri Örneği DOI: 10.4026/isguc.473616	285
14	Doç. Dr. Adnan Küçükali, Uğur Şen Çalışanların Sosyal Sorumluluk ve Çevre Algıları: Sakin Kent (Cittaslow) Uzundere Örneği DOI: 10.4026/isguc.473618	309
15	Prof. Dr. Suat Uğur, Yeşim Özdemir Ev Hizmetleri Alanında Çalışan Yabancı Kadın İşgücünün İncelenmesi: İzmir İli Alan Araştırması DOI: 10.4026/isguc.473619	347
16	Dr. Öğr. Üyesi Bülent Arpat, Prof. Dr. Yılmaz Özkan İşletmelerde Ölçek, Ekonomik Faaliyet Grubu ve Tehlike Sınıfı Değişkenlerinin İş Güvenliği Kültürü Üzerine Etkisi: Metal Sektörü, Denizi İli Örneği DOI: 10.4026/isguc.473620	365
17	Prof. Dr. Yusuf Alper, Öğr. Gör. Duygu Açıık, Arş. Gör. Ulviye Tüfekçi Sosyal Güvenlikte Yeni Yol Arayışı: Risk Temelli Sosyal Güvenlik Anlayışından Herkes için Hayat Boyu Sosyal Güvenlik Anlayışına DOI: 10.4026/isguc.473622	389

DÜNYA'DA VE TÜRKİYE'DE NEO-LİBERAL EKONOMİ POLİTİKALARININ İŞGÜCÜ PİYASASINA YANSIMALARINA BAKIŞ

Prof. Dr. Güven MURAT¹

ÖZET

Neo-liberal ekonomik paradigma işgücü piyasalarında serbestliğe ve refah devletinin sosyal koruma ve yeniden bölüşüm politikalarını ortan kaldırmaya öncülük eden bir anlayışa sahiptir. Bu anlayış işgücü piyasalarında bir dizi yansımalarla neden olmaktadır. Bu çalışmada neo-liberal politikaların işgücü piyasasına yansımaları ve bu yansımaların olumsuz sonuçları genelde dünya ve özelde Türkiye açısından değerlendirilmektedir. Bu çalışma masa başı ve kütüphane odaklı bir araştırmadır. Çalışmanın hazırlanmasında bu alanda yayınlanmış literatür referans olarak alınmıştır. Yapılan çalışma sonucunda neo-liberal ekonomi politikalarının işgücü piyasasında esnekleşme, küresel olarak işsizlikte yükselme, istihdamda formel sektörden informel sektöre kayma, geçici ve güvencesiz istihdamda yükselme, çalışma standartlarında gerileme ve ücretleri baskı altına alma dolayısıyla emeğin ulusal gelirden aldığı payda azalma gibi yansımaları bulunduğu gözlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Neo-Liberal Ekonomi Politikaları, İşgücü Piyasası, Emek, Küreselleşme

1 Karadeniz Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

REFLECTIONS OF NEO-LIBERAL ECONOMY POLICIES IN LABOR MARKET IN WORLD AND TURKEY

ABSTRACT

The neo-liberal economic paradigm has an understanding of freedom in the labor market and it has been pioneering the abolition of the welfare state's social protection and redistributive policies. This understanding causes a series of reflections in the labor market. In this study, neo-liberal economy policies are reflected on the labor market and the negative consequences of these reflections are generally evaluated in terms of the world and especially Turkey. The literature published in this area was taken as a reference in the preparation of the study. As a result of the study done, the neo-liberal policies are becoming more flexible in the labor market, rising in global unemployment, decreasing share of industrial sector in employment, increasing share of services sector, shift of informal sector from employment formal sector, It is observed that there are reflections such as a decrease in the share of labor in national income. As a result of the study done, neo-liberal policies have shown reflections such as flexibility in the labor market, the increase in global unemployment, the decrease in the share of employment in the industrial sector, the increase in the share of the services sector, the shift from the formal sector to informal sector in employment, the increase in temporary and precarious employment, the decline in labor standards and the reduction in the share of labor in national income due to the suppression of wages.

Keywords: Neo-Liberal Economy Policies, Labor Market, Labor, Globalization

GİRİŞ

1980’lerde gelişmiş ekonomilerde başgösteren ekonomik durgunluk üretimde düşüslere yol açmış ve bu ülkelerdeki refah sistemi yapılarında çeşitli çatlaklar meydana getirmiştir. Aynı zamanda ekonomik durgunluk yüksek ve sürekli artan işgücü maliyetlerinin gelişmiş ekonomilerin geleceğini tehdit edeceği iddialarının *ortaya atılmasına* neden olmuştur. Diğer taraftan, gelişmiş ülkelerde istihdam hacmi daralmış ve işsizlik artmıştır. Kitlese işyeri kapanmaları ve iş kayıpları, ulusal endüstri ilişkileri üzerinde önemli baskılar oluşturmuştur. Gelişmiş ülkelerde ortaya çıkan kitlese işsizlik işgücü piyasası katılıklarına bağlanmış ve işsizliğin çözümü için işgücü piyasasında esnek yapılanmanın gereği üzerinde durulmuştur.

1970’lerdeki ekonomik durgunluk, petrol şokları ve 1980’lerdeki borç krizleri neo-liberal düşüncelerin Keynesyenizm üzerinde egemen olmasına yol açmıştır. Friedman ve Hayek gibi serbest piyasa iktisatçılarının fikirleri yayılmış ve bu neo-liberalizmi desteklemiştir. Ticaretin açık hale gelmesi ve uluslararası rekabetin artması endüstri ilişkilerini değiştirmiştir. İkinci Dünya Savaşı’ndan sonra varolan korumacı politikalar için işçi hareketi ve endüstri arasındaki birliktelik yavaş yavaş çözülmüştür. Modern kapitalizmin “Altın Çağı” tarafından nitelendirilen geleneksel endüstri ilişkileri, artan reel ücretler, istikrarlı verimlilik kazançları neo-liberalizmin benimsenmesiyle değişmiştir (Mohamed, 2008:12-13).

Günümüz dünya ekonomisinde yaşanan küreselleşme, 1980 sonrası uygulanan neo-liberal ekonomik paradigmanın temel unsurlarından biridir. Küreselleşme sermaye ve teknolojiyi mobil hale getirerek, yeni bir küresel işletme modeli oluşturarak, malların ve sermayenin uluslararası hareketine yönelik engelleri kaldıran neo-liberal ticaret ve finansman politikaları uygulayarak küresel üretim ağları oluşturmuştur. Küreselleşme klasik teorisinin karşılaştırmalı üstünlük teorisine dayalı ticaret modelini, General Electric’in eski CEO’ su Jack Welch’in “mavna ekonomisi (barge economics) olarak adlandırdığı, yeni bir ekonomi ve üretim modeline dönüştürmüştür. Mavna ekonomisinde özellikle uluslarüstü firmalar en düşük maliyet avantajlarından (düşük döviz kurları, düşük vergiler, düşük ücretler ve sübvansiyonlardan) yararlanmak amacıyla fabrikalarını ülkeler arasında yüzen bir mavna haline getirmiştir.

Neo-liberal ekonomik paradigmanın beraberinde getirdiği bu ekonomi ve üretim modeli işgücü piyasalarında serbestliğe ve refah devletinin sosyal koruma ve yeniden bölüşüm politikalarını ortan kaldırmaya öncülük eden bir anlayışa sahiptir. Bu anlayış işgücü piyasalarında bir dizi yansımalara neden

olmaktadır. Bu çalışmada neo-liberal politikaların işgücü piyasasına yansımaları genelde dünya ve özelde Türkiye açısından değerlendirilmektedir. Bu çalışma masa başı ve kütüphane odaklı bir araştırmadır. Çalışmanın hazırlanmasında bu alanda mevcut yayınlanmış literatür referans olarak alınmıştır. Yapılan çalışma sonucunda neo-liberal politikaların işgücü piyasasında esnekleşme, küresel olarak işsizlikte yükselme, istihdamda formel sektörden informal sektöre kayma, geçici ve güvencesiz istihdamda yükselme, çalışma standartlarında gerileme ve ücretleri baskı altına alma dolayısıyla emeğin ulusal gelirden aldığı payda azalma gibi yansımaları bulunduğu gözlenmiştir.

I. 1970'LERİN EKONOMİK KRİZİ: KEYNEZYEN EKONOMİK POLİTİKALARDAN NEO LİBERAL EKONOMİK POLİTİKALARA

İkinci Dünya Savaşından sonra 1970'lerin sonuna kadar ve 1970'lerin sonundan günümüze kadar geçen dönem arasında makroekonomik düşünce ve fiili makroekonomik politika hegemonyasında büyük bir kayma olmuştur. Söz konusu kayma genelde Batılı ülkelerde Keynesyen tür ekonomik politikalarından serbest piyasayı temel alan ekonomi politikalarına bir kayma olarak tanımlanmıştır. Serbest piyasa kapitalizmi ideolojisi 1970'lerin sonundan itibaren gerçekleşen küreselleşmenin geri planındaki itici güçtür. İkinci Dünya Savaşı sonrası piyasaların güçlü bir rol oynadığı ekonomilerde bile, pek çok ulusal ekonomi devlet kontrolünde olmuştur. İkinci Dünya Savaşı sonrası ekonomik sistemler Büyük Dönüşüm'de Karl Polanyi tarafından dile getirilen görüşlerden çok etkilenmiştir. Karl Polanyi sosyal dayanışma yapılarının para hırsı ve eşitsizlik gibi rekabetçi piyasa baskılarının olumsuz etkilerinin neden olduğu sosyal gerginlikleri dengelemek için gerekli olduğunu ifade etmiştir. Devletin ve kapsamlı düzenlemenin rolü serbest piyasa kapitalizminin doğasında yer alan ulusal ve uluslararası makroekonomik istikrarsızlığı çözmek amacıyla Keynes tarafından savunulan genel kabul görmüş çözümlere de temel olmuştur (Mohamed, 2008:1).

Dünya ekonomisinde İkinci Dünya Savaşından sonra 1970'lere kadar geçen 25 yıllık dönem "Altın Çağ" olarak adlandırılmaktadır. Bu dönemde gelişmiş ülkeler tarihsel süreç içerisinde tahmin edilemez bir üretim ve tüketim artışı (yaklaşık yıllık %5) ile karşılaşmıştır (Singh, 1995: 3). Ayrıca, bu dönemde gelişmiş ülkeler tam istihdam düzeyine ulaşmıştır. Hatta Almanya, Fransa, Belçika ve Hollanda gibi ülkeler ekonomik gelişmelerini sürdürebilmek için yurt dışından işgücü ithal etmiştir. Altın Çağ'da dünya ticareti önemli bir gelişme kaydetmiştir. Ticari mal ihracatı dünya GSMH'sinin yüzdesi olarak 1950'de %7,1 iken 1970'de %11,7'ye yükselmiştir (Krugman, 1995: 331).

Gelişmiş ve geniş ülkeler 1973 ve 1979 yıllarında iki büyük ve ekonomilerini derinden etkileyen petrol şokuyla karşılaşmıştır. 1973'ün son çeyreğinde yaşanan petrol şoku gelişmiş ülkelerin GSMH artışlarında *önemli düşüşlere* neden olmuştur. 1973 Petrol Şoku gelişmiş Batı ülkelerinin ekonomik büyüme oranlarında önemli düşüşlere yol açmıştır. 1974 yılında bu ülkelerde GSMH yalnızca %07 oranında artarken, 1975 yılında büyüme negatif değerler almıştır. 1973-1979 döneminde ABD, Japonya ve Avrupa Birliği (o zamanki adıyla AT) *önceki on yıla oranla* GSMH artış oranında düşüşle karşılaşmıştır. GSMH artış oranlarındaki bu azalma işsizlik üzerinde de olumsuzlukları beraberinde getirmiştir. Ortalama işgücü artışının ABD ve Japonya'ya göre daha az olduğu Avrupa'da hizmetler sektörü çok sayıda iş imkanı oluşturmuştur. İşsizlik oranı ABD'de Avrupa'dan daha yüksek olmuştur. Ancak Avrupa'da işsizliğin niteliği değişim göstermiştir. İşsizlik süresi artmış ve dezavantajlı gruplar (niteliksiz işçiler, kadınlar ve gençler) işsizlikten daha fazla etkilenmiştir. Pek çok Avrupa ülkesinde 1973-1979 döneminde bir yıldan daha fazla süreyle iş arayan işsizlerin yüzdesi iki kat artmıştır. İşsizlik gençler arasında daha da endişe verici boyutlara ulaşmıştır. İşsizliğin yanısıra gelişmiş ülkelerde enflasyon Kore Savaşı'ndan

sonra tedrici olarak 1950’lerde yaklaşık ortalama %2,3’ten 1973’de %8’e çıkmıştır. Ayrıca doları baz alan sabit döviz kuru sistemi enflasyonun diğer ülkelere yayılmasına neden olmuştur (ILO, 1987: 3-4).

1960 sonrası ülkemizde planlı kalkınmanın başlatıldığı ve ithal ikameci büyüme modelinin benimsendiği dönemdir. Bu dönemde kişi başına GSMH yılda ortalama % 3-4 gibi nispi olarak yüksek bir oranda artmıştır. 1970’lerde yaşanan petrol krizleri sonucunda artan petrol fiyatları ciddi bir ödemeler dengesi sorununu beraberinde getirmiş ve ithal ikameci büyüme modelinde büyük darboğazlarla karşılaşmıştır. Ödemeler dengesi açıkları üretim için gerekli yatırım mallarının ve ara malların ithalatını zorlaştırmış ve Türkiye ekonomisi krize girmiş, GSMH diğer bir ifadeyle ekonomik büyüme hızı düşmüştür. 1960’lı yıllarda ve özellikle 1970’lerin ilk yarısında büyüme hızı oldukça istikrarlı bir şekilde yüksek iken, petrol krizleri sonucunda istikrarsızlık düzeyi de geçici olarak artmıştır (Taymaz ve Suiçmez, 2005).

Ülkemizde neo-liberal ekonomi politikaların uygulamaya konulması 24 Ocak 1980 kararlarına dayanmaktadır. 24 Ocak 1980 kararlarıyla serbestleşme ve dışa açılmacı ekonomi politikaları IMF ve Dünya Bankası’nın telkinleri sonucunda uygulamaya konulmuştur. Bu kararlar beraberinde reel devalüasyonların yaşanmasına, liberal ithalat rejimi uygulamalarının devreye konulmasına ve işgücü piyasasının baskılanmasına yol açmıştır. Böylece ülkemizde 1980 yılı piyasa ekonomisinin hakim olduğu ve IMF, Dünya Bankası gibi uluslararası güçlerin belirlediği çizgiler doğrultusunda kararların alındığı ve uygulandığı bir neo-liberal dönemin temellerinin atıldığı bir yıl olarak kabul edilmektedir (Uçkaç, 2010: 426-427).

1970’lerden bu yana neo-liberal düşünce ekonomik büyüme ve politik istikrarı arzulayan tüm ülkeler tarafından kabul edilmesi gereken “küresel bir model” şeklinde ortaya konulmuştur. Bu model Amerikan uluslararası finansal kurumları tarafından önerilen temel ekonomik yükümlülükleri hareket noktası almıştır. “Washington Uzlaşması” olarak da adlandırılan bu politikalar 11 temel politika taahhüdünü içermiştir. Bu taahhütler arasında uluslararası finansal piyasanın ve yurt içi sermaye piyasasının serbestleştirilmesi, gelişen ülkelerde ticaretin serbestleştirilmesi ve işgücü piyasasının esnekleştirilmesi yer almıştır (ILO, 2004: 20).

II. POST-FORDİST ÜRETİM VE ESNEK İŞGÜCÜ PİYASASI

Küreselleşme ve piyasa güçlerini temel alan neo-liberal ekonomik politikalar firmaları artan bir rekabetle karşı karşıya bırakmakta ve demode yöntemlerle üretimde bulunan firmalara sağlanan korumayı zayıflatmakta ve hızlı ürün piyasası değişikliklerine cevap vermede firma düzeyinde esnekliği gerekli kılmaktadır. Rekabet üstünlüğü kaynaklarının değişmeye devam ettiği yerlerde sürdürülebilir rekabet üstünlüğü Fordist üretimin temel özelliklerinden biri olan standartlaştırma yaklaşımıyla değil, esneklik yaklaşımıyla kazanılmaktadır. Küresel ekonomide ayakta kalmanın yolu yeni rekabet üstünlüğü kaynakları belirlemek ve bunları kendi lehine çevirmektir. Ayrıca değişim için fırsatlar belirlemenin ve uygulamada daha hızlı ve uzman olmanın rekabet üstünlüğünü sürdürmede gerekli olduğu vurgulanmaktadır. Fırsatlardan faydalanma standartlaştırmadan çok karmaşık ve esnek bir strateji gerektirmektedir (Wortzel, 1991: 138)

Bu stratejinin bir gereği olarak firmalar standart mal üretimi, özel amaçlı makine ve yarı vasıflı işgücü kullanımı ile nitelendirilen Fordist üretim anlayışından sipariş üzerine üretimi ve vasıflı işgücü istihdamını esas alan esnek uzmanlaşmaya yönelmiştir. Esnek uzmanlaşma esneklik ve uzmanlaşma kavramlarını içermektedir. “Esneklik” üretimde yeni teknolojinin uygulanması ve planlamada fonksiyonelliğin arttırılması yönünde işgücü piyasasının ve çalışma sürelerinin yeniden yapılandırılmasını ifade ederken,

"uzmanlaşma" pazarlama yeri ve geleneği ile Fordist kitlesel üretiminin ve ürün standardizasyonunun sona ermesi anlamında kullanılmaktadır (Smith, 1991:139).

Esnek üretim teknikleri işverenleri piyasadaki yeni eğilimleri ve gelişmeleri dikkate alan esnek çalışma organizasyonu yapıları bulmak zorunda bırakmış ve bunun sonucunda "esnek firma" modeli ortaya çıkmıştır. Günümüzde küresel nitelik gösteren firmalar esnek firma modelini benimsemiştir. Esnek firma modeli geleneksel hiyerarşik yapıyı farklı işçi grupları için farklı personel politikaları uygulanacak şekilde değiştirmiştir. Esnek firma modelinin beraberinde getirdiği yeni çalışma organizasyonu strateji, organizasyon, insan kaynakları yönetimi, ücretler ve çalışma şartları açısından geleneksel çalışma organizasyonuna değişik boyutlar kazandırmıştır (Murat, 2000: 40). Diğer bir ifadeyle, firmalar Fordist çalışma organizasyonundan post-Fordist çalışma organizasyonuna doğru geçiş yapmıştır. Post-Fordist çalışma organizasyonuna ilişkin araştırmalar kurallardan arındırılmış ve esnek işyerlerindeki işgücü piyasası aktörlerine vurgu yapmakta ve artan piyasa belirsizliklerine cevap olarak sözkonusu aktörlerin enstrümantal eylemi üzerinde odaklanma eğilimi göstermektedir (Apitzsch, 2013: 117).

Pek çok işçi, özellikle genç ve göçmenler, tam günlük bir iş bulmada çok zorluklarla karşılaşmaktadır. Aynı zamanda çeşitli sektörlerde pek çok firma belirli pozisyonları doldurmak için çabalamaktadır. Bu paradoksal durum iş arayanlarla mevcut işler arasında mükemmel bir uyum gerçekleştirme zorlğundan kaynaklanmaktadır. İşgücü piyasası esnekliği hem işçiler hem de işverenler açısından bu paradoksa iyi bir çözüm getirmektedir (Chassin, 2013: 1).

İşgücü piyasası esnekliğinin lehinde ve aleyhindeki tartışmalar ABD ve Batı Avrupa işgücü piyasalarında istihdamın ve ücretlerin ekonomik krizlere uyarlanmasında gözlemlenen farklılıklarda yatmaktadır. Sürekli yüksek işsizlik ve düşük iş yaratma oranlarının esas olarak istihdam güvencesi mevzuatındaki işgücü piyasası katılıklarının, sendikal pazarlık gücünün cömert refah sistemlerinin ve yüksek vergilendirmenin sonucu olduğu ileri sürülmüştür. Bu argüman sözkonusu katılık unsurları kaldırılınca Avrupa işgücü piyasalarının toparlanabileceğini öngörmüştür (ILO, 2009: 1).

Esnek işgücü piyasaları tartışmaları firmalarda iki tür işgücü, çekirdek ve çevre işgücü istihdamını beraberinde getirmiş; bu da işgücü piyasasında ikili bir yapıyı ortaya çıkarmıştır. Çekirdek işgücü yeni teknolojilerin ve üretim tekniklerinin gerektirdiği yeteneklere sahip ve işletmede sürekli istihdam edilen işgücüdür. Buna karşılık çevre işgücü ise firmanın piyasadaki rekabet gücüne bağlı olarak atipik istihdam ilişkileri çerçevesinde istihdam edilen işgücüdür. Esnek işgücü piyasalarında firmalar istihdam güvencesine sahip çekirdek bir işgücü grubunun yanısıra istihdam güvencesine sahip olmayan çevre işgücü olarak adlandırılan atipik işçi grubunu (kısmi süreli işçiler, geçici işçiler ve belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalışan işçiler) istihdam etmiştir. Bu da firmalara sabit işgücü maliyetlerine katlanmaksızın üretim krizlerine ve dalgalanmalarına uyum sağlama imkanı tanımaktadır (Uyanık, 2008: 215).

Esnek işgücü piyasalarında görülen bir başka olgu da alt işveren, diğer bir ifadeyle, taşeronlaşma uygulamasıdır. Bu uygulama üretimin aşama ve coğrafi bölge olarak bölümlendirilmesidir. Bölümlendirilen üretimin bir veya birden fazla parçası taşeronla verilmekte ve böylece düşük maliyetle işgücü kullanımına neden olunmaktadır. Taşeronlaşma uygulaması çevre işgücünün sendikal örgütlenmesinin önündeki önemli engellerden birini oluşturmaktadır. Çünkü firma taşeronlaştırma uygulamasıyla hem fonksiyonel esneklik hem de sayısal esnekliğe gitme imkanını yakalamaktadır. Diğer bir ifadeyle, bu süreçte firma bir taraftan kısmi süreli ve geçici işçi istihdam etmekte, işçi sayısında istediği şekilde değişime gitmekte, diğer taraftan daha önceleri kendi yürüttüğü işleri sendikasız ve güvencesiz işçi çalıştıran küçük işletmelere devretmektedir (Uyanık, 2008: 216).

ÇALIŞMA SÜRELERİNİN ESNEKLEŞTİRİLMESİ

Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi atipik istihdam sözleşmeleri oluşturmaktan çok işçi ve işverenin mevcut çalışma süresini ihtiyaç duyulduğu kadar değiştirme yeteneğini ifade etmektedir (Goudswaard vd., 2013: 20) Bununla birlikte neoliberal politikalar işgücü piyasasında çalışma sürelerinin esnekleştirilmesinde genellikle atipik istihdam sözleşmelerini kullanmaktadır.

Çalışma süresinin esnekleştirilmesi Avrupa istihdam stratejisinin önemli bir unsurudur. İşletmeler talepteki ani değişikliklere cevap vermek, yeni teknolojilere uyum sağlamak ve rekabet üstünlüğünü sürdürmek amacıyla istikrarlı bir şekilde yenilikçi konumda olmak için daha esnek olmak zorundadır. Bununla birlikte, esneklik yalnızca işverenler tarafından rekabet üstünlüğü arayışında temel bir bileşen olarak tanımlanmamaktadır. Ayrıca arz yönünden, işçiler çalışma hayatlarını tercih ettikleri yaşam tarzlarına uydurmak ve çalışma ile aile hayatını bağdaştırmak için tam günlük olmayan çalışma sürelerini ve/veya esnek çalışma süresi programlarını talep etmektedir (European Commission, 2010:7).

Bir dizi esnek çalışma süresi türü vardır. ABD'de, bunlar esnek çalışma saatlerini, iş paylaşımını, uzaktan çalışmayı, kısmi süreli çalışmayı ve sıkıştırılmış çalışma haftalarını kapsamaktadır. Diğer ülkelerdeki esnek çalışma süresi düzenlemeleri yıllık toplam çalışma süresini belirleyen ve değişken haftalık çalışma süresine veya tipik olarak üç aydan 1 yıla kadar uzanan haftalık ortalama kısa süreli çalışma süresine izin veren iş sözleşmelerini içermektedir. Kısmi süreli çalışma gibi bazı çalışma düzenlemeleri işçilerin işverenleriyle yaptıkları görüşmede sahip olduğu kontrol derecesine bağlı olarak ülkeler arasında farklı bir şekilde yapılandırılmaktadır (Berg vd., 2004: 333).

Firmalar maliyetlerini düşürmek ve rekabet güçlerini arttırmak için çalışma sürelerinde esnekleştirmeye gitmektedir. Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi firmalara tam günlük çalışma sürelerinin berabere getirdiği katılıkların üstesinden gelme ve atipik çalışma maliyetlerini azaltma imkanı sunmaktadır. Esnek çalışma süreleri işgücü maliyetlerini düşüren ve kapasite kullanımını arttıran önemli bir rekabet üstünlüğü sağlama aracı olarak kabul edilmektedir (Parlak ve Özdemir, 2011: 33)

Birçok ülke fazla çalışma düzenlemesini uyarlayarak (örneğin, Portekiz, Romanya, Yunanistan, Macaristan, Slovakya, Çek Cumhuriyeti), kısmi süreli sözleşmeleri teşvik ederek (örneğin, Fransa) kısa süreli çalışma planları düzenlemesini değiştirerek (örneğin, Portekiz, İtalya), çalışma süresi çizelgeleri uygulamaya koyarak (örneğin Lüksemburg, Slovakya) iş paylaşımı uygulayarak (örneğin Slovakya) ve işverenlere çalışma süresi düzenlemelerini değiştirmede daha fazla paylar bırakarak (örneğin İspanya, Romanya) esnek çalışma süresi düzenlemelerini hayata geçirmiştir. Bazı ülkelerde (örneğin, Macaristan, İtalya, İngiltere) çalışma ve aile hayatını daha iyi uyumlaştırmayı hedefleyen daha esnek çalışma süresi düzenlemeleri kararlaştırılmıştır (European Commission, 2012: 52).

Esnek çalışma süresinin olumlu ve olumsuz yönlerini işçiler ve işverenler açısından ayrı ayrı ele almak mümkündür. İşverenler açısından esnek çalışma süreleri işçinin moralini ve örgüte bağlılığını arttırmakta; işe devamsızlığı ve geç gelmeyi azaltmakta, nitelikli işçileri işe alma yeteneğini yükseltmekte; nitelikli personelin devir oranını düşürmekte; insanların başarılı, zinde ve hoşlandıkları zamanlarda çalışmasına imkan tanımakta; müşteri hizmetleri gibi departmanlarda çalışma süresini genişletmekte ve işverene aile dostu esnek çalışma programlarına sahip olması nedeniyle itibar kazandırma yeteneğine sahip olmaktadır. Buna karşılık, esnek çalışma süresi takım çalışması odaklı işlere uygulanamamakta; güven gerektiren yeni yönetim tarzlarına uygun olmamakta; büroda çalışan insanlar bazen evde çalışan meslektaşlarını tembel olarak görmekte; sıkıştırılmış çalışma haftaları müşteri teslimatlarını karmaşık hale getirmektedir. İşçiler açısından esnek çalışma sürelerinin uygulanması aile ihtiyaçlarını, kişisel yükümlülüklerini ve yaşam sorumluluklarını uygun bir şekilde karşılama esnekliği tanımakta; işçilerin işe gidip gelme zamanını ve akaryakıt masraflarını azaltmakta; trafik ve yoğun saatlerde işe gidip

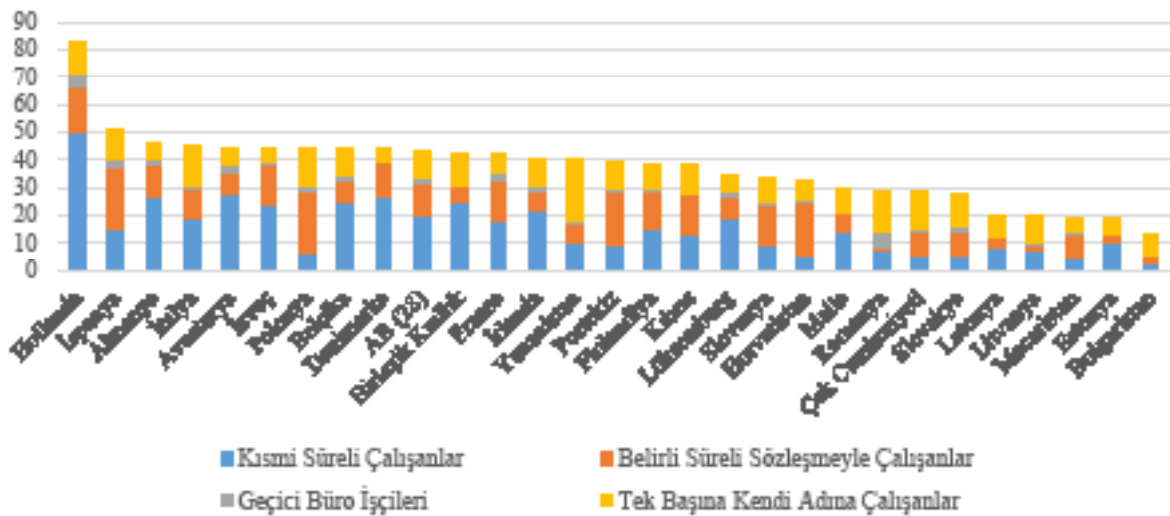
gelme sırasında yaşanan stresten kurtarmakta; çalışma programı ve ortamı üzerinde kişisel kontrol algısını arttırmakta; aşırı iş yükünden kaynaklanan çalışan tükenmişliğini azaltmakta ve seçilen esnek çalışma programına bağlı olarak çocuk bakım sürelerini ve maliyetlerini azaltmaktadır (Heathfield, 2016).

B. TİPİK İSTİHDAMDAN ATİPİK İSTİHDAMA

Atipik istihdam tipik tam günlük istihdamdan farklıdır. Çalışma yeri, zamanı ve programlanması şartlarında tam günlük istihdam modelinden farklılık gösteren özel bir istihdam şeklidir. Günümüzün küresel dünyasında -bedensel (fiziki) çalışma hariç- pek çok alanda çalışma zaman ve mekan olarak artık sınırlı değildir. Bazı hizmetler bilgi iletişim teknolojisi sayesinde dünyadaki herhangi bir yerden tedarik edilebilir. Bu durum işgücü piyasasının problemleri için iyi bir çözümü temsil edebilen atipik istihdamın yayılmasına katkıda bulunmuştur (Lipták, 2011: 1). Atipik istihdamın resmi kabul görmüş bir tanımı yoktur. Atipik istihdam türleri bağımlı bir istihdam ilişkisinde tam günlük belirsiz süreli çalışma olarak kabul edilen tipik istihdam ilişkisi kapsamı dışında kalan çalışmayı kapsamaktadır. Genel olarak atipik istihdam türleri (1) geçici istihdamı; (2) çok taraflı geçici büro çalışması ve diğer sözleşme düzenlemelerini ve (3) belirsiz istihdam ilişkilerini ve kısmi süreli istihdamı kapsamaktadır (ILO, 2015a: 1-2).

Gelişmiş ülkelerde istihdamın yapısında tipik istihdamdan atipik istihdama doğru hızlı bir değişim gözlenmektedir. Bu hızlı değişimin en önemli nedeni katı uluslararası rekabet, uluslararası rekabetteki dengesizlikler ve anti enflasyonist politikaların neden olduğu düşük büyüme hızıdır. Düşük büyüme hızına sahip ekonomiler, işgücü piyasasına emeğini arz eden herkese tam gün ücretli istihdam fırsatı sağlayamadığından, bu ekonomilerde işsizlik artmış ve ciddi boyutlara ulaşmıştır. Bu ekonomik ortam işçi, işveren ve devlet üçlüsünü tam gün ücretli istihdama ve işsizliğe alternatifler aramaya yöneltmiştir. Bunun sonucunda, atipik istihdamı oluşturan kısmi süreli çalışma, geçici çalışma, evde çalışma ve tele çalışma gibi alternatif istihdam şekilleri geliştirilmiştir (Cordova, 1986: 646).

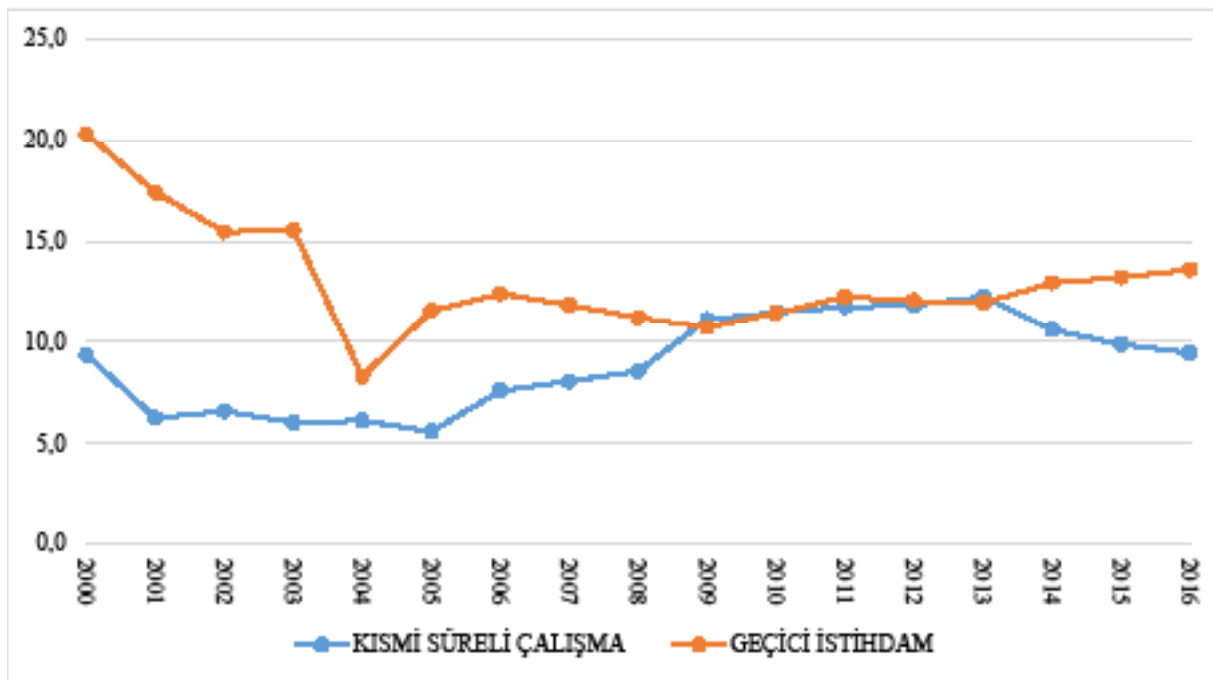
Grafik 1: Tüm Çalışanlar İçinde Atipik Çalışanların Oranı (15-64 Yaş Grubu,%, 2016)



Kaynak: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database> (03.11.2017).

Avrupa Birliği üyesi 28 ülkenin (AB 28) büyük bölümünde atipik istihdam yaygındır: 2016 yılında tüm çalışanların %43,2'si atipik istihdamdadır. AB 28'de çalışanların %19,5'i kısmi süreli işlerde çalışan, %12'si belirli süreli işlerde çalışan, %10'u tek başına serbest meslek icra eden ve %1,7'si geçici büro çalışanı olarak istihdam edilmektedir. Avrupa Birliği ülkeleri arasında en fazla atipik istihdam uygulamaları Hollanda'da (%82,5), İspanya'da (%51,2), Almanya (%45,8) görülürken, Bulgaristan (%12,9), Estonya (%18,8) ve Macaristan (%19,2) toplam istihdamda en düşük atipik istihdam oranına sahip ülkeler olmuştur.

Grafik 2: Türkiye'de Toplam İstihdamda Kısmi Ve Geçici Süreli İsthdamın Payı (2000-2016, %)



Kaynak: <https://data.oecd.org/turkey.htm#profile-jobs> (03.11.2017).

Ülkemiz açısından bakıldığında, kısmi süreli çalışanların toplam istihdamdaki payı 2000 yılında %9,4 iken 2016 yılında %9,9 olarak gerçekleşmiştir. 2000-2016 döneminde kısmi süreli çalışanların oranı 2013 yılında en yüksek düzeye (%12,3) ve 2005 yılında en düşük düzeye (%5,6) ulaşmıştır. Bu döneme ilişkin bir çarpıcı nokta da, kısmi süreli çalışanların toplam istihdamdaki oranının 2008 Kriz'inden sonra artış göstermesidir. Nitekim 2008 yılında sözkonusu oran %8,5 iken, 2009, 2010, 2011, 2012 ve 2013 yıllarında sırasıyla %11,1, %11,5, %11,7, %11,8 ve %12,3 olmuştur. Bu yıldan sonra 2014, 2015 ve 2016 yıllarında düşüş eğilimine girmiştir. 2016 yılı itibariyle Türkiye'de kısmi süreli çalışanların oranı %9,5 OECD ortalamasının (%16,7) altındadır (OECD, 2017a). Geçici istihdamın toplam istihdamdaki payına bakıldığında ise, 2000-2012 arasında bir azalma eğilimi gösterdiği görülecektir. Nitekim, 2000 yılında %20,3 olan geçici istihdamın toplam istihdam içindeki oranı 2012 yılında yaklaşık 8 puanlık bir düşüşle %12,5'e gerilemiştir. Bu dönemde geçici istihdam edilenlerin oranı 2000 yılında en yüksek düzeyde (%20,3) gerçekleşirken, 2004 yılında en düşük düzeye (%8,3) inmiştir. Bu döneme ilişkin bir çarpıcı nokta da geçici istihdam edilenlerin oranının 2008 Kriz'inden sonra kayda değer bir artış göstermemesidir. 2008 yılında sözkonusu oran %11,2 iken, 2009, 2010, 2011 ve 2012 yıllarında sırasıyla %10,7, %11,4, %12,2 ve %12,0 olmuştur. Türkiye'de geçici çalışanların oranı (%13,6) 2016 yılı itibariyle OECD ortalamasının (%11,2) üstündedir (OECD, 2017b).

İŞSİZLİKTE YÜKSELİŞ

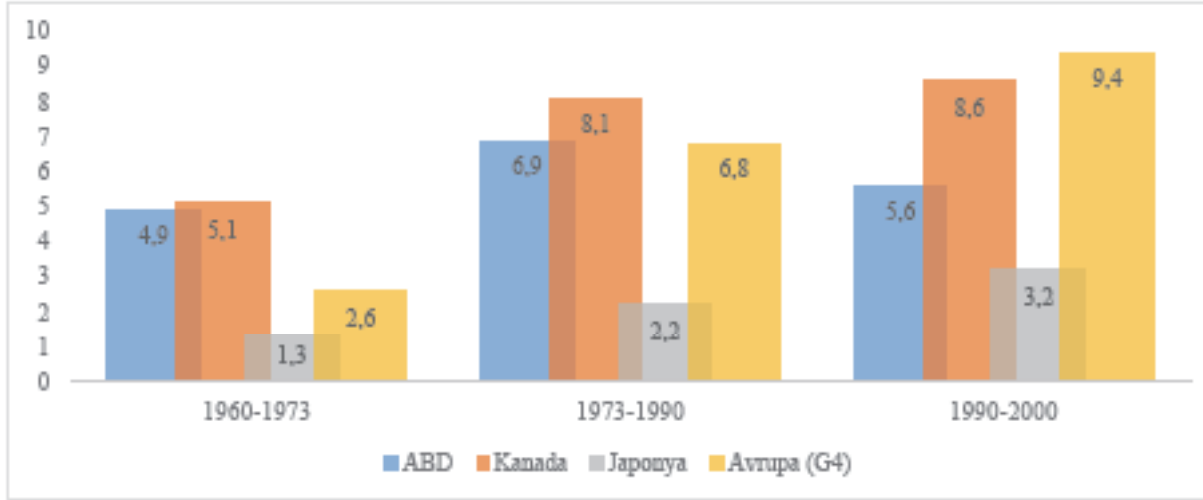
Literatürde 1970'li yıllara kadar geçerli olan tam istihdam kavramı bu yıllardan sonra yerini yaygın olarak kullanılan işsizlik kavramına bırakmıştır. Neo-liberal mali tasarruf tedbirleri merkezi ve yerel hükümet bütçelerinde, refah hizmetleri ve faydalarında kesintiler, iş kayıplarına neden olan özelleştirmeler yoluyla kamu harcamalarını azaltmaktadır. Kitlesel işsizlik neo-liberal tasarruf programlarının sonuçlarının en açık ve endişe verici tezahürüdür (Fryer ve Stamb, 2014: 244). Tasarruf taraftarları bile bu konuda hemfikirdir. Örneğin, OECD Genel Sekreter Yardımcısı ve Baş Ekonomisti, Pier Carlo Padoan, bunu şu ifadeleriyle kabul etmektedir: "Kamu maliyesi düzenini iyileştirmeye dönük tasarruf programları daha fazla iş kayıplarına ve sosyal sıkıntıya yol açarak, zaten sıkıntılarla mücadele eden ekonomilere sıkıntılar katabilir. Aynı anda büyümeyi desteklerken ve gelir eşitsizliğini azaltırken, hükümetler için mali yapılarını düzene sokmak için yollar vardır" (Padoan, 2016)

1970'lerde OECD bölgesinde yaygın işsizliğe geri dönüş genellikle dünya ekonomisindeki yeniden yapılanma sürecine bağlanabilir. Teknolojik devrim "istihdamsız büyüme"yi norm haline getirmiş ve rekabet edebilme zorunluluğu kitlesel bir işsizliğe neden olmuştur. Küresel politik ekonominin gelişiminde devletin ekonomik politikasının nihai hedefi olarak söylenen işgücü piyasası esnekliği rekabet gücünün temel belirleyicilerinden biri olarak vurgulanmıştır. Hem rekabet yarışını yakalayan ulusal hükümetler ve uluslararası örgütler kapitalist yeniden yapılanmanın temel taşlarından biri olarak işgücü piyasası reformlarını deklare etmiştir. Benzer bir şekilde, Avrupa Sanayiciler Yuvarlak Masası (European Round Table of Industrialists) gibi ticari baskı grupları bu reformların propagandasının yapılmasında öncülüğü üstlenmiştir. Küresel ekonominin uluslar **üstüleşmesi, diğer bir ifadeyle 1930'lardan 1970'lere kadar egemen olan ulusal ekonomileri kuşatan sınırların ortadan kalkması**, istihdamı OECD sınırlarının ötesinde uluslar **üstü** bir sorun haline getirmiştir. Hem küreselleşme hem de dünyanın pek çok bölgesinde işgücünün son derece hızlı büyümesi politika yapıcılarını işsizliğin bugünün ve yarının en sıkıntılı problemlerinden biri olmasını idrak etmesine yol açmıştır (Overbeek, 2003: 13).

Üretim sürecinde yaşanan küreselleşme firmaları, mal ve hizmetleri kendileri üretme yerine dışarıdan satın alma yolunu daha çok tercih etmeye yöneltmiştir. Bu tercihte firmaların dış kaynak kullanımını yoluyla mal ya da hizmet satın almaları, karlarını artırırken aynı zamanda bazı risklerden de uzak kalmalarında önemli rol oynamıştır. Çünkü firmaların bu yöndeki tercihi, fason üreticiler arasında rekabeti artırarak ücretlerin daha da aşağıya çekilmesini sağlarken, aynı zamanda firmaların hem düşük katma değerli üretim sürecinden hem de talep dalgalanmalarından ve dünya piyasalarında ortaya çıkabilecek dengesizliklerle ilgili risk ve maliyetlerden kaçınmalarına imkan tanımaktadır. Dahası, firmalar, sigorta, emeklilik, hastalık yardımı ve ücretli izin gibi güvenceler olmaksızın, **işçilerin kötü koşullarda çok uzun süreler çalıştırılması, çevre kirliliği ve sendikaların baskı altında tutulması gibi konularda doğrudan sorumluluk** altına da girmemekte; bu sorumlulukları üretimi üstlenen taşeron firmaya yüklemektedir. Ayrıca mal ve hizmet alımında dış kaynak kullanımı herhangi bir sermaye devrini de gerektirmemektedir. **Dış kaynak** kullanımı bir taraftan firmaların aşırı karlarını arttırmakta diğer taraftan karın yeniden **ülke içinde ve dışında** yatırıma yönlendirilmesi ihtiyacını azaltmaktadır. Böylece elde edilen kar finansal varlıkların satın alınmasında ve hissedarların payının artırılmasında kullanılmaktadır. Bu yüzden küresel **üretim** süreci sermaye birikimini artırma ve daha çok iş yaratma değil de **iş ve yatırımları ülkeler arasında yeniden dağıtma işlevi üstlenmektedir** (Göker, 2014: 85).

Küresel ekonomide işsizliğin şiddeti 1970'lerin başından itibaren görülmeye başlanmıştır. 1960-1973 döneminde ABD'de %4,9, Kanada'da %5,1, Japonya'da %1,3 ve Avrupa (G4)'de %2,6 olan işsizlik oranları 1973-1990 döneminde sırasıyla %6,9, %8,1, %2,2 ve %6,8'e, 1990-2000 döneminde ise %5,6, %8,6, %3,2 ve %9,4'e yükselmiştir (Bakınız Grafik 3).

Grafik 3: Seçilmiş Dönemlerde ABD, Japonya ve Avrupa (G4) 'da Ortalama İşsizlik Oranları (1960-2000, %)

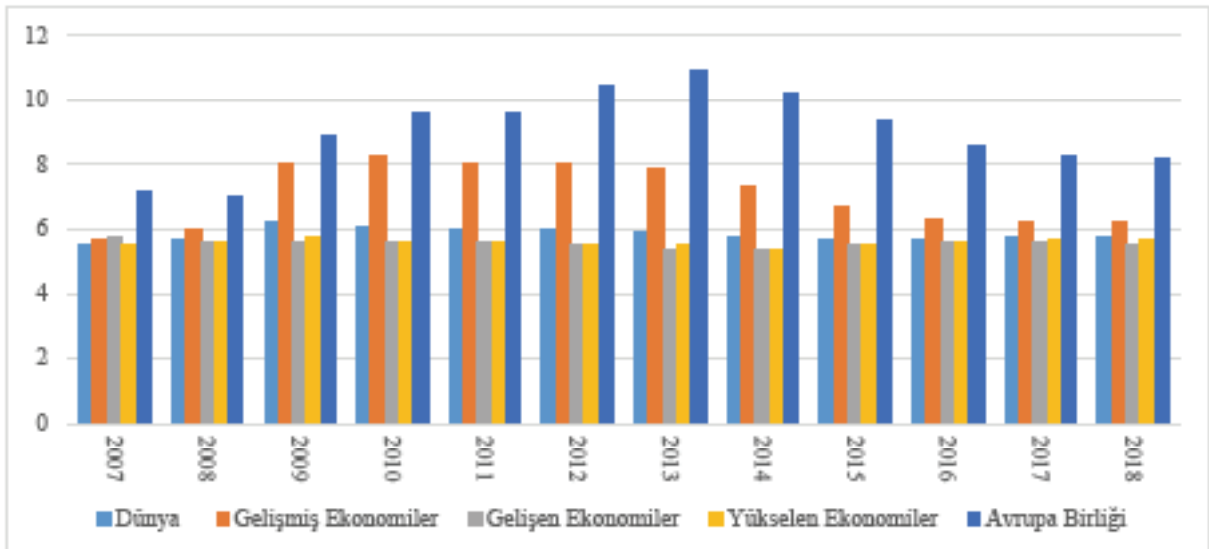


* Avrupa (G4): Almanya, Fransa, İtalya ve İngiltere

Kaynak : <http://www.bls.gov/opub/ted/2002/sept/wk1/art03.htm>, (20.09.2017).

2008 Finansal Krizi de istihdamda şiddetli bir daralmaya neden olmuştur. Gelişmiş ülkelerde işsizlik oranı çift haneli düzeylere tırmanmıştır. Genç işsizlik oranı tahmin edilemez düzeylere yükselmiş ve uzun süreli işsizlik problemi gelişmiş ekonomilerde etkisini arttırmıştır. Ayrıca ticaret, yatırım ve finansman yoluyla dünya ekonomisiyle daha bütünleşmiş gelişen ülkelerde de istihdamda önemli daralmalar yaşanmıştır. 1991-2000 dönemine oranla 2000-2013 döneminde istihdamdaki ortalama yıllık artış oranı dünya genelinde daha düşük olmuştur. 2013'de işsizlik oranları 2007'ye oranla hemen hemen her yerde özellikle sanayileşmiş ülkelerde daha yüksek düzeylerde gerçekleşmiştir (Nayyar, 2015: 89).

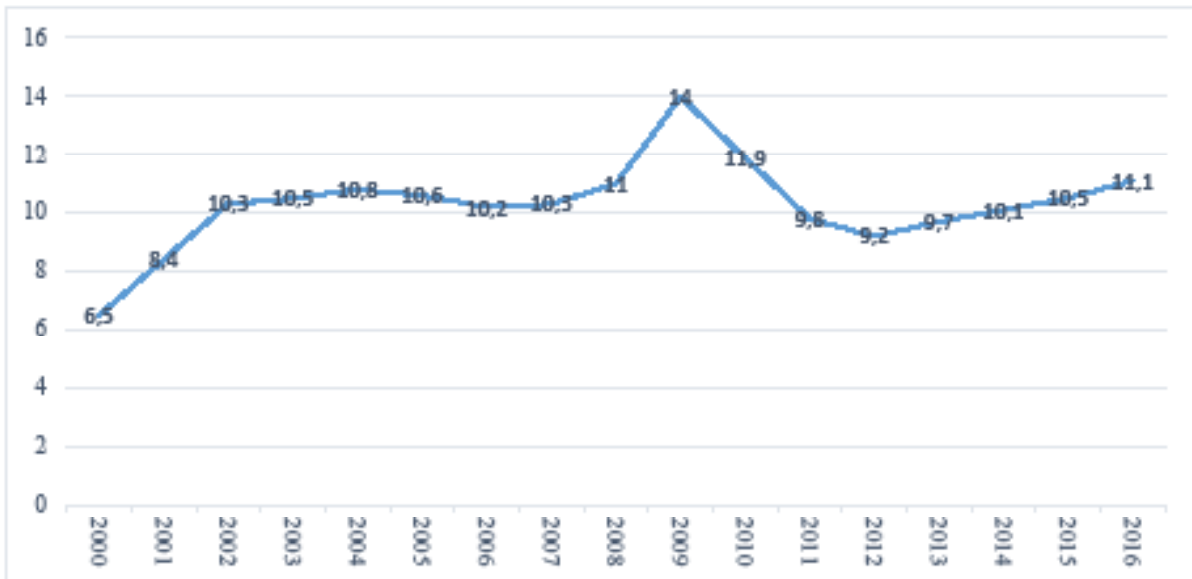
Grafik 4: Dünyada İşsizlik Oranı (2007-2018, %)



Kaynak:http://www.ilo.org/ilostat/faces/wcnav_defaultSelection?_afLoop=49566367118037&_afWindow-Mode=0&_afWindowId=null#!%40%40%3F_afWindowId%3Dnull%26_afLoop%3D49566367118037%26_afWindowMode%3D0%26_adf.ctrlstate%3Dlnpbg7g6p_44, (20.09.2017)

En son ekonomik büyüme projeksiyonları baz alındığında ise, küresel olarak 2015 yılında 197,1 milyon olan işsiz sayısının 2016 yılında 2,3 milyon artış göstererek 199,4 milyona ve 2017'de buna ilave olarak 1,1 milyon artarak 200,5 milyona çıkacağı tahmin edilmektedir. **İşsizlikteki bu artışın büyük bölümü yükselen ekonomilerde gerçekleşecektir. Yükselen ekonomilerde işsiz sayısının 2016'da 2,4 milyon ve 2017'de 1,4 milyon artış göstermesi beklenmektedir. Yükselen ekonomilerde işsiz sayısının en fazla artacağı** ülkeler Brezilya (0,7 milyon) ve Çin (0,8 milyon)'dir. Benzer şekilde iki yıllık dönemde gelişen ülkelerde işsiz sayısında bir milyonun üzerinde artış görülecektir. Diğer bir ifadeyle, **yükselen ve gelişen ekonomilerde işsiz sayısının gelecek iki yılda 4,8 milyon artması beklenmektedir.** 2016-2017'de işsizliğin gelişmiş ülkelerde 1,4 milyonun üzerinde bir azalma göstermesi öngörülmektedir. Bu azalmaya AB 28 ve ABD'deki **işsizlikteki düşüşler katkıda bulunacaktır. Bununla birlikte işsizliğin küresel görüntüsü** düşük fiyatlardan kaynaklanan azalan gelirlere mal ihracatçıların nasil tepki vereceğine bağlı olacaktır. Harcamalardaki önemli kesintiler küresel işsizliği 2016-2017'de 3,4 milyon ve yükselen ekonomilerde 2 milyon dolayında arttırarak önemli yayılma etkisine sahip olabilir. Grafik 4'den de görüleceği üzere, **dünya genelinde** 2016'da işsizlik oranının değişmeden %5,8'de kalması ve 2017'de de gelişmiş ülkelerdeki iyileşmelerden kaynaklı önemsiz bir azalma göstererek %5,7'ye gerilemesi beklenmektedir. Yükselen ve gelişen ekonomilerde 2015-2017 döneminde işsizliğin değişmeyeceği ve sırasıyla %5,6 ve %5,5 olacağı öngörülmektedir. Yükselen ekonomiler arasında önemli heterojenlik vardır. 2016'da Brezilya, Rusya Federasyonu ve Güney Afrika işsizlik oranında önemli artışlara, buna karşılık 2017'de Brezilya ve Rusya Federasyonu işsizlik oranında bir miktar iyileşmeye sahiptir. Bu büyük ekonomilerde işgücü piyasalarındaki kötüleşme kendi bölgelerinde zincirleme etki yapacaktır. Çünkü göçler, döviz gelirlerindeki azalmalar ve düşük kazanç artışları komşu ekonomileri etkilemektedir. Bundan başka büyük gelişmiş ekonomilerin çoğunluğu işsizlik oranlarını stabilize edecek ılımlı iyileştirmeler göstermeye devam edecektir. AB 28'de işsizlik oranının 2017'de %9,1 olması beklenmektedir. Bu oran 2014'dekinden yüzde olarak 1 puan daha az bir rakamı ifade etmektedir. Aynı şekilde ABD'de 2016'da %5'in altında gerçekleşmesi beklenen işsizlik oranının 2017'de %4,7 olacağı **tahmin edilmektedir** (ILO, 2016a: 12-15).

Grafik 5: Türkiye'de İşsizlik Oranları (2000-2016, %)



Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr> ve <https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>, (03.11.2017)

Türkiye'de 2000-2016 **döneminde** işsizlik yıllar itibariyle inişli çıkışlı bir seyir izlemiştir. **İşsizlik oranı** 2000 yılında %6,5, 2005 yılında %10,3, 2009 yılında %14 ve 2010 yılında da %11,9 olarak gerçekleşmiştir Grafik 5'den de **görüleceği üzere**, ülkemizde dünyadaki gelişmelere paralel olarak işsizlik oranı 2008 krizinden sonra 2009 yılında en yüksek değerine (%14) ulaşmıştır. 2014-2016 döneminde ise, 2008 Krizi sonrası işsizlik oranı ilk defa 2011 **yılında tek haneli rakama** (%9,8) düşmüş, ancak 2014'de (%10,1) tekrar iki haneli rakamlara çıkmıştır. **TÜİK tarafından yayınlanan işgücü istatistiklerine göre** Türkiye genelinde 15 ve daha yukarı yaştakilerde işsiz sayısı 2017 yılı Temmuz döneminde geçen yılın aynı dönemine göre 119 bin kişi artarak 3 milyon 443 bin kişi olmuştur. İşsizlik oranı ise değişim göstermeyerek %10,7 seviyesinde gerçekleşmiştir (<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24632>). **İşsizlik oranındaki artış menfur darbe girişimi başta olmak üzere ülkemizde ve küresel ölçekte yaşanan belirsizlikler** neticesinde 2016 yılı genelinde gözlenen zayıf büyüme performansına bağlanmaktadır (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2017).

Ülkemizde mevcut işsizlik genel olarak yapısal ve konjontürel faktörlere bağlanmaktadır. Özellikle 2000'li yılların başında yaşanan krizler ve ekonomideki belirsizlikler işsizliğin artmasında önemli rol oynamıştır (Eser ve Terzi, 2008: 231).

Ayrıca, ülkemizde, kadın istihdamı gerek AB gerek OECD ülkeleri ile kıyaslandığında, çok düşük düzeydedir. 2004-2016 arası %7,2 puanlık artış göstermiş olsa da, kadın istihdam oranı (%28) OECD ortalamasının (%48.5) altındadır (<https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54742>). Ülkemizde kadın istihdamının düşük olması emek faktörünün önemli bir bölümünün üretimde kullanılmaması ve GSMH'nin azalması anlamına gelmektedir. Türkiye'de kadınların işgücüne katılımını engelleyen diğer bir ifadeyle istihdamının düşük olmasına neden olan faktörler ekonomik ve sosyal faktörler başlıkları altında toplanabilir. Ekonomik faktörler arasında düşük ücret, kayıt dışı çalışma ve iş güvencesi ile sosyal güvenlikten yoksunluk yer almaktadır. Sosyal faktörler ise, eğitim düzeyinin yetersizliği, kırdan kente göç artışı, ataerkil zihniyet ve yapı, toplumda kadına biçilen roller ve bunun etrafında şekillenen aile ve sosyal ortam, işgücü piyasasında yatay ve dikey katmanlaşma ve işe alımlarda cinsiyete dayalı ayrımcılıktır (Önder, 2013: 47-51).

FORMEL İSTİHDAMDAN İNFORMEL İSTİHDAMA

İnformel sektörün büyüklüğü pek çok gelişen ülkede önemli bir büyüklüğe sahip bulunmaktadır. Gelişen ülkelerde informal sektörün payı GSMH'nin ¼ 'ünden (Brezilya, Şili ve Kolombiya) ¾ **üne (Nijerya Mısır ve Tayland) kadar** değişiklik göstermektedir. Bundan dolayı, gelişen ülkelerin ekonomik yapısının yanısıra insanların yaşamalarını kavramak için informal sektörün içeriğini ve gelişimini çok iyi anlamak zorunluluktur (Goto ve Mano, 2012: 495-496).

Kayıt dışı istihdam olarak da adlandırılan informal istihdamın ortaya çıkmasına ve büyümesine yol açan çeşitli ekonomik, sosyal ve politik faktörler bulunmaktadır. Bu faktörleri kırdan kente göç, yüksek işsizlik ve enflasyon, bozuk gelir dağılımı ile vergi ve diğer yasal yükümlülükler olarak sıralamak mümkündür (Murat, 2002: 52-55).

Son zamanlara kadar informal istihdama ilişkin egemen yaklaşım bölümlendirilmiş işgücü piyasası şartlarında olmuştur. Bölümlendirilmiş işgücü piyasasında birincil (formel) ve ikincil (informel) olmak üzere iki işgücü piyasası mevcuttur. Birincil işgücü piyasası cazip ücretlere ve çalışma şartlarına sahip piyasadır. İkincil işgücü piyasası ise birincil işgücü piyasasına giremeyenlerin oluşturduğu piyasadır. İnformel istihdama girişte engel bulunmamaktadır. İsteyen herkes informal bir işe sahip olabilir. İşgücü piyasasının bu yorumunda benzer olan işçiler farklı (formel sektörde daha yüksek) ücretler alabilir ve

informel işçiler kendilerine fırsat verildiğinde (birincil piyasaya giriş engellerinin yokluğunda) formal bir işe sahip olabilir. Bu informel işler görüşü 1990'ların sonuna kadar geçerliliğini devan ettirmiştir (Salem ve Bensidoun, 2012: 579).

Geçen yüzyılın büyük bölümünde informel istihdamın doğal ve kaçınılmaz olarak modernleşmeyle ortadan kalkacağı şeklinde bir formelleşme tezi geçerli olmuştur. Ancak bu gerçekleşmediğinden, söz konusu formelleşme tezi yerini zamanla informalleşme tezine bırakmıştır. Neo-liberal ekonomik politikaların beraberinde getirdiği serbest küreselleşmenin informel istihdamdaki küresel artışın itici gücü olduğu ileri sürülmüştür. Ayrıca, gelişmiş dünyada informalitenin günümüzde AB 27'de GSMH'nın %18,4'üne ve Avustralya, Japonya, Kanada, Yeni Zelanda ve ABD'de %8,6'sına ulaştığı tahmin edilmektedir (Williams ve Lansky 2013: 360).

Geçen 20 yıl boyunca, informalite oranları gelişen ülkelerde çok farklı boyutlar almıştır. Özellikle aynı dönemde gerçekleşen çalışan fakirliğindeki dünya çapındaki azalma bu ülkelerdeki informalite ile uyumlu olmamıştır. Gerçekten Doğu Avrupa'da ve Orta Asya'da geçiş sürecindeki ekonomiler 1990'ların başındaki ekonomik dönüşüm sonrası informel istihdamda büyük artışlarla karşılaşmıştır. Informalitedeki bu artış 1990'ların ikinci yarısının başında bu ekonomilerin büyük bölümündeki nispeten hızlı ekonomik iyileşmeye rağmen gerçekleşmiştir. Diğer taraftan Latin Amerika'daki ekonomiler ve bazı Asya ekonomileri geçen 15-20 yılda informalitede bazen hızlı azalmalar kaydetmiştir. Bununla birlikte, informalitenin gelişimindeki farklılığa rağmen, informalite oranları ortalama olarak Latin Amerika ve Asya ekonomilerinde Doğu Avrupa ve Orta Asya ekonomilerinden daha yüksek olmaya devam etmektedir (ILO, 2014: 39).

Formel sektör işlerinin artmasına rağmen, informel istihdam Latin Amerika ve Karayipler işgücü piyasalarında önemli meydan okumalardan birini temsil etmektedir. 2013'de Latin Amerika ve Karayiplerdeki işçilerin %46,8'i informel olarak istihdam edilmiştir. Bu oran 2005 yılındaki %52 düzeyindeki orana göre yüzde olarak 5,2 puanlık bir azalma göstermiştir. Arjantin'de informal istihdamın payı bölgesel ortalama (%46,8) çizgisinde iken, Peru'da (%64), Meksika'da (%53,8) ve Ekvator'da (%49,3) olmuştur. Buna karşılık, Kostarika'da (%30,7), Uruguay'da (%33,1) ve Brezilya'da (%36,5) informalite nispeten düşük düzeylerde gerçekleşmiştir (ILO, 2015b: 42).

Türkiye işgücü piyasasının en temel yapısal sorunlarından biri kayıt dışı istihdam olarak da adlandırılan informel istihdamdır. Kayıt dışı istihdamda 2004- 2012 döneminde bir azalma kaydedilmiş ve oran %50'lerden %39 düzeyine düşmüştür. Söz konusu dönemde kayıt dışı istihdam oranı tarım sektöründe %90'dan %83,6'ya, tarım dışı sektörlerde ise %34'ten % 24,5'e gerilemiştir. Kayıt Dışı Ekonomiyle Mücadele Stratejisi çerçevesinde kurumlar arası koordinasyon ve işbirliğinin güçlenmesi, denetimlerin ve çapraz kontrollerin artması, vergi ve prim teşvikleri ile ekonomik gelişmenin getirdiği kurumsallaşma gibi faktörler kayıt dışılığın azalmasında etkili olmuştur. Bu olumlu gelişmeye rağmen, halen Türkiye'de kayıt dışı istihdam oranı diğer ülkelerle karşılaştırıldığında yüksek bir değere sahiptir. Kayıt dışılığın yaygın olduğu sektörler tarım, inşaat, toptan/ perakende ticaret, otel ve lokantacılık ile ulaştırma sektörleridir. Ayrıca kayıt dışı istihdam oranı gençler, yaşlılar ve eğitim seviyesi düşük olanlar arasında yüksektir. Bu konuda vurgulanması gereken başka bir boyut informalitenin işyeri ölçeği ile arasındaki ilişkidir. İşyeri ölçeği büyüdükçe informalite azalmaktadır. Ayrıca, yabancı kaçak işçilik de kayıt dışı istihdam içinde ele alınması gereken gittikçe daha da önem kazanan bir sorun alanı olarak karşımıza çıkmaktadır. Yabancı kaçak işçiler için transit ülke konumunda olan ülkemiz son yıllarda hedef ülke olmaya başlamıştır (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2014: 10).

Hanehalkı İşgücü Anketi 2014 yılı sonuçlarına göre Türkiye'de tarım sektöründe kayıt dışı çalışanların oranı %82,3 iken, tarım dışı sektörlerde %22,3'dür. Kayıt dışı çalışanların oranına tarım dışı

sektörlerin alt grupları bazında bakıldığında, ilk sırada inşaat sektörü (%36,6), ikinci sırada hizmet sektörü (%21,1) ve üçüncü sırada sanayi sektörü (%20,3) yer almaktadır. İşteki konuma göre bakıldığında, en yüksek kayıt dışılık %71,7 ile tarım dışı sektörlerdeki ücretsiz aile işçilerinde görülmekte ve bunu % 51,6 ile kendi adına çalışanlar takip etmektedir. İşletme ölçeği açısından bakıldığında, 2014 yılında 50 ve daha fazla kişi çalıştıran işyerlerinde kayıt dışı istihdam oranı %3,1 iken, en yüksek kayıt dışılık %56,3 ile 10'dan az kişi çalıştıran işyerlerinde görülmektedir. İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması, Düzey 2 bazında kayıt dışı istihdam oranının en düşük olduğu iki bölge Ankara (%17,4) ve İstanbul (%18,8)'dur. Buna karşılık, TRA2 (Kars, Ağrı, Iğdır, Ardahan) bölgesi (%71,5) kayıt dışı istihdam oranının en yüksek olduğu bölge olarak karşımıza çıkmaktadır (http://tuik.gov.tr/basinOdasi/haberler/2015_43_20150709.pdf).

ÇALIŞMA STANDARTLARINDA DÜŞÜŞ

Tarihsel olarak işgücü piyasaları ülkeler arasında büyük ölçüde farklılık göstermiştir. Her ülke ekonomik ve sosyal tarihini yansıtan farklı çalışma kuralları ve düzenlemelerine sahip olmuştur. Dünya genelinde insanlar uluslar üstü firmaların ürettiği evrensel mal ve hizmetleri talep etmekte ve tüketmektedir. Fakat insanlar yaşadıkları ülkelerde geçerli olan farklı çalışma kurallarına göre istihdam edilmektedir. Bunun sonucunda çalışanlardan bazıları sendikalaşma ve toplu pazarlık hakkına sahip iken diğerleri bu hakka sahip değildir. Hükümetler bazı ülkelerde ücretlere ve sosyal yardımlara müdahalede bulunurken diğer ülkelerde müdahale etmemektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) geçmişte üye ülkelere yurt içi çalışma uygulamalarını ve politikalarını belirlemede yol gösterici bir rol oynamış ve bunda da bir dereceye kadar başarılı olmuştur. ILO 1919 yılında Versay Antlaşması kapsamında kurulmuştur. Yüzüncü yılına yaklaşan ILO, 1946 yılında Birleşmiş Milletler'in ilk uzman kuruluşu olmuştur. ILO'nun özgün ve en önemli görevi uluslararası çalışma standartlarının düzenlenmesi, geliştirilmesi ve izlenmesidir (Sengenberger, 2013: 9). ILO'nun kadınlar ve erkekler için insan onuruna yaraşır ve üretken iş elde etmelerine yönelik fırsatları arttırmayı hedefleyen Sözleşmeleri'nde, dört hak kategorisi -örgütlenme ve toplu pazarlık özgürlüğü, zorla çalıştırma, ayırımcılık ve çocuk çalışması- tüm üye devletlerin saygı göstermesi zorunlu olan temel insan hakları olarak tanımlanmış ve onaylanmıştır. Bu kategoriler temel haklar sözleşmeleri olarak bilinmektedir. Bu sözleşmeler 1948 tarih ve 87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi; 1949 tarih ve 98 No'lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi; 1930 tarihli 29 No'lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi; 1957 tarih ve 105 No'lu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi; 1973 tarih ve 138 No'lu Asgari Yaş Sözleşmesi; 1999 tarih ve 182 No'lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi; 1951 tarih ve 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi ile 1958 tarih ve 111 No'lu Ayırımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi'dir (Murphy, 2014: 402).

Çalışma standartlarına ilişkin uluslararası hukuki çerçeveye küresel ekonomide bir oyun alanı düzeyi sağlamaktadır. Hükümetler ve işverenler uluslararası ticarete kendilerine daha büyük bir rekabet üstünlüğü sağlayabileceği düşüncesiyle çalışma standartlarının düşürülmesine yardımcı olmaktadır. Uzun dönemde bu tür uygulamalar kimseye fayda sağlamaz. Düşük çalışma standartları düşük ücretli, düşük vasıflı ve yüksek işçi devir oranlı endüstrilerin yayılmasını özendirebilir ve ülkeleri daha istikrarlı yüksek vasıflı istihdam geliştirmekten alıkoyabilir. Aynı zamanda düşük çalışma standartları ticari ortakların ekonomilerini geliştirmelerini zorlaştırabilir. Çalışma standartları hükümetler ve sosyal taraflarca kabul edilen asgari standartlar olduğundan, bu kuralların geniş kapsamlı bir şekilde uygulandığını görmek herkesin yararına (ILO, 2017).

87 ve 98 sayılı ILO Sözleşmeleri ile uluslararası bir düzenlemeye kavuşan sendikalar İkinci Dünya Savaşı'ndan 1970'lerin başına kadar geçen sürede kamu politikalarının hazırlanmasında ve çalışma hayatının düzenlenmesinde etkin ve önemli bir rol oynamıştır. Fakat ekonomik küreselleşmeyle beraber, özellikle ABD ve İngiltere'de neo-liberal politikalar çerçevesinde sendikasılaştırma ve toplu pazarlığın ademi-merkezleştirilmesi yönünde uygulamalar görülmeye başlamıştır. Ayrıca bu ülkelerde insan kaynakları yönetimi uygulamaları sendikaların fonksiyonlarını üstlenmeye başlamıştır (Delican, 1995: 203).

Bugünkü konjonktürde dünya genelinde işçi hareketlerine yönelik iki önemli meydan okuma tanımlanabilir. Birincisi, üretimin giderek uluslar üstü bir nitelik kazanmasının sonucu olarak, işçiler tüm dünyada birbiriyle işler için rekabete girmek zorunda kalmakta ve ulusal işgücü hareketleri rekabet uğruna daha düşük teklif vermeye teşvik edilmektedir. İkincisi, tarımın ticarileşmesinden dolayı kırsal alan dışına hareketlerin yanısıra işgücü piyasalarında genel bir deregülasyon ve geleneksel kamu sektöründe özelleştirmeye yaşanmaktadır. Bunun sonucunda neoliberal yeniden yapılanma nedeniyle işsizlikte artış ve işin informalleşmesinde genişleme olmuştur. Bu ikiz meydan okuma sermaye ve emek faktörleri arasındaki güç dengesinde kapsamlı değişikliklere yol açmıştır. Sermeyenin emeğe göre yapısal gücündeki artışın bir sonucu olarak, özellikle uluslar üstü sermayenin amansız saldırısı ulusal işçi hareketlerini önemli ölçüde baskı altına almaya başlamıştır. İşçi hareketleri de bu duruma tepki olarak yeni arayışlara yönelmiştir. Uluslar üstü firmalarda, üretim ve dağıtım zincirlerinde yer alan işçiler ortak menfaatlerini korumak amacıyla birbirleriyle bağlantı kurmaya başlamaktadır. Sendikalar ulusal mevzuatlar tarafından düzenlenirken ve temel güç dayanaklarını işyerinde ve ulusal düzeylerde sürdürürken, neo-liberal küreselleşmenin ikili meydan okumasına tepki vermek için sendikal mücadele uluslar üstü yapılarını geliştirme ve işyeri dışındaki gruplarla iletişim kurma ihtiyacı duymaktadır (Bieler vd., 2014: 1-2).

Gelişen ülkeler düşük ücretler ve kalitesiz çalışma şartlarından dolayı rekabet üstünlüğüne sahip bulunmaktadır. Bu yüzden, gelişmiş ülke hükümetleri bu ülkelerden yapılan ithalata sınırlamalar getirmekte ve uluslararası ticaret görüşmelerini, daha yüksek çalışma standartlarında ve daha yüksek yasal asgari ücretlerde ısrar ederek, gelişen ülkelerde işgücü maliyetlerini arttırmada bir kaldıraç olarak kullanmaktadır. Gerçekten, AB, bugüne kadar Genel Tercihler Şemasına göre ithalatı sınırlandırırken, artık gelişen ülkelerin Birlik piyasasına girişini ILO'nun ilgili sözleşmelerini yerine getirmeye ilişkilendirmeye başlamıştır. Ayrıca benzer bir eylem talebi ABD için güçlü bir şekilde dile getirilmiş ve özellikle 2004 Başkanlık adayı seçiminde Demokrat Parti ön seçimlerde bu konuda katı bir tavır sergilemiştir. Konuyu Dünya Ticaret Örgütü'ne getirmede başarısız olan, sendikalar ABD'nin değişik gelişen ülkelerle yaptığı ikili ticaret anlaşmalarına çalışma ile ilgili hükümler dahil ettirmede başarılı olmuştur. Bununla beraber gelişen ülkelerde iş koşulları ve çalışma standartları gerçek ve yasal bir sorundur. Ayrıca, çocuk çalıştırma ve zorla çalıştırma da sorun alanı olmaya devam etmektedir. Daha genel olarak, ihracat piyasaları ve yabancı yatırım peşinde koşan pek çok ülke çalışma ve çevre standartları konusunda dipe doğru bir yarış içerisinde görünmektedir. Düşük çalışma standartlarına sahip ülkelerin yabancı yatırımcılara cazip geldiğine ilişkin çok az delil olsa da, bu durum gerçekleşiyor gibi görünmektedir. Bununla birlikte sözkonusu durum kolektif eylem problemidir; diğer bir ifadeyle tüm ülkeler belirlenen standartları kabul ederse ve onaylarsa sözkonusu olgu görülmeyebilir (Haque, 2004: 11-12).

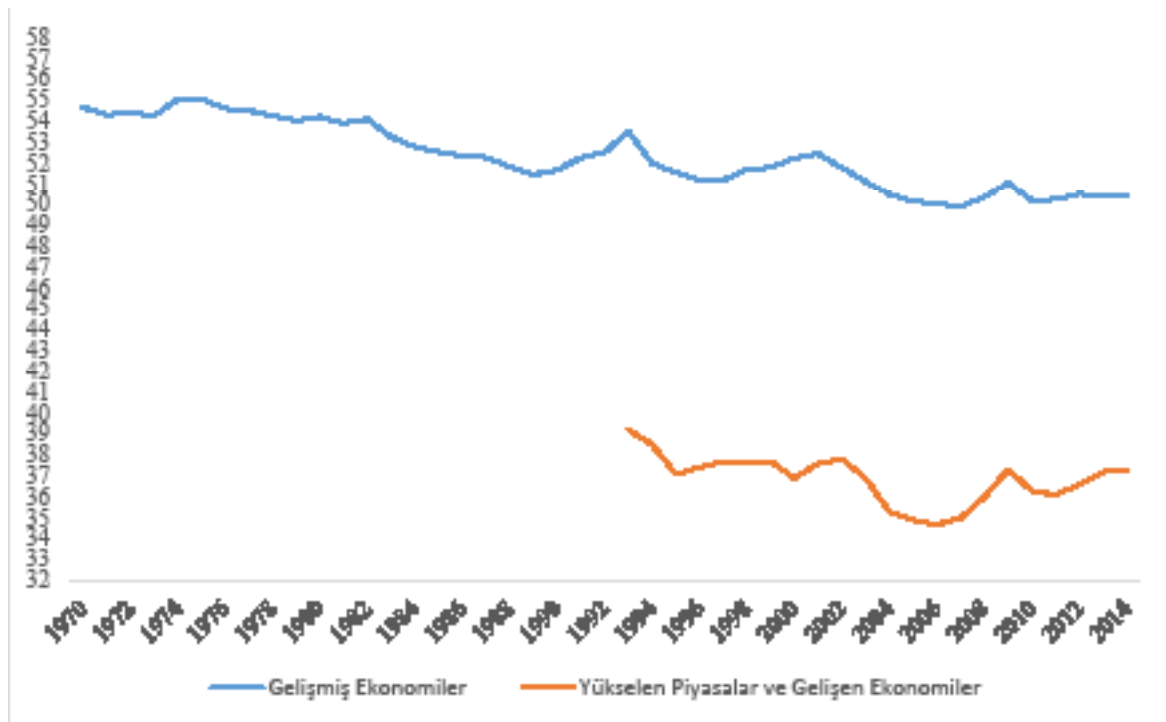
Yıllarca tartışma konusu olmuş ticaret ve emek bağlantısı çok hassastır. Hem gelişen hem de gelişmiş ülkeler arasında uluslararası olarak tartışma konusu olmaya devam etmektedir. Bu tartışmaya destek çıkanlar ve karşı çıkanlar vardır. "Dipe doğru yarış" endişesi küresel piyasalarda rekabet üstünlüğü elde etmek için çalışma standartlarının düşürülmeye devam edeceğini göstermektedir. Temel ve çekirdek çalışma standartları ve davranış kodları tüm tarafların oyun alanında oynamasını sağlamanın bir aracıdır. Bu çalışma standartlarındaki farklılıklar uluslararası olarak ticaret tarzlarındaki farklılıkları

açıklamaktadır. Ülkeler arasında ticaretin kurallarıyla ilgilenen hükümetler, işçi örgütleri ve uluslararası örgütler çalışma hayatına ilişkin hükümlerin uygulanmasında anahtar bir rol oynamaktadır (Artuso ve McLarney, 2015:12).

EMEĞİN ULUSAL GELİRDEN ALDIĞI PAYDA AZALMA

Neo-liberal politikalarının temel hamlelerinden birisi de firmaların kârlılığını ve devletin ekonomik yeniden yapılanma sürecine katkıda bulunma kapasitesini yeniden yükseltmek amacıyla işçilerin ücretlerini baskı altına almak olmuştur. En azından 1980’lere kadar istikrarlı bir emek geliri payı, ekonomik büyümenin “gelenekselleşmiş bir olgusu” olarak kabul edilmiştir. Bununla birlikte, OECD ülkelerinde 1990’dan 2009’a kadar olan dönemde, verinin mevcut olduğu 30 gelişmiş ülkeden 26’sında işgücünün ulusal gelirden aldığı payının azaldığı ve bu ülkelerdeki emeğin ulusal gelirdeki ortalama (düzeltilmiş) payının %66,1’den %61,7’ye düştüğü gözlenmiştir (ILO ve OECD, 2015: 2).

Grafik 6: Gelişmiş Ekonomiler, Yükselen Piyasalar ve Gelişen Ekonomilerde Emeğin Ulusal Gelirden Aldığı Pay (1970-2014, %)



Kaynak:<http://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2017/04/04/world-economic-outlook-april-2017>, (04.11.2017)

Gelir eşitsizliğinin artması, ulusal gelirden karın payının artmasına ve ücretin payının azalmasına neden olmuştur. 1980’lerde ücretin payı Avrupa’da düşmeye başlamış ve Kuzey Amerika’dan daha düşük bir seviyeye ulaşmıştır. Reel ücretler birçok gelişmekte olan ülkelerde (ve Amerika Birleşik Devletleri’nde) aslında düşmüştür; bu düşüş bazı Latin Amerika ülkelerinde 1980 seviyesinin % 20-30 üzerinde gerçekleşmiştir (Haque, 2004: 5-6).

2000-2016 döneminde Kuzey Avrupa ülkeleri (Norveç, İsveç ve Danimarka)’nda, Fransa, İngiltere, İtalya ve Kanada’da emeğin GSMH’den aldığı pay artarken, Japonya, Meksika, Almanya ve Hollanda’da da düşmüştür. Ülkemizde ise emeğin GSMH’den aldığı pay 2000 yılında %57,3’den 2008’de %42,3’e düşmüştür ve bu tarihten sonra artarak 2016 yılında %50,1’e ulaşmıştır (Bkz. Tablo 1). Yaşanan bu artışa

rağmen emeğin GSMH'den aldığı pay ülkemizde hala 2000 yılındaki değere ulaşamamıştır. Dolayısıyla 2001 Krizi'nden sonra bölüşüm ilişkilerinin emeğin aleyhine bir durum arzettiği görülmektedir.

Tablo 1: Seçilmiş Bazı Ülkelerde ve Türkiye'de GSMH'nın Bir Yüzdesi Olarak Emek Gelirinin Payı 2000-2016

Ülke	2000	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Avustralya	54,7	53	51,6	52	52	52,5	52,8	52,5	52,8	53,2	52
Kanada	56,1	55	54,6	57,2	55,5	54,8	55,5	55,4	55,1	56,5	56,8
Danimarka	53,9	55,6	56,5	58,8	56,4	56	55,2	55,1	55,1	55,2	56,1
Fransa	55,6	55,3	55,5	57,4	57,4	57,4	58,1	58,3	58,6	58,4	58,4
Almanya	58,8	53,7	54,5	56,9	55,8	55,6	56,5	56,5	56,5	56,4	56,5
İtalya	51,1	52	52,9	54,2	54,1	53,6	53,7	53,4	53	53	53,1
Japonya	62,6	58,2	59,1	59,9	58,6	59,9	59,1	58,4	58,2	56,9	56,7
Meksika	41,3	38,4	38,5	39,7	38,4	37,3	37,4	37,8	37,4	37,4	36,7
Hollanda	59,5	56,3	56,9	59,8	58,3	58,8	59,8	59,6	59,5	59	58,8
Norveç	45,8	45,1	44,6	49,2	47,4	46,7	46,9	47,9	48,9	50,7	51,7
İsveç	48,1	47,6	48,4	50	48,2	48,9	50,4	50,7	50,3	49,7	49,5
İngiltere	56,7	58,9	58,4	60,6	60,6	59,5	59,4	59,1	58,2	58,3	58,7
ABD	61,5	58,8	59	58,1	57,2	57,1	57,1	56,7	56,8	57,4	58,1
Türkiye	57,3	42,6	42,3	44,9	44,5	43,2	44,4	43,7	45,1	45,7	50,1

Kaynak:http://www.ilo.org/ilostat/faces/wcnav_defaultSelection?_afLoop=49566367118037&_afWindowMode=0&_afWindowId=null#!%40%40%3F_afWindowId%3Dnull%26_afLoop%3D49566367118037%26_afWindowMode%3D0%26_adf.ctrl-state%3Dlnpbg7g6p_44 , (20.09.2017).

Diğer taraftan neo-liberal politikaların uygulamadaki yansıması küreselleşme yaygın olarak gelir eşitsizliğini artıran bir faktör olarak görülmektedir. Gelişen birçok ülke, özellikle de Çin, küreselleşme sürecinde gelişmiş dünyayı yakalamıştır. Ancak, tartışmanın büyük bir kısmı, özellikle gelişmiş ülkelerde olmak üzere ülke içindeki gelir eşitsizliğine odaklanmaktadır. Örneğin, ABD gelir eşitsizliğinin en belirgin arttığı bir ülke olarak kabul edilmektedir. Ayrıca diğer gelişmiş ülkeler de zengin ve yoksul arasında giderek büyüyen bir eşitsizliği rapor etmektedir. 2016 yılında Birleşik Krallık'taki Brexit referandumu ya da 2016'da ABD'de Donald Trump'ın zaferi, küreselleşme sürecinde kaybedenlerin öfkесinin artan bir tezahürü olarak görülmektedir (Dorn, Fuest ve Potrafke, 2017: 5).

Gelir eşitsizliğinin yaygın bir ölçütü en düşük ücretli %10'un üst sınırı ile en yüksek ücret alan ücretli %10'un alt sınırı arasındaki mesafeyi ölçen eşik oranı $D9 / D1$ 'dir. 2000'lerin başından beri ücret eşitsizliği İrlanda, Norveç, Kore Cumhuriyeti ve ABD'de artış gösterirken, Şili, Estonya, Macaristan ve Portekiz gibi ülkelerde azalma kaydetmiştir. Ayrıca, Endonezya, Filipinler ve Vietnam'da ücret eşitsizliğinin arttığı, buna karşılık Latin Amerika'da bir dizi ülkede azaldığı gözlenmektedir. Nispi olarak en büyük düşüş Brezilya ve Peru'da gözlemlenirken, Güney Afrika ve Meksika eşitsizlikte daha düşük bir nispi düşüş yaşamıştır. Farklı bölgelerde emeğin gelir paylarının ve ortalama Gini katsayılarının nasıl değiştiğine bakıldığında, tüm bölgelerde emeğin gelir payındaki düşüşle birlikte eşitsizlikte (Latin Amerika hariç) bir artış yaşandığı görülmektedir. Emeğin gelir payındaki en büyük düşüşler Latin Amerika

ve Avrupa’da gözlenirken, gelir eşitsizliğindeki en büyük artış Arap Devletlerinde, Asya ve Pasifik’te yaşanmıştır. Latin Amerika’da hem eşitsizlik hem de emeğin gelir payı azalmıştır (ILO, 2016b: 21-23).

Zenginlik ve gelir eşitsizliği ekonomik refahı, sosyal adaleti ve politik karar alma sürecini derinden etkileyebilir. Dünya Ekonomik Forumu (2017) tarafından yürütülen Küresel Risk Algısı Araştırması’na göre, gelir ve refah eşitsizlikleri önümüzdeki on yılda küresel gelişmelerin belirlenmesinde en muhtemel eğilim olarak görülmektedir. Gelir dağılımının en altında yer alan hane halkının, yeni iş dünyasına uyum sağlayamamasından ve artan eşitsizliklerin kısır döngü yaratmasından korkulmaktadır. Ülkeler arasındaki küresel gelir eşitsizliğinin azalması son 30 yılda hız kazanmış olsa da ülke içi eşitsizlik aynı eğilimi takip etmemiştir. Gelişmiş ülkeler 20. yüzyılda gelir açıklarının kapanmasında çoğunlukla olumlu bir geçmişe sahip olmasına rağmen, 1980’den sonra İngiltere, ABD ve Avustralya gibi ülkelerde en üst %1’lik dilimin gelir paylarında yeni bir artış eğilimi ortaya çıkmıştır (Balliester ve Elsheikhi, 2018: 26)

Gelir eşitsizliğinin temel nedenlerini anlamak, etkili politika yanıtlarını ortaya koymak açısından önemlidir. Son yıllarda, birçok ülkede eşitsizliğin arttığı ve işgücünün azaldığı göz önüne alındığında, artan eşitsizliğin ekonomik büyüme üzerindeki olumsuz etkisinden dolayı, bu konuya daha fazla ilgi gösterilmektedir. Literatürde yer alan çalışmalarda gelir eşitsizliğinin nedenleri birtakım faktörlere bağlanmaktadır. Bu faktörler arasında teknolojik değişim, işgücü piyasası kurumlarında emeğin pazarlık gücünde azalma, küreselleşme, finansal derinleşme, devlete ait işletmelerin özelleştirilmesi ve ürün pazarlarındaki değişiklikler yer almaktadır (ILO, IMF, OECD ve WB, 2015: 20)

SONUÇ

1960’ların sonundan itibaren gelişmiş ülkelerde verimlilik artış oranının düşmesi, Bretton Woods para sisteminin çökmesi ve 1973 ile 1979 Petrol Şokları Altın Çağ’ı sona erdirmiştir. 1980’lerde ve 1990’ların başında OECD ülkeleri serbest piyasa kurallarına dayanan yeni bir sistem oluşturmayı hedeflemiştir. Bu hedefi destekleyen özelleştirme ve serbestlik ücret pazarlığı ve refah devleti uygulamaları gibi Altın Çağ düzenlemelerini ortadan kaldırmıştır. Bunun sonucunda *İkinci Dünya Savaşı’ndan* 1970’lerin sonuna kadar geçerli olan Keynesyenci ekonomi politikalarından Neo-liberal ekonomi politikalarına doğru bir kayma yaşanmıştır. Ekonomi politikalarındaki bu kayma küreselleşmenin geri planında yer alan itici gücü oluşturmuştur.

Küreselleşme ve piyasa güçlerini temel alan neo-liberal ekonomik politikalar firmaları artan bir rekabetle karşı karşıya bırakmıştır. Firmalar maliyetlerini düşürmek ve rekabet güçlerini arttırmak için üretim süreçlerinde, çalışma süreleri ve şekillerinde esnekleşmeye gitmiştir. Gelişmiş ülkelerde istihdamın yapısında tipik istihdamdan atipik istihdama doğru hızlı bir değişim gözlenmiş ve atipik istihdamı oluşturan kısmi süreli çalışma, geçici çalışma, evde çalışma ve tele çalışma gibi alternatif istihdam şekilleri geliştirilmiştir. 1970’li yıllara kadar geçerli olan tam istihdam durumu bu yıllardan sonra yerini kronik işsizlik kavramına bırakmıştır. Kitlemel işsizlik neo-liberal tasarruf programlarının sonuçlarının en açık ve endişe verici tezahürü olmuştur. İstihdamın niceliğinin yanında ntelığında de gerilemeler kaydedilmiştir. Özellikle gelişen ülkelerde güvencesiz işlerin yer aldığı informal sektörde artışlar gözlenmiştir. Diğer taraftan gelişen ülkeler çalışma standartlarını ve ücretleri düşürerek sosyal damping uygulamalarıyla yabancı yatırım çekme girişimlerine başvurmakta ve adeta “dipe doğru yarış”ı beraberinde getirmektedir.

Ülkemizde de neo-liberal ekonomi politikalarının işgücü piyasasına yansımaları dünya geneliyle benzerlikler göstermektedir. Bu bağlamda, ülkemizde atipik çalışma şekilleri olan kısmi süreli ve geçici çalışma türlerinde artışlar görülmektedir. İşsizliği azaltmaya dönük gerçekleştirilen istihdam seferberlikleri

işgücü piyasasında yeni işler oluşturmakla beraber işsizlik oranları %10'lar düzeyindedir. Yine ülkemizde kayıt dışı ekonomi ve istihdam ile mücadelede önemli başarılar elde edilmesine rağmen, informalite hala yüksek düzeyde seyretmektedir. Ayrıca, 2008 Krizi'nden sonra uygulanan politikalarla arzu edilen düzeyde olmasa da emeğin GSMH'dan aldığı payda artış kaydedilmiştir.

Bu çalışmada genelde Dünya'da özelde Türkiye'de neo-liberal ekonomi politikalarının işgücü piyasasındaki yansımaları ele alınmıştır. Yapılan çalışma sonucunda neo-liberal ekonomi politikalarının istihdamın niceliğinde ve niteliğinde, çalışma standartlarında ve ücretlerde olumsuz yansımalarının bulunduğu tespit edilmiştir. Bu olumsuzlukların üstesinden gelmek için bu olumsuz yansımalar küresel gündemin ilk sıralarına getirilmeli ve daha geniş düzeyde uluslararası işbirliğine gidilmelidir. İşgücü piyasasındaki bu yansımaların ekonomik olduğu kadar sosyal boyutları da vardır. Şüphesiz sosyal sorunlar karmaşık ve üzerinde uzlaşmaya varılması zor sorunlardır. Ancak bu işe bir yerden başlanmalıdır. Gelecekte akademik dünyada bu konuda politika yapıcılara ve uygulayıcılara neler yapılabileceğine ilişkin yol gösterici çalışmaların yapılması ve teşvik edilmesi önem arz etmektedir.

KAYNAKÇA

- Apitzsch, B. (2013). How Personal Relations Work: Individual Market Adaptation and Collective Action in Flexible Labour Markets. *Industrielle Beziehungen*, 20(2), 116-141.
- Artuso, M., & McLarney, C. (2015). A Race to the Top: Should Labour Standards Be Included in Trade Agreements?. *VIKALPA The Journal for Decision Makers* 40(1) 1–14.
- Balliester, T., & Elsheikhi, A. (2018). *The Future of Work: A Literature Review*. Geneva: International Labour Office.
- Berg, P., Appelbaum, E., Bailey, T., & Kalleberg, A. L. (2004). Contesting Time: International Comparisons Of Employee Control Of Working Time. *Industrial and Labor Relations Review*, 57(3), 331-349.
- Bieler, A., Hilary, J., & Lindberg, I. (2014). Trade Unions, 'Free Trade', and the Problem of Transnational Solidarity: An Introduction. *Journal Globalizations*, 11(1), 1-9.
- Chassin, Y. (2013). The Advantages of a Flexible Labour Market. *Labour Law Series, Montreal Economic Institute*, November, 1-4.
- Cordova, E. (1986). From-Full-Time Wage Employment to Atypical Employment: A Major Shift in the Evolution of Labour Relations?. *International Labour Review*, 125(6), 641-657.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2014). *Ulusal İstihdam Stratejisi (2014–2023) Eylem Planları (2014–2016)*. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, <http://www.uis.gov.tr/Media/Books/UIS-tr.pdf>, (05.06.2017).
- Delican, M. (1995). *Sanayileşmenin Endüstri İlişkilerine Etkisi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Etkisi, İstanbul.
- Dorn, F., Fuest, C., & Potrafke N. (2017). *Globalisation and Income Inequality Revisited*. Discussion Paper 056. European Commission.
- Eser, B. Y., & Terzi H. (2008). Türkiye'de İşsizlik Sorunu Ve Avrupa İstihdam Stratejisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30, 229-250.
- European Commission (2010). *Flexible Working Time Arrangements and Gender Equality European Commission A Comparative Review Of 30 European Countries*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission (2012). *Labour Market Developments in Europe, 2012*. European Union, Brussels.
- Fryer, D., & Stamb, R. (2014). Neoliberal Austerity and Unemployment. *The Psychologist*, 27, (4), 244-249.
- Goto, H., & Mano, Y. (2012). Labor Market Competitiveness and the Size of the Informal Sector. *J Popul Econ.*, 25, 495–509.
- Goudswaard, A. vd. (2013). Creating Successful Flexible Working-Time Arrangements: Three European Case Studies. *Employment Relations Today*, September, 1, 19-33.
- Göker, Z. (2014). Küresel Kamusal Bir Kötü Olarak İşsizlik ve Maliye Politikasının Rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 81-90.
- Haque, I. (2004). *Globalization, Neoliberalism And Labour*. United Nations Conference On Trade And Development, No. 173, July.
- Heathfield, S. M. (2016). Advantages and Disadvantages of Flexible Work Schedules?. January 30, <https://www.thebalance.com/advantages-and-disadvantages-of-flexible-work-schedules-1917964>, (25.08.2016).
- <https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>, (03.11.2017).
- <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, (03.11.2017).

- <https://data.oecd.org/turkey.htm#profile-jobs> (03.11.2017).
- <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>, (03.11.2017).
- <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54742>, (01.09.2018).
- http://tuik.gov.tr/basinOdasi/haberler/2015_43_20150709.pdf, (27.09.2017).
- <http://www.bls.gov/opub/ted/2002/sept/wk1/art03.htm>, (20.09.2017)
- <http://www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/informal-economy/lang-en/index.htm>, (28.08.2017).
- <http://www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/informal-economy/lang-en/index.htm>, (28.08.2017).
- http://www.ilo.org/ilostat/faces/wcnav_defaultSelection?_afLoop=49566367118037&_afWindowMode=0&_afWindowId=null#%40%40%3F_afWindowId%3Dnull%26_afLoop%3D49566367118037%26_afWindowMode%3D0%26_adf.ctrlstate%3Dlnpb7g6p_44, (20.09.2017).
- <http://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2017/04/04/world-economic-outlook-april-2017>, (04.11.2017).
- <http://www.tuik.gov.tr/HbGetirHTML.do?id=24941>, (05.06.2017).
- <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24632>, (05.06.2017).
- ILO (1987). *World Recession and Global Interdependence: Effects on Employment, Poverty and Policy Formation in Developing Countries*, International Labour Organisation, Geneva.
- ILO (2004). *Economic Security For A Better World*. International Labour Office, Geneva.
- ILO (2009). *Combining Flexibility And Security For Decent Work*. Committee On Employment And Social Policy, Governing Body, GB.306/ESP/3/1 306th Session, Geneva.
- ILO (2014). *World of Work Report 2014: Developing with jobs*. International Labour Office, Geneva.
- ILO (2015a). *Non-Standard Forms Of Employment*. Report For Discussion At The Meeting Of Experts On Non-Standard Forms Of Employment (Geneva, 16–19 February 2015), International Labour Office, Geneva.
- ILO (2015b). *World Employment And Social Outlook: Trends 2015*. International Labour Office, Geneva.
- ILO (2016a). *World Employment and Social Outlook – Trends 2016*. International Labour Office, Geneva.
- ILO (2016b) *Global Wage Report 2016/17: Wage Inequality in The Workplace*. International Labour Office. Geneva.
- ILO (2017). The benefits of International Labour Standards, <http://ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/the-benefits-of-international-labour-standards/lang-en/index.htm>, (23.05.2017).
- ILO & OECD (2015). *The Labour Share in G20 Economies*. Report Prepared for the G20 Employment Working Group Antalya, Turkey, 26-27 February, <https://www.oecd.org/g20/topics/employment-and-social-policy/The-Labour-Share-in-G20-Economies.pdf>, (23.05.2017).
- ILO IMF, OECD ve WB. (2015). *Income Inequality and Labour Income Share in G20 Countries: Trends, Impacts and Causes*. [<https://www.oecd.org/g20/topics/employment-and-social-policy/Income-inequality-labour-income-share.pdf>], (01.09.2018).
- Krugman, P. (1995). Growing World Trade: Causes and Consequences. *Brookings Papers on Economic Activity*, 1, 327-377.
- Lipták, K. (2011). Is Atypical Typical? – Atypical Employment In Central Eastern European Countries. *Emecon* 1, 1-13.
- Mohamed, S. (2008). *Economic Policy, Globalization and The Labour Movement: Changes in The Global Economy From The Golden Age To The Neoliberal Era*. Global Labour University Working Papers, Berlin 2008.
- Murat, G. (2002). Dünyada ve Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamın Nedenleri, Boyutları ve Çözüm Önerileri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 3(1), 45-62.
- Murat, G. (2000). Küresel Firmalarda Üretim Stratejilerinin Çalışma Hayatına Yansımaları. *Akademik Yorum*, 2(2), 34-44.
- Murphy, H. (2014). The World Bank and Core Labour Standards: Between Flexibility and Regulation. *Review of International Political Economy*, 21(2), 399-431.
- Nayyar, D. (2015). Globalization and employment. *Ind. J. Labour Econ.* 58, 87–97.
- OECD (2016). *OECD Employment Outlook 2016*. Paris.
- OECD (2017a). OECD Data, <https://data.oecd.org/chart/4Rmj>, (05.06.2017).
- OECD (2017b). OECD Data <https://data.oecd.org/emp/temporary-employment.htm>, (05.06.2017).
- Overbeek, H. (2003). *Globalisation, Neo-liberalism and the Employment Question*. The Political Economy of European Employment (Ed. Henk Overbeek), Routledge, London.
- Önder N. (2013). Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 1 (1), 35-61.
- Padoan, P. C. (2016). *How To Get It Right: Government Balances, Growth and Income Inequality*. OECD Forum, 31 May-1 June, <http://www.oecd.org/forum/government-balances-growth-and-income-inequality.htm>, (30.01.2017).

- Parlak, Z., & Özdemir, S. (2011). Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 60(1), s. 1-60.
- Salem, M. Ben., & Bensidoun, I. (2012). The Heterogeneity of Informal Employment and Segmentation in the Turkish Labour Market. *Journal of the Asia Pacific Economy*, 17(4), 578-592.
- Sengenberger, W. (2013). *Uluslararası Çalışma Örgütü Amaçları, İşlevleri ve Politik Etkileri*. (Çev. Osman Tezgel), Friedrich- Ebert- Stiftung Derneği, Berlin.
- Singh, Ajit (1995). *International Requirements For Full Employment in Advanced Economies*. Munich Personal RePEc Archive, University of Cambridge.
- Smith, C. (1991). From 1960's Automation Flexible Specialization, A deja vu of Technological Panaceas. *Farewell to Flexibility*, (Ed. Anna Polant), Oxford Blackwell.
- T.C. Kalkınma Bakanlığı (2017). İşgücü Piyasasındaki Gelişmelerin Makro Analizi. http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Yaynlar/Attachments/755/C4%B0%C5%9F-g%C3%BCc%C3%BC%20Piyasas%C4%B1%20G%C3%B6r%C3%BCn%C3%BCm_2017-I.pdf, (05.06.2017).
- Taymaz, E., & Suiçmez, H. (2005). *Türkiye'de Verimlilik, Büyüme ve Kriz*. Tartışma Metni 2005/4, Türkiye Ekonomi Kurumu, https://www.researchgate.net/profile/Erol_Taymaz/publication/23533138_Turkiye'de_verimlilik_buyume_ve_kriz/links/550bd65e0cf285564097313a.pdf, (24.04.2017).
- Uçkaç, A. (2010). Türkiye'de Neoliberal Ekonomi Politikaları ve Sosyo-Ekonomik Yansımaları. *Maliye Dergisi*, 158, 422-430.
- Uyanık, Y. (2008). Neoliberal Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasaları", *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10/2, 209-224.
- Williams, C. C., & Lansky, M. A. (2013). Informal Employment In Developed And Developing Economies: Perspectives And Policy Responses. *International Labour Review*, 152(3-4), 355-380.
- Wortzel, L.H. (1991). Global Strategies: Standardization Versus Flexibility, *Global Strategic Management* (Ed.: H. Vernon-Wortzel & L. H. Wortzel), New York.