

ENFORMEL SEKTÖR, ENFORMEL İSTİHDAM, KORUNMASIZ İŞGÜCÜ VE KORUNMASIZLIĞA YÖNELİK ÖNLEMLER

Yasemin GÜNGÖR
İş Müfettişi

1- Enformel sektör ve korunmasız işgücü :

a. Korunmasız işgücü :

Demokratik ve sosyal haklar bakımından ilerlemenin kuşkusuz en önemli ölçütlerinden biri, çalışanlara tanınan haklar ve güvencelerdir. Çalışma hakkının temel bir hak olarak tanınması ile birlikte çalışanların hem çalışırken korunmaları ve hem de çalışmadıkları dönemler için sosyal güvenlik sistemi içinde korunmalarına ilişkin bir "güvence-korunma sistemi" geliştirilmiştir.

Toplumun ne kadarının bu güvence sistemi kapsamı içine alınmış olduğu, o toplumun gelişmişlik düzeyinin göstergesi sayılmaktadır. Demokratikleşme, ekonomik ve sosyal gelişme bakımından geri kalmış toplumlarda, çalışanların bir kısmı bu güvence sisteminden yararlanmakta iken, hiç de azımsanmayacak bir kısmı ise hiçbir sosyal koruma ve güvenceye sahip olmayan bir "korunmasız işgücü kesimi" içinde yer almaktadır. Korunmasız işgücünün temel karakteristikleri, kayıtsızlık ve sosyal güvencesizlik, düşük verimlilik, yoksulluk, işsizlik, eksik istihdam, düşük gelir, düşük yaşam standartları ve sosyal statü yoksunluğu olarak sayılabilir¹.

ILO/ ARPLA (Uluslararası Çalışma Örgütü/ Asya ve Pasifik Bölgesi İşgücü İdaresi Merkezi) tarafından istihdam edilenler içinde *korunmasız işgücünün profili* şöyle tanımlanmıştır :

- İş güvencesinden yoksundurlar.
- İş yasalarının asgari ücret korumasından yararlanamazlar.
- Normal ve standart çalışma saatlerinden yararlanamazlar; daha uzun çalışma saatlerine tabi olurlar.
- Dinlenme hakları yasalarla düzenlenenin çok altındadır.

¹ Farid un DIN AHMAD, "Study on Unorganised / Unprotected Workers in Pakistan," Labour Laws and Working Poor, Editör: A.M.A.H Siddiqui, ILO-ARPLA, Bangkok, 1990, s.80 .

- İş sağlığı ve güvenliği standartlarından uzak çalışırlar.
- Sosyal güvenlik sisteminin hukuken veya fiilen dışında yer alırlar.
- Sendikalaşma ve toplu sözleşme hakları ya yasal olarak yoktur ya da kullanamazlar².

b. Enformel sektör ve korunmasız işgücü :

İşgücü açısından korunmasızlık daha çok, "kıt sermaye ile büyük ölçüde aile emeği ve kayıtsız işgücüne dayalı olan, geleneksel çalışma ilişkilerinin egemen olduğu, düşük kazanç yaratan çok küçük ölçekli iş ve işyerlerini" kapsayan *enformel sektöre* özgü bir özellik olarak ortaya çıkmaktadır.

Enformel sektörde çalışanların büyük kesimini kayıtdışı çalışan işgücü oluşturur. Enformel sektörün bir diğer özelliği, geleneksel çalışma ilişkilerinin egemenliğinin kabul edilerek iş yasalarının düzenleme alanı dışında tutulmuş olmasıdır. Bir çok ülkede iş yasalarının kapsamı, asgari ücret, azami çalışmanın sınırlanması, işçi sağlığı ve iş güvenliği gibi hakların uygulanması açısından belirli sayıda işçi çalıştıran işletmeler ile sınırlı tutulmuş, az sayıda işçi çalıştıran küçük işletmeler bu kapsam dışında kalmışlardır. Örneğin ülkemizde, üç ve daha az sayıda kişinin çalıştığı işyerleri 1971 tarihli İş Yasası kapsamı dışında tutulmuş olup, halen kapsam dışında bulunmaktadır. İş yasaları açısından kapsam dışılığın yarattığı sonuç, bu tür işyerlerinin "enformel" niteliğinin kalıcılığına hizmet etmektedir. Yani, bu işyerlerindeki geleneksel çalışma ilişkileri, iş güvencesinden yoksunluk, düşük ücretler, kayıtsız çalışma ve sağlık ve güvenlik koşullarına uygun olmayan çalışmanın devam etmesine yol açmaktadır.

Çalışanların iş yasaları kapsamında olmalarına rağmen fiilen yasal haklarını kullanamama durumunda kalmaları ise, kayıtsız çalıştırılmalarının bir sonucudur. Enformel sektördeki kayıtsızlık, sadece işgücüne özgü de değildir. Enformel sektördeki işyerlerinin çoğu zaten yasal olarak kayıtlı olmayıp, vergi vb. yasal kayıt sistemi dışında çalışan işyerleridir. Bu tür kayıtsız işyerlerinde genellikle hem işyeri sahipleri ve hem de bunların yanında ücretli olarak çalışanlar kayıtsız olarak çalışmaktadırlar. İkinci olarak, işyeri kayıtlı da olsa, işçiler kayıtsız olarak istihdam edilmektedir. Üçüncü olarak, işçinin çalıştığı beyan edilmekle birlikte, çalışma günü, vergi ve prim tutarlarını düşürmek amacıyla eksik gösterilmektedir. Bu da, gerçek çalışma süresinin bildirilmemesi suretiyle gizli istihdam yaratmak anlamına gelmektedir.

² A.M.A.H. SIDDIQUI, "Un Organised / Unprotected Workers in Asia- Pacific," Labour Laws and the Working Poor, ILO-ARPLA, Bangkok, 1990, s.9-11 .

Enformel sektördeki işgücü, kendi hesabına çalışanlar veyahut istihdam edilenler olsun, herhangi bir sosyal güvenlik sistemine dahil değildir. Enformel sektördeki faaliyetlerin, düzensiz ve düşük gelir yaratması ve işsizlik riski taşıması, bu sektörde çalışanlar açısından sosyal güvenliğin önemini artırmaktadır. Enformel sektörde çalışanların aileleri de bu durumdan etkilenmekte ve aileler de sosyal güvenceden yoksun kalmaktadırlar. Kendi hesabına çalışanlar açısından bakacak olursak, sürekli iş ve gelir olanaklarının olmaması nedeniyle, sosyal güvenlik sistemine dahil olma veya bunu sürdürme imkanı olmamakta ve özellikle emeklilik hakkı gibi uzun vadeli sosyal güvencelerden yararlanamamaktadırlar. Yüksek işsizlik riski olan ve yasa-dışı faaliyet alanlarında çalıştıklarından işlerini her an kaybedebilmekte; ya da dışarıdan gelecek, piyasa değişiklikleri vb. etkilerden etkilendiklerinde ayakta kalmalarına yetecek belirli bir sermaye gücüne sahip olmadıklarından işlerini bırakmak zorunda kalabilmektedirler.

c. Gizli istihdam ve korunmasız işgücü :

Kayıtdışı çalıştırılanlar, aynı zamanda “gizli istihdam” olarak da adlandırılmaktadır. “Gizli istihdam”, çalışanlar açısından kayıtsız, sosyal güvencesiz çalışma biçimini ve ekonomik açıdan ise resmi istatistiklere yansımaya sahip olmayan işgücü ve üretim miktarı ile resmi muhasebe sistemine yansıtılmayan ve vergilendirilemeyen gelir düzeyini anlatmaktadır.

Kayıtdışı çalıştırma özellikle enformel sektöre özgü bir özellik olmakla birlikte, formel olan yani kayıtlı, kurumsallaşmış, büyük ölçekli işyerlerinde de yasal gerekleri yerine getirmekten kaçınma gibi nedenlerle de kayıtsız çalıştırmaya rastlanmaktadır.

Gizli istihdamdakiler açısından en belirgin özellik korunmasızlık olmasıdır. Gizli istihdamın bir başka özelliği, ikinci işlerde çalışanları kapsamasıdır. Bunlar, düzenli ve kayıtlı bir işte çalışırken, özellikle gelir yetersizliği nedeniyle ikinci bir işte kayıtsız olarak çalışanlardır. Enformel sektör giriş kolaylığı nedeniyle, bu kimselere istihdam ve gelir imkanı sunduğundan, ikinci işte çalışanlar genellikle enformel sektörde yer almaktadır. Enformel sektörde gizli istihdamın bir diğer ve önemli kesimini de, kayıtsız kendi hesabına çalışanlar oluşturmaktadır. (Seyyar satıcılar, kişisel hizmet sunucuları gibi.)

2. Enformel istihdam biçimleri ve korunmasız işgücü:

Enformel sektördeki korunmasız işgücünün sosyal politikalar ve yasal önlemler ile daraltılması beklenirken, tersine yukarıda tanımlanan korunmasız işgücü kesiminin genişlediği ve buna ilave olarak da farklı ve yeni bazı istihdam biçimleri yoluyla yasal korumaların dışına itilerek

"korunmasız işgücü" grubuna dahil olan yeni bir işgücü kesiminin ortaya çıktığı görülmektedir.

Son yıllarda üretimde esnek uzmanlaşma sistemine³ yönelişler, istihdam açısından da esnek işgücü talebini ve esnek istihdam biçimlerini gündeme getirmiş ve bu istihdam biçimleri yasalarla yeterince düzenlenmemiş alanlarda yeni korunmasız işgücü kategorilerini oluşturmuştur.⁴

İstihdam esnekliğinin sağlanması için; sürekli istihdamın daraltılması amacıyla, kısmi süreli çalıştırma, belirli süreli hizmet akdiyle çalıştırma, geçici işçilik, kiralık işçilik gibi istihdam biçimleri yoğun olarak kullanılmaya başlarken, çağrı üzerine çalıştırma, tele-çalışma gibi yeni istihdam biçimleri de ortaya çıkmıştır. Bu tür istihdam biçimlerinin istihdamda esneklik sağlama amacına yönelik olduğu kadar, yasalarla korunma altına alınmış istihdamın maliyetlerinden kaçınmaya olanak sağladığı da açıktır. Diğer yandan, bu şekilde istihdam edilen işçiler için örgütlenme de oldukça zorlaşmaktadır. Sendikal haklardan ve iş güvencesinden yoksun olarak çalışma ise, düşük ücretleri beraberinde getirmektedir.

Esnek istihdam amacıyla başvuru yollarından bir diğeri ise, yukarıda sayılan istihdam türlerinde olduğu gibi doğrudan istihdam yolu ile değil de, taşeron iş verme ve eve iş verme sisteminde olduğu gibi dolaylı yoldan işgücü istihdamıdır. Taşeron iş verme sisteminde iş, bir alt işverene havale edilmekte, eve iş verme sisteminde ise bağımsız çalışma görüntüsü altında fiilen işçi çalıştırmak mümkün olmaktadır. Eve iş verme sisteminde çalışanlar, bağımlı çalışan sayılmadıklarından iş yasalarının koruyucu düzenlemelerinden yararlanamamaktadırlar. Bu tür istihdam, düşük maliyetle, kayıtsız işçi çalıştırmanın bir yolu olarak da kullanılmaktadır.

Dolaysız ya da dolaylı yoldan esnek istihdam biçimlerinin ortak özelliği, standart-dışı, kuraldışı çalışma yaratmalarıdır. Bu nedenle *enformel (standart-dışı) istihdam biçimleri* olarak da adlandırmak mümkündür. Formel sektörde yer alan işletmeler taşeron iş verme, eve iş verme gibi enformel istihdam biçimleri aracılığıyla enformel sektörde

³ Üretim bandında kitlesel olarak üretimi yapılan standartlaşmış mal üretimine karşı geliştirilmiş bir üretim biçimi olarak ortaya çıkan esnek üretim sistemi, esas olarak farklı ve değişen tüketim taleplerine kısa sürede yanıt vermek üzere, stoklama olmadan üretim, üretim sırasında kalite kontrolü ve üretimin belirli aşamalarında uzmanlaşma, üretim sürecinin parçalanarak değişik birimlerde yapılması esaslarına dayanmaktadır.

⁴ Yasemin GÜNGÖR, "Korunmasız İşgücü, İşgücüne Yönelik Politikalar ve İş Denetimi", Denetim Elemanları Dergisi, Yıl: 11, Sayı: 92, s:69.

çalışanlar ile bağlantı kurarak enformel sektör istihdamının sürekliliğine hizmet eder. Böylece, bu istihdam biçimleri ile, iş yasalarının düzenlemeleri dışına çıkılması mümkün olmaktadır. Sonuç olarak, mevcut iş ve sosyal güvenlik yasaları tarafından uygun biçimde korunmayan geniş bir işgücü kesimi ortaya çıkmaktadır.

Ülkelerin ekonomik gelişmişlik düzeyinin artmasına paralel olarak, işsizliğin azalması, buna paralel olarak enformel sektörün küçülmesi, modernleşmenin artması ve arkasından kurumsallaşmış, standartlara uygun çalışma ortam ve koşullarının, çalışanlar için artan istikrar ve güvencenin sözkonusu olduğu formel sektörün büyümesi beklenirken, tersine bir gelişme gözlenmektedir : Düzensiz iş, düzensiz gelir ve bunların beraberinde getirdiği iş güvencesi ve sosyal güvence eksikliği ile birlikte enformelleşme hızlanmaktadır.

Enformelleşme süreci sadece, iş imkanı arayan bireylerin gelir yaratmak amacıyla çoğu defa sermayeye dayanmayan, kişisel emekleriyle yarattıkları küçük ve istikrarsız girişimlerin oluşturduğu “enformel sektör”e özgü kayıtdışı, gayriresmî çalışmanın sonucu olarak yaşanmaz. Aynı zamanda ekonominin formel kesiminde de üretimin ve emeğin örgütlenmesinde esneklik, kurumsallıktan uzaklaşma şeklinde ortaya çıkan değişimin yarattığı kuralsızlık, örgütsüzlük ve kayıtdışılığın bir sonucu olarak da ortaya çıkmaktadır. Bu ikinci anlamda enformelleşme süreci, mali ve sosyal yönlü yasal düzenlemelerden kaçınma amacıyla, yasal kuralların dışında işlemenin yol açtığı kayıtdışılık ve gayriresmîliği ifade etmektedir.

3. Kayıtdışı ve Korunmasız İşgücü Kesimine Yönelik Önlemler :

Kayıtdışı çalışmaya karşı alınacak önlemler, birincisi enformel sektör işyerlerine özgü olarak ve ikincisi formel işletmelere yönelik olarak ele alınmalıdır. Çünkü kıt imkanlarla ve istikrarsızlık içinde işleyen enformel sektöre özgü kayıtdışılığın nedenleri ile, esnekleşmeye ve yasal yükümlülüklerin daraltılmasına yönelik olarak formel sektörde gelişen kayıtdışılığın nedenleri birbirinden oldukça farklıdır.

Daha çok yasal düzenlemelerin yetersizliği ve boşlukları nedeniyle formel kesimde ortaya çıkan kayıtsız ve/veya korunmasız çalıştırmayı önlemek üzere, uygun yasal düzenlemeler ve denetim yoluyla mücadele edilmelidir. Enformel sektörde sadece yasal tedbirler ile yaşanan yapısal sorunların aşılarda yasalara uygun çalışmanın sağlanacağını beklemek ise oldukça zordur. Enformel sektördeki işyerleri açısından iş yasalarının kapsamını genişletmek ve ek yasal tedbirler almak yanında, bu sektöre ve bu sektörün sorunlarına özgü ayrı politikalar takip etme gereği sözkonusudur.

a) Yasal Önlemler :

aa) Enformel sektöre yönelik önlemler :

Enformel sektörde çalışan işgücü ile ilgili olarak alınabilecek yasal tedbirlerin başında, ülkemizde de üç ve daha az kişinin çalıştığı küçük esnaf ve sanatkar faaliyetlerinden sayılan işlerin 1475 sayılı İş Yasası kapsamı dışında bırakılması gibi, kapsam dışı bırakılan ve çoğu enformel sektörün bir parçasını oluşturan iş ve işyerlerini kapsama almak gelmektedir.⁵ Bu sayede bu iş ve işyerlerinde ücretli çalışan işgücü, yasaların asgari korumalarından (ücret, dinlenme hakkı, sağlık ve güvenlik hakkı vb) yararlanabileceklerdir.

İkinci olarak, yasaların sağladığı asgari korumalar arasında olan asgari ücret hakkından yararlanacak işçilerin sınırlandırılmaması da bu konuda alınacak önlemler arasındadır. Asgari gelir güvencesi en temel sosyal hak olma özelliği nedeniyle, iş yasası kapsamında olsun yahut olmasın tüm çalışanlar, devlet ve çalışan-çalıştıran taraflarınca belirlenen asgari ücretten yararlanmalıdır. Örneğin, ülkemizde İş Yasası kapsamında olmayan tarım işçileri asgari ücretten yararlanabilmektedirler. İş Yasası kapsamında olmayan süreksiz işlerde çalışanların, yani niteliği gereği 30 günden az süren işlerde çalışanların da günlük asgari ücretten faydalanması sağlanmalıdır. Böylece, özellikle tarım işlerinde ve inşaat işlerinde "günlük ücret" karşılığı çalışan yevmiyeli işçilerin de asgari ücretten yararlanması mümkün olacaktır. Yine kanun kapsamı dışında olan ve ücretli olarak çalışan çırakların da asgari ücretten yararlanması sağlanmalı ve böylece, asgari ücretten yararlanan 16 yaşından küçük çocuk işçiler ile çırak adı altında çalıştırılan ancak çocuk işçilerle aynı şekilde üretime katılan çocuklar arasında ücret hakkı bakımından eşitlik sağlanmalıdır. Asgari ücret konusunda devletin uygulayacağı sosyal politikalarından biri de, asgari temel ihtiyaçlar üzerinden belirlenen asgari ücret miktarının gelir vergisine tabi olmamasıdır.

ab) Enformel istihdam biçimlerine yönelik önlemler :

Kayıt-dışı çalıştırma yoluyla formel sektörde de giderek büyüyen korunmasız işgücü kesimini azaltmaya yönelik önlemler arasında yasal önlemler başta gelir.

⁵ D.I.E Nisan 1992 İşgücü Hanehalkı Anketine göre, ülkemizde, sadece imalat işyerlerinde, iki ve üç kişinin çalıştığı işletmelerde toplam 478.495 kişinin çalışması, İş Yasası kapsamı dışında kalan işçilerin hiç de azımsanmayacak bir ölçüde olduğunu göstermektedir.

Taşeronu iş verme, eve iş verme sistemlerinde olduğu gibi dolaylı olarak enformel istihdam biçimleri yoluyla çalışanların korunmasızlığı, daha çok yasal düzenleme yetersizliklerinden, yasaların kapsamı dışında tutulmalarından kaynaklanmaktadır. Örneğin evde çalışma biçimi bir çok ülkede yasal olarak hizmet akdine dayalı bir çalışma ilişkisi olarak tanımlanmamıştır. Bunun sonucu olarak bu tür çalışma, iş yasalarının kapsamı dışında, asgari yasal güvencelerden ve denetimden uzak bir çalışma biçimi olarak ortaya çıkmakta ve enformel sektörün bir parçası olarak varılmaktadır. Ülkemizde de, 1475 sayılı İş Yasasındaki işçi tanımını içinde sayılmamakla birlikte, Yargıtay kararlarıyla "işin işverene ait bir işyerinde yapılması" hususunun işçi sayılmanın koşulları arasında aranmakta olması, evde çalışanları İş Yasası kapsamı dışında tutmaktadır.

Günümüzde işçi-işveren ilişkilerinin değişen, esnekleşen yapısını dikkate almadan, dar anlamda işçi tanımını esas alarak yeni ortaya çıkan standart-dışı çalışma biçimlerini işçi tanımı dışında bırakan yaklaşımlar, yeni sömürü biçimlerinin ortaya çıkmasına hizmet etmektedir. Dinamik bir yapı gösteren işçi-işveren ilişkilerinin yeniden tanımlanarak, standart-dışı çalışma biçimleri yoluyla istihdam edilenlerin diğer çalıştırılanlar gibi yasal korumalardan yararlanması için yasal düzenleme kapsamı içine alınmaları gereklidir.

b) Diğer önlemler :

Yasal düzenlemeler kadar, bu düzenlemelerin etkin şekilde uygulanmasını sağlayacak mekanizmaların uygulanması da önemlidir. Özellikle enformel sektör işyerleri açısından yasal düzenlemelere uyulmaması sık olarak görülen bir durumdur. Yasaların etkin olarak uygulanmamasının nedenleri araştıran ILO/ARPLA, bu nedenleri şöyle sıralamaktadır ⁶.

-İstikrar kazanmamış ve ayakta kalma sorunları yaşayan küçük ölçekli işletmelerin içinde bulunduğu mali sıkıntılar, bu işletmelerin sahipleri tarafından yasal yükümlülüklere uymayı zorlaştırıcı etkiye sahiptir.

-İşverenler, işçi çalıştırmanın getirdiği yükümlülükler konusunda gerekli yasal bilgiye sahip değildir.

-Yasal düzenlemelerin karmaşıklığı bu yasaların uygulanmasını güçleştirmektedir.

-Sendikaların küçük ölçekli işletmelerde örgütlenmeye yönelik politikalar takip etmemesi ve bu işletmelerde örgütlenme zorlukları,

⁶ SİDDİQUI, s.9-11.

sendikaların bu işletmeler üzerinde iş yasalarının uygulanması yönünde sağlayacağı olumlu etkinin yolunu kapatmaktadır.

-İşçilerin yasal hakları ve bu haklarını arama konusunda yeterli bilgi ve bilinç düzeyine sahip olmamaları, yasaların uygulanmasından kaçınmak isteyen işverenlerin işini kolaylaştırmaktadır.

-İş yasalarına uymamanın yaptırımları yeteri kadar etkili değildir. Cezaların caydırıcı olmaması, yargı sisteminin hızlı ve etkin bir şekilde işlememesinin, iş yasalarına uymamayı artırıcı etkisi olmaktadır.

Özellikle enformel sektörde iş yasalarına uygunluğu etkileyen bu faktörler dikkate alındığında, yasal önlemler ile birlikte özellikle enformel sektördeki küçük çaplı işyerlerini ekonomik olarak destekleyici hizmetlerin sağlanması, işveren ve işçilerin bilgilendirilmesi ve duyarlılaştırılmasının sağlanması ve etkin denetimin gerekliliği ortaya çıkmaktadır . Bu anlamda alınması gereken önlemler şu şekilde özetlenebilir:

1- Yasal önlemlerin karmaşıklığının giderilmesi : Aynı konunun çeşitli yasalarda düzenlenmesinden kaynaklanan karmaşıklığın giderilmesi, yasaların işçi ve işverenler tarafından kolayca anlaşılabilir şekilde basitleştirilmesi amacıyla gözden geçirilmesi gereklidir.

İşletmelerin formel yapı ve yasal çerçevede işlemlerini sağlamak üzere, yasal tedbirlerin önemi kuşkusuz ki büyüktür. Ancak, yasal düzenlemelerin kolayca anlaşılabilir basitlikte olmaması, yasal yükümlülüklerle ilgili işlem sayısının çok ve zaman alıcı olması gibi nedenlerle bu yükümlülüklerin yerine getirilmesinde zorluklar yaşanmaktadır. Özellikle eğitim düzeyi düşük olan girişimciler gözönüne alınarak, yasal yükümlülükler konusunda ilgili kuruluşlarca verilecek düzenli eğitimin ve bu yükümlülüklerin gerekleri ile ilgili olarak yapılacak profesyonel yardımın katkısı olacaktır.

2- Destekleyici ekonomik önlemlerin uygulanması: Yasal önlemler dışında, enformel sektöre özgü olarak izlenecek politikalar olarak, kıt imkanlarla işleyen enformel sektör işyerlerini destekleyici ekonomik önlemlerin uygulanması da gereklidir. Küçük ölçekli işyerlerinin yapısal sorunlarını aşarak kurumsallaşması, kayıtlı ve yasal düzeyde çalışmasını sağlayacak kredi, teknik destek vb. önlemlerin yaygınlaştırılması önem taşımaktadır.

3- Meslek kuruluşlarının ve işveren örgütlerinin iç denetimine işlerlik kazandırılması: Meslek kuruluşlarının ve işveren örgütlerinin yasal düzenlemelere uymayan hatalı üyelerine karşı, uyarma, kınama vb. ceza vermelerine dayanan bir iç denetim sistemini uygulamaları teşvik edilmelidir. Bu kuruluşların üyelerinin yasal önlemlere uyması

konusunda denetim elemanları ile işbirliği yapmaları, denetim elemanlarınınca tespit edilen yasal düzenlemelere aykırılıkların giderilmesinde üyelerine teknik ve mali yönden destek olmaları sağlanmalıdır.

4- İşçi ve işverenleri bilgilendirici eğitim programlarının hayata geçirilmesi: Yasal standartlara uyma konusunda girişimcilere, ilgili kamu kurumları, meslek kuruluşları, işveren örgütleri tarafından eğitim, teknik yardım vb. hizmetler verilmelidir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, enformel sektördeki işçi ve işverenlere yönelik ayrı eğitim programları yapmalıdır. Bu programlara işçi ve işveren örgütlerinin katılımını da teşvik etmelidir.

5- İş denetimi sisteminin güçlendirilmesi: Enformel sektöre özgü denetim politikaları geliştirilmesi ve işyerlerine yapılan denetimlerin nicel olarak artırılması gerekir. Denetim yoluyla yasalara uygunluğun sağlanmasında, işverenler açısından sözkonusu olan teknik bilgi ve eğitim eksikliğini giderici bir yöntem takip edilmelidir.

Küçük ölçekli, enformel işyerlerini düzenli, standart çalışma koşullarına uygun işyerleri haline getirmenin zorluklarını görerek, bu işyerlerinin daha henüz kuruluş aşamasında denetlenerek, belirli koşullara sahip olmadan faaliyete geçmelerinin önlenmesi önem taşımaktadır. Kuruluş aşamasında yasal standartlardan uzak olarak kurulan işyerlerinin, sonradan standartlara uygunlaştırılmasının çok daha zor olduğu bilinen bir gerçektir. Örneğin, işçi sağlığı ve iş güvenliği standartlarına uygun olmayan bir mekanda ve gerekli önlemler alınmadan açılan bir işyerini standartlara uygun bir hale getirmekte zorluklar yaşanmaktadır.

6- Yargı yoluna başvurma prosedürünün hızlandırılması ve cezaların artırılması : İş yasalarındaki ceza hükümleri, yasa ve standartlara kasdi olarak uymayan işverenlere verilecek caydırıcı cezaları artırıcı şekilde yeniden düzenlenmelidir. Yaptırımlar, yasalara sürekli uymamanın hapisle cezalandırılması, gecikme halinde işverenlerin ödeyeceği faizler gibi konuları da kapsamalıdır.

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100