

**ESNEK İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKALARININ
ÜCRET VE KAR ÜZERİNE ETKİSİ:
1998-2008 DÖNEMİ
KARŞILAŞTIRMALI ÜLKE ANALİZİ**

**Hazel BAŞKÖY
(Yüksek Lisans Tezi)
Eskişehir, 2015**

**ESNEK İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKALARININ ÜCRET VE KAR ÜZERİNE
ETKİSİ: 1998-2008 DÖNEMİ KARŞILAŞTIRMALI
ÜLKE ANALİZİ**

Hazel BAŞKÖY

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İktisat Anabilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Yılmaz KILIÇASLAN

Eskişehir

Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Haziran, 2015

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Hazel BAŞKÖY'ün “**Esnek İşgücü Piyasası Politikalarının Ücret ve Kar Üzerine Etkisi: 1998-2008 Dönemi Karşılaştırmalı Ülke Analizi**” başlıklı tezi **22 Haziran 2015** tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca toplanan **İktisat** Anabilim Dalında, **yüksek lisans tezi** olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

İmza

Üye (Tez Danışmanı) : Doç.Dr.Yılmaz KILIÇASLAN

Üye : Yrd.Doç.Dr.Seda TEKELİ

Üye :Yrd.Doç.Dr.Oytun MEÇİK

Prof.Dr.Kemal YILDIRIM
Anadolu Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü



Yüksek Lisans Tez Özü

ESNEK İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKALARININ ÜCRET VE KAR ÜZERİNE ETKİSİ: 1998-2008 DÖNEMİ KARŞILAŞTIRMALI ÜLKE ANALİZİ

Hazel BAŞKÖY

İktisat Anabilim Dalı

Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Haziran 2015

Danışman: Doç. Dr. Yılmaz KILIÇASLAN

1970’li yıllarda kapitalizmin krizine yanıt olarak ortaya konulan neo-liberal politikalar, üretimin ve rekabetin küresel bir boyut kazanmasıyla birlikte serbest bir piyasa mekanizmasının genelleşmesine neden olmuştur. İşgücünün dünya ölçeğinde kullanılmasına olanak sağlayan bu dönemde, sınıflar arası güç dengesi değişmiş ve yaşanan yüksek oranlı işsizliğe çözüm olarak işgücü piyasalarının esnekleştirilmesi sunulmuştur. Esneklik politikaları, sermayenin karlılığı önündeki tüm engellerin tasfiye edilmesi hedefiyle işçiler açısından güvencesiz, denetimsiz bir işgücü piyasasına neden olmuştur. Bu çerçevede çalışmanın amacı, 1998-2008 döneminde 34 OECD ülkesini inceleyerek, esneklik, ücret, kar ve işgücü üretkenliği arasındaki ilişkiler üzerine bulgular sunmaktır. Ülkeler arası karşılaştırmaya dayanan çalışmada, işgücü piyasalarının istihdamı korumada ne derece katı ya da esnek olduğunu gösteren OECD “İstihdam Koruma Mevzuatı Endeksi”nden yararlanılmış ve 1998-2008 yıllarını kapsayan panel veri seti kullanılmıştır. GMM ve Sabit Etki modelleri kullanılarak yapılan tahminlerde, istihdamı korumada katılık derecesindeki artışın ücretleri artırıcı etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kuramsal beklentilerle örtüşen bu sonuca ek olarak, üretkenliğin istihdam koruma ile etkileşimi, istihdamı korumada katılık derecesinin ücretler üzerindeki etkisini azaltmış, azalan etkinin ise katma değer içinde kâra yansıyor ücretleri negatif etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İşgücü Piyasaları Esnekliği, Ücret, Kar, İşgücü Üretkenliği

Abstract

THE IMPACT OF FLEXIBLE LABOUR MARKET POLICIES ON WAGE AND PROFIT: A COMPARATIVE COUNTRY ANALYSIS FOR THE PERIOD OF 1998-2008

The neoliberal policies, which had emerged as a response to the crisis of capitalism in the 1970s, have resulted in the generalization of free markets as the production and competition have gained a global character. In this period, which facilitated utilization of labour power on a world scale, the balance of power among the classes have drastically altered, and flexibilization of labour markets have been presented as a remedy to the high rates of unemployment. The flexible policies, which aimed at eliminating all the obstacles before the profitability of capital, have resulted in precarious and unregulated labour market on the part of the workers. Within this context, this thesis aims at analyzing the relationships between flexibility, wage, profit and labour productivity on the basis of the data for 34 OECD countries for the period of 1998-2008. Based on a comparative country analysis, this thesis utilizes OECD Employment Protection Legislation Data, which shows to what extent the labour markets are rigid or flexible in terms of preserving already existing levels of employment. This comparative analysis is undertaken on the basis of the panel data set for the period of 1998-2008. In the estimates reached by way of employing GMM and Fixed Effect Models, it has been found out that an increase in the level of rigidity for the protection of employment has an effect on the wages to increase. In addition to this outcome, which indeed overlaps with the theoretical anticipations, it has been found out that the interaction of productivity with the protection of employment has decreased the impact of level of rigidity in employment protection on the wages as. This decreased impact negatively affected the wages while being reflected in the profits in added-value.

Keywords: Labour Markets Flexibility, Wage, Profit, Labour Productivity

22.06/2015

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tez çalışmasının bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmanın hazırlık, veri toplama ve analiz aşamasında ve bilgilerin sunumunda bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilmeyen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmanın Anadolu Üniversitesi tarafından kullanılan bilimsel intihal tespit programıyla tarandığını ve hiçbir şekilde intihal içermediğini beyan ederim.

Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara razı olduğumu bildiririm.

Hazel BAŞKÖY

İçindekiler

	<u>Sayfa</u>
Jüri ve Enstitü Onayı	ii
Öz	iii
Abstract	iv
Özgeçmiş	vi
Tablolar Listesi	xi
Grafikler Listesi	xii
Giriş	1

Birinci Bölüm

İşgücü Piyasalarında Esneklik, Güvence ve Güvenceli Esneklik

1. İşgücü Piyasalarında Esneklik	3
1.1. Esneklik Tanımı ve Kapsamı	3
1.1.1. Esneklik-istihdam ilişkisi	6
1.2. Esneklik Boyutları	9
1.2.1. İstihdam esnekliği (Sayısal esneklik)	10
1.2.1.1. Dışsal sayısal esneklik: İstihdam biçimlerinde esneklik	10
1.2.1.2. İçsel sayısal esneklik: Çalışma sürelerinde esneklik	11
1.2.2. Fonksiyonel (İşlevsel) esneklik	12
1.2.3. Ücret esnekliği	13
1.2.4. Dışsallaştırma (Uzaklaştırma)	15
1.3. Esnek İstihdam Biçimleri	16
1.3.1. Alt işveren (Taşeron) uygulaması	17
1.3.2. Geçici (Ödünç) iş ilişkisi	18
1.3.2.1. Özel istihdam büroları (Kiralık işçilik)	18
1.3.3. Belirli süreli iş sözleşmesi	19
1.3.4. Kısmi süreli (Part-time) çalışma	21
1.3.5. Çağrı üzerine çalışma	22

1.3.6. Çalışma sürelerinde esneklik	23
1.3.6.1. Kısa çalışma	23
1.3.6.2. Fazla çalışma	24
1.3.6.3. Telafi çalışması	25
1.3.6.4. İş paylaşımı (Job sharing)	25
1.3.6.5. Vardiya çalışması	26
1.4. Esneklik Uygulamalarının Yaygınlaşması ve İstihdama Yansıması	27
1.4.1. Kayıt dışı (Enformel) istihdam	28
1.4.1.1. Kadın işgücü	29
1.4.1.2. Genç işgücü	30
1.4.1.3. Göçmenler ve azınlıklar	30
1.5. Esnek İstihdam Unsurları: Güvencesizlik ve İstikrarsızlık.....	30
2. İşgücü Piyasalarında Güvence	32
2.1. Güvence	32
2.2. Güvence Boyutları	32
2.2.1. İş güvencesi	33
2.2.2. İstihdam güvencesi	34
2.2.3. Gelir güvencesi	35
2.2.4. Kombinasyon güvencesi	35
3. İşgücü Piyasalarında Güvenceli Esneklik	35
3.1. Güvenceli Esneklik Tanımı ve Kapsamı	36
3.2. Güvenceli Esneklik Unsurları	40
3.3. Güvenceli Esneklik Koşulları	41
3.3.1. Aktif işgücü piyasası politikaları	41
3.3.2. Yasal ortam	42
3.3.3. Yaşam boyu öğrenme	43
3.3.4. Yeterli sosyal koruma	43

İkinci Bölüm

Türkiye İşgücü Piyasasında Esneklik ve Güvenceli Esneklik

1. Türkiye’de Ekonominin ve İşgücü Piyasasının Yapısal Özellikleri	45
--	----

1.1. İşsizlik	45
1.2. Ekonomik Krizler	45
1.3. Kayıt Dışı (Enformel) İstihdam	46
2. Türkiye İşgücü Piyasasında Esneklik	47
2.1. Türkiye’de Esnek İstihdam Biçimlerinin Görünümü	49
2.1.1. Alt işveren (Taşeron) uygulaması	50
2.1.2. Geçici (Dönemsel) iş sözleşmesi	53
2.1.2.1. Özel istihdam büroları (Kiralık işçilik)	53
2.1.3. Belirli süreli iş sözleşmesi	54
2.1.4. Kısmi süreli (Part-time) çalışma	55
2.1.5. Çağrı üzerine çalışma	56
2.1.6. Çalışma sürelerinde esneklik	56
2.1.6.1. Kısa çalışma	56
2.1.6.2. Fazla çalışma	57
2.1.6.3. Telafi çalışması	57
2.1.6.4. Denkleştirme süresi	58
2.1.7. Kıdem tazminatı	59
3. Türkiye İşgücü Piyasasında Güvenceli Esneklik: Esnek Güvence	61

Üçüncü Bölüm

İşgücü Piyasalarında Esneklik, Ücret ve Kâr

1. Ücret	66
1.1. Asgari Ücret	67
1.2. Ücret, Kâr ve İşgücü Üretkenliği	68
1.3. Ücret ve Sendikalaşma	76
1.3.1. Toplu pazarlığın adem-i merkezileşmesi	78
2. Karlılık Yönelimi: Bölüşümsel ve Teknolojik Faktör	79
3. İstihdam Koruma Mevzuatı	82

Dördüncü Bölüm

Ampirik Analiz: İstihdamın Korunmasına Yönelik Regülasyonların Ücret ve Kâr Üzerine Etkisi

1. Uygulama Örnekleri	86
2. Model ve Değişkenler	86
3. Tahmin Metodolojisi	91
4. Model Tahmin Sonuçları ve Sonuçların Değerlendirilmesi	91
5. Sonuç	97
Kaynakça	99

Tablolar Listesi

Tablo 1. Literatür Araştırması	7
Tablo 2. Modelde Kullanılan Değişkenlerin Özet İstatistikleri, 1998-2008	90
Tablo 3.A Ücret Payının Belirleyicileri, 1998-2008. (Sabit Etkiler Modeli, Bağımlı Değişken: Ücret Payı (ws)	93
Tablo 3.B Ücret Payının Belirleyicileri, 1998-2008. (GMM Modeli, Bağımlı Değişken: Ücret Payı (ws)	94
Tablo 4.A Kar Oranının Belirleyicileri, 1998-2008. (Sabit Etkiler Modeli, Bağımlı Değişken: Kar Oranı (pr)	95
Tablo 4.B Kar Oranının Belirleyicileri, 1998-2008. (GMM Modeli, Bağımlı Değişken: Kar Oranı (pr)	96

Grafikler Listesi

Grafik 1.	Ücret, Üretkenlik ve Kar İlişkisi (1998-2008)	72
Grafik 2.	Sendikalaşma Oranı (1998-2008)	77
Grafik 3.	Ücret Payı (1998-2008)	80
Grafik 4.	Kar Oranı (1998-2008)	80
Grafik 5.	İstihdamı Korumada Katılık Derecesi (1998-2008)	83
Grafik 6.	Geçici İş Sözleşmelerine Karşı Korumada Katılık Derecesi (1998-2008)	84
Grafik 7.	Toplu İşten Çıkarmalara Karşı Korumada Katılık Derecesi (1998-2008)	85

Giriş

1970’li yıllarda kapitalizmi krizinden kurtarmak için sermayenin uluslararası hareketliliğini kısıtlayan tüm engel ve düzenlemelerin tasfiye edilmesi, üretim sistemleriyle birlikte işgücü ile sermaye arasındaki güç dengesini de değiştirmiştir. Neo-liberalizm olarak adlandırılan bu dönüşüm süreci, üretimin ve rekabetin küreselleşmesiyle birlikte sermayenin uluslararası düzlemde sınırsız tahakkümüne ve işgücü piyasasında sınırsız denetimsiz bir serbest piyasa mekanizmasının genelleşmesine neden olmuştur.

Küreselleşme süreciyle birlikte sermayenin, maliyetleri azaltma ve uluslararası piyasalarda rekabet üstünlüğü sağlama hedefleri, talep miktarı önceden belirlenemeyen ürün ya da hizmetlerin talep edilen miktarda üretilmesine olanak sağlayan, yani üretim tarzında “esnek üretim” olarak adlandırılan farklı bir dönüşüme neden olmuştur. Üretim sürecinde ortaya çıkan bu esnek yapılanma ise malların talep esnekliğine bağlı olarak işgücü piyasasının ve istihdam biçimlerinin daha esnek hale gelmesini kolaylaştırmıştır.

1970’li yıllarda sanayinin yeniden yapılanması ile uluslararası rekabetin küresel bir boyut kazanması, kapitalist ilişkilerin artan oranda yayılmasına ve emek-sermaye ilişkisinin mekânsal olarak dünyanın farklı yerlerine farklı biçimde taşınmasına neden olmuştur. Bu süreç, emeğin fiziksel dolaşımı üzerindeki tüm engel ve kısıtlamalara rağmen işgücünün de küreselleşmesi ile devam etmiştir.

Sermaye açısından işgücünün dünya ölçeğinde kullanılmasına olanak sağlayan bu dönemde, yaşanan yüksek oranlı işsizliğe çözüm olarak işgücü piyasalarının ‘katı’ yapısının esnekleştirilmesi sunulmuştur. Ancak işgücü piyasasındaki her türlü soruna tek reçete olarak sunulan esneklik politikaları iddia edilenin aksine, istihdamın ve ücretlerin esnekliğinde önemli oranda bir artış yaratarak çalışanların neo-liberal politikalar karşısında korunmasız hale gelmesine neden olmuştur.

Bu çerçevede, işgücü piyasasına yönelik esneklik politikalarının ücretleri ve karları ne yönde etkilediğini araştıran bu çalışmada, piyasaya yönelik regülasyonların neden olduğu ekonomik ve sosyal etkilerin ortaya konulması hedeflenmektedir. Bu bağlamda çalışmanın birinci bölümünde, esneklik politikalarının istihdam, ücret ve kar üzerindeki

etkilerinin incelenilmesi ve tartışılabilmesi için esneklik, güvence ve güvenceli esneklik kavramlarına ilişkin kavramsal ve kuramsal bir zemin oluşturulmaktadır.

İkinci bölümde ise, Türkiye işgücü piyasasının yapısal özellikleri ve işgücü piyasasına yönelik yapılan düzenlemelerin Türkiye’de nasıl bir seyir izlediği incelenmektedir.

Üçüncü bölümde, esneklik, ücret, kar ve üretkenlik ilişkisinin kuramsal altyapısı oluşturulmakta ve söz konusu değişkenlere ilişkin betimsel bir analiz yapılmaktadır. Bu aşamada, ücret ve karın yönelimini belirleyen bölüşümsel ve teknolojik faktörlere de değinilmektedir.

Çalışmanın son kısmı ise ampirik uygulamayı içermektedir. Bu bölümde işgücü piyasasında istihamın korunmasına yönelik regüasyonların 1998- 2008 yıllarında 34 OECD ülkesinin ücret payı ve kar oranları üzerindeki etkisi panel veriler yardımıyla tahmin edilmektedir. Regüasyonların nicel olarak ifade edilmesinde kullanılan OECD “İstihdam Koruma Mevzuatı Endeksi” ile yapılan bu tahmin sonucunda, söz konusu regüasyonların ücret ve karları ne yönde ve ne büyüklükte etkilediğinin ortaya konulması planlanmaktadır.

Sonuç bölümünde ise, kuramsal temellerden hareket edilerek yapılan betimsel ve ampirik analizlerin bulguları değerlendirilmektedir.

Birinci Bölüm

İşgücü Piyasalarında Esneklik, Güvence ve Güvenceli Esneklik

Çalışmanın bu bölümünde, işgücü piyasalarında önemli bir yeri olan ücret payının ve kar oranlarının esneklik politikalarından ne derece ve ne yönde etkilendiğini tartışabilmek için esneklik, güvence ve güvenceli esnekliğe ilişkin kavramsal ve kuramsal bir çerçeve oluşturulmaktadır.

1. İşgücü Piyasalarında Esneklik

1980 sonrasında, teknolojik alt yapının gelişimine bağlı olarak küresel rekabetin hız kazanması işgücü piyasasında işsizlik konusunda baskı oluşturmuştur. Artan işsizliğe müdahale olarak çeşitli aşamalarla uygulanmış olan yapısal uyum politikalarının işsizlik sorununa çözüm olamayışı esneklik ile ilgili tartışmaları yoğunlaştırmış, Dünya Bankası ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) dönem raporlarında işgücü piyasasında esneklik uygulamalarının gerekliliğini gündeme getirmiştir (Dünya Bankası, 1995; ILO, 1995). Bu durum sermaye ile işgücü arasındaki tarihsel uzlaşmayı sarsmış, sosyal güvence ve tam istihdam konusunda eşitlik ilkesini amaç edinen modelde köklü bir değişimi mümkün kılmıştır. Bir anlamda, yoğun rekabet ve işsizlik baskıları, iş/istihdam güvencesinin esnetilmesi ve işsizlik yardımlarının sınırlandırılması gibi işgücü piyasasında yeni düzenlemelere gidilmesine sebep olmuştur. Yaklaşık 35 yıla damgasını vuran bu süreç, farklı ülkelerde farklı şekillerde ve farklı derecelerde uygulanan neo-liberal politikaları tanımlayıcı bir nitelik kazanmıştır (Görmüş, 2009: 177; Milner, 2001: 328).

1.1. Esneklik Tanımı ve Kapsamı

Çalışma hayatında “değişebilirlik” ya da başka bir ifadeyle “değişime ayak uydurabilme yeteneği” olarak tanımlanan esneklik (ILO, 2005), işveren tarafının görüşüne göre, ekonomik ve sosyal alanda yaşanan değişimler ile teknolojik alanda yaşanan ilerlemeleri ifade etmekte olup, istihdam hacminin genişletilmesinde ve yeni iş imkanlarının yaratılmasında ön koşul olarak görülmektedir (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu [TİSK], 1999: 5-8). Neo-liberal politikalar ekseninde geliştirilen bu anlayış, rekabet gücünün artırılmasını, yüksek işsizliğin azaltılmasını ve ekonomik etkinliğin sağlanmasını çalışanı koruyucu katı hükümlerden arındırılmış serbest piyasa

gücüne bağlamaktadır. Devlet müdahalelerinden arındırılmış esnek ve kuralsız bir işgücü piyasasını amaç edinen bu yaklaşım doğrultusunda, işverenin katlanmakla yükümlü olduğu fesih maliyetleri azalacak, ihbar önelleri, kıdem tazminatı ve iş güvencesine ilişkin kısıtlayıcı hükümler ortadan kalkacak ve sonucunda istihdam yaratma eğilimi artacaktır. Ancak Tunçcan Ongan (2004: 139)'ın da ifade ettiği üzere, işsizlik sorununa liberal perspektiften üretilen çözümler birçok Avrupa ülkesinde karşılığını bulamamıştır. Zira esnek istihdam ve ücret politikalarıyla geçici iş sözleşmelerinin yaygınlaşması, sürekli istihdamı sağlayamadığı gibi sosyal ve ekonomik açıdan da refah kaybına yol açmıştır.

Sosyal devletin çalışana sağlamakla yükümlü olduğu iş güvencesi ve sosyal güvence ve sosyal korumada gelir aktarım aracı olarak görülen işsizlik sigortası ve yardımları gibi görevleri de bazı görüşlerce işsizliğin hızlı artışına neden olarak görülmektedir (Kapar, 2005: 342). Bu görüş doğrultusunda, işgücü piyasasının kuralsızlaştırılmasını savunan Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD), 1994 tarihli *Jobs Study* çalışmasında aşağı doğru ücret esnekliğinin önemini vurgulayarak, iş güvencesinin tehlikeli yapısından ve işsizlik yardımlarının sınırlandırılmasının gerekliliğinden bahsetmiştir. Genel geçer bir bilgi haline gelen bu düşünce, IMF tarafından 2003'te yayınlanan raporda da şu şekilde açıklanmaktadır:

“Analistlerin ve uluslararası organizasyonların (European Commission, OECD ve IMF) önemli bir kısmı yüksek oranlı işsizliğin nedenlerinin işgücü piyasası kurumlarında bulunabileceğini ileri sürmektedir. Buna bağlı olarak işsizlik oranı yüksek olan ülkeler, cömert işsizlik yardımları, yüksek işten çıkarma maliyetleri gibi yüksek istihdam korumaları, yüksek asgari ücret, rekabetçi olmayan ücret ayarlama sistemleri ve katı vergiler gibi “emek piyasası katılıklarını” azaltan kapsamlı yapısal reformları uygulamaya girişmiştir” (Howell, 2005: 2).

Rapordan anlaşıldığı üzere IMF de düşük ücret, düşük istihdam koruması uygulamasını ve işsizlik yardımlarının sınırlandırılmasını işsizliğin çözümünde birer reform olarak görmektedir. Oysa işsizlik ödemeleri olarak nitelenen ve temel amacı istem dışı işsizliğe karşı gelir güvencesi sağlamak olan işsizlik sigortası ve ödemeleri, işsizlerin yaşam

düzeının gerilemesini engelleyici nitelikte olup, işgücü piyasasının düzenlenmesine ilişkin bir işlev de görmektedir (Standing, 1999a: 227-228).

Günümüzde esneklik tartışmaları, ekonomilerin istihdam hacmindeki başarısı üzerinde yoğunlaşmakta ve farklı görüşleri içerisinde barındırmaktadır. Liberal anlayışa göre, işgücü piyasalarını düzenleyen sosyal devlet modellerindeki koruyucu kurumsal önlemler, serbest piyasanın işleyişine engel teşkil etmekle birlikte istihdam politikalarında başarısızlığa neden olmaktadır (Tunçcan Ongan, 2004: 123-124).

Örneğin ABD ve AB ülkeleri, Uluslararası rekabete kapalı sektörlerde istihdam düzeyi açısından karşılaştırıldığında, düşük ücret politikası izleyen, bireysel performansa göre ücret belirleyen, iş güvencesini katı düzenlemelerden uzaklaştıran ve zayıf sosyal güvence sağlayan ABD'nin daha yüksek bir istihdam düzeyini yakaladığı ileri sürülmektedir (Ferrera vd., 2001: 172). Bu görüş ekseninde liberal yaklaşım, Avrupa ülkelerindeki yüksek oranlı işsizlik sorununu makro ekonomik başarısızlıkla değil, işgücü piyasalarının "katı" oluşuyla ilişkilendirmekte ve işverenin ödemekle yükümlü olduğu fesih maliyetlerini, asgari ücret uygulamalarını, işsizlik sigortası kapsamındaki ödenekleri ve genel olarak istihdamı koruyucu hükümleri işsizlikle mücadelede temel sorun kaynağı olarak görmektedir.

Liberal anlayışın benimsediği etkinlik savına karşı eşitlik ilkesini ortaya koyan yaklaşımlara göre ise, koruyucu düzenlemelerin ortadan kalkması sosyal adaletsizliğin daha da derinleşmesine neden olacaktır. Esneklik konusunda eleştirel bir tutum sergileyen ve en çok da az gelişmiş ülkeler konusunda endişe duyan bu yaklaşım, emeğin sermaye karşısındaki güçsüz ve eşitsiz konumunun değişmediği süreçte koruyucu düzenlemelere ve yasalara ihtiyaç duyulacağını ileri sürmektedir (Tunçcan Ongan, 2004: 123-124).

İstihdam politikalarında başarılı olan ülkeler değerlendirildiğinde, birbirinin doğrudan karşıtı olan iki yaklaşımın bu süreçte etkin rol üstlendiği görülmektedir. Bu farklı yaklaşımlardan ilki, ABD ve İngiltere'nin önderlik ettiği güçlü piyasa ekonomisi yaklaşımı iken diğeri ise, Avrupa ülkelerinden özellikle Danimarka ve Hollanda'nın önderliğindeki işçi ve işverenin güçlü mutabakatına dayalı yaklaşımdır. Güçlü piyasa yaklaşımı olarak belirtilen ilk durum, işçi sendikalarının ücretin belirlenmesi konusunda

etkin bir rol üstlenemediği, ücret farklılıklarının yüksek ve işten çıkarmalara karşı korumaların zayıf olduğu, toplu iş sözleşmelerinin merkezi yapıdan arınarak birey ya da şirket düzeyinde müzakere edildiği esnek bir işgücü piyasasını tariflemektedir (Werner, 1999: 19). Avrupa sosyal modeli olarak da görülen diğer yaklaşım ise, işçi sendikalarının etkin olduğu, ücret farklılıklarına karşı önlemlerin alındığı, sosyal güvencenin sağlandığı, işsizlik durumunda önemli gelir kayıplarının yaşatılmadığı bir durumu temsil etmektedir (Ferrera vd., 2001: 174). İkinci model kapsamında gündeme gelen uygulamalarda işgücü piyasası, sosyal refah devleti anlayışı benimsenerek koruyucu kurumsal düzenlemelerden tamamen arındırılmamış ve esneklik uygulamaları istihdamın genişletilmesinde etkin bir politika aracı olarak görülmüştür (Tunçcan Ongan, 2004: 123-124).

Yaklaşımlar arası açıkça belirtilen karşıtlığa rağmen her iki yaklaşımın da güçlü bir esneklik anlayışını benimsemekte olduğu; ancak sosyal tarafların işbirliğine dayalı anlayışın, taraflar arası güç dengesini gözetme sorumluluğunu ilke edinmesi bakımından farklı bir temel üzerine oturduğu ileri sürülmektedir. Genel olarak, istihdamı artırmaya yönelik politikaların işgücü piyasasında yer alan katı/kısıtlayıcı düzenlemelerin esnekleştirilmesiyle etkin hale getirilebileceğini ifade eden bu yaklaşımlarda (Selamoğlu, 2002: 41) esnek çalışmaların sosyal tarafların menfaatleri konusunda dengeleyici rol oynayacağı düşünülmektedir. Ancak işçi-işveren arasında bilhassa ekonomik açıdan çok önemli farklılıkların bulunması ve çalışma koşullarının belirlenmesindeki hâkimiyetin işveren tarafında yer alması, değişen piyasa koşullarına adapte olmakta zorlanan ve olası ekonomik zorluklardan sıyrılmaya çalışan işverenin, “esneklik” kurallarıyla işçinin çalışma alanına çalıştığı süre, yer, düzen ve sistem olarak müdahale etmesini kolaylaştırmaktadır. Bu doğrultuda, işsizlikle mücadelede çözüm olarak görülen bu esneklik politikaları ile her türlü güvenceden yoksun bir işgücünün yaratılmaya çalışıldığını söylemek mümkündür (Zeytinoğlu, 2012: 157-160, 164).

1.1.1. Esneklik-istihdam ilişkisi

İşgücü piyasalarının esneklik düzeyi ile istihdam kapasitesi arasındaki ilişkiyi inceleyen ampirik çalışmalar, söz konusu ilişkide kesin sonuçlara ulaşamamış olduğunu ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda, kimi sonuçlar esneklik düzeyi ile istihdam hacmi arasında

pozitif bir ilişkiye işaret ederken, kimi bulgular ise, esneklik düzeyinin istihdam performansı üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığını ileri sürmektedir.

Tablo 1. Literatür Araştırması

Yazar	Ülke	Yıl	Yöntem	Bulgular
J. Saavedro ve M. Torero (2000)	Peru	1987-1997	Sabit Etkiler Modeli	İş güvencesi hükümlerinin istihdam üzerindeki etkisinin negatif olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
S. Scarpetta (1996)	OECD	1983-1993	OLS, FGLS Rassal Etkiler Modeli	İstihdamın korunması katılığının yapısal işsizlik üzerinde aynı yönlü bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
J. Elmeskov J. Martin S. Scarpetta (1998)	OECD	1983-1995	OLS Rassal Etkiler Modeli	İstihdamın korunma katılığı ile işsizlik arasında pozitif bir ilişkiye ulaşılmıştır.
S. Nickell (2003)	OECD	1961-1995	OLS	İşsizlik oranı üzerinde istihdamın korunmasına ilişkin katılık düzeyinin negatif etkisine ulaşılmış; ancak bu sonucun istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ortaya konulmuştur.
G. Mourre (2006)	Eoru Bölgesi OECD	1960-1997	Yatay Kesit Analizi	İstihdamın korunması ile istihdam düzeyi arasında ters yönlü bir ilişkiye ulaşılmıştır.
S. Nickell (1997)	Batı Avrupa ve Kuzey Amerika	1983-1996	Rassal Etkiler Modeli	İstihdamın korunmasına ilişkin katı düzenlemelerin toplam işsizlik üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Uzun dönem işsizlik üzerinde ise istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

S. Nickell R. Layard (1999)	OECD		Rassal Etkiler Modeli	İstihdamı korumadaki katılık derecesinin kısa dönemli işsizlik üzerinde herhangi bir etkisinin bulunmadığı, uzun dönemli işsizlik üzerinde ise pozitif yönlü bir etkiye sahip olmasına rağmen söz konusu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna ulaşmıştır.
D.Baker A. Glyn D. Howell J. Schmitt (2002)	OECD	1960-1999	EMS BW	İşgücü piyasalarına ilişkin birçok kurumsal değişken ile işsizlik düzeyi arasında negatif ya da pozitif hiçbir ilişki bulunmadığı ortaya konulmuştur.
A. D. Kugler (2004)	Kolombiya	1990	Sabit Etkiler Modeli	İşgücü piyasası reformlarının fesih maliyetleri üzerindeki azaltıcı etkisi ortaya konulmuş ve söz konusu etkinin dolaysız bir biçimde devir oranlarını artıracaklarını ileri sürülmüştür.
R. Di Tella R. Mac Culloch	OECD	1984-1990	Sabit Etkiler Modeli	İşgücü piyasalarındaki esneklik artışının istihdamla birlikte işgücüne katılımı da artırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

İşgücü piyasalarının esnekliği ile istihdam düzeyi arasındaki ilişki, yapılan çalışmalar neticesinde farklı argümanları ortaya koymaktadır. Bazı iktisatçılar esneklik uygulamalarını uzun dönemli işsizlikte çözüm olarak görürken kimileri ise, işsizlikle birlikte istihdamda geçen sürenin de azalmakta olduğuna vurgu yapmaktadır.

Örneğin, Saavedro ve Torero (2000: 20) Peru için yaptıkları çalışmada işgücü piyasasında 'reform' olarak gerçekleştirilen esneklik uygulamalarının istihdam süreleri üzerindeki azaltıcı etkisinin ciddi oranda olduğuna dikkat çekmektedir.

Liberal yaklaşım, ekonomik büyüme ve istihdam genişlemesi arasındaki ilişkinin sürdürülebilirliğini de esneklik politikalarına bağlı kılmakta ve esnek uygulamalarının gerekliliğine vurgu yapmaktadır. Ne var ki, bu konuda gerek teorik gerekse ampirik düzeyde yapılan çalışmalar, büyüme ve istihdam arasındaki ilişkide belirleyici tek değişkenin kurumların esneklik derecelerinin olmadığını, ekonomik yapı başta olmak üzere birçok unsurun istihdam hacmi üzerinde etkisi bulunduğu sonucunu ortaya koymakta ve bu konudaki liberal tezlerin tümüyle doğru kabul edilemeyeceğine vurgu yapmaktadır.

Örneğin, 2003 yılında yapılan bir çalışma, teknolojik gelişmeye bağlı olarak işgücü üretkenliğinde meydana gelen bir artışın istihdam hacmi üzerinde olumsuz etkisini ileri sürmekte ve fesih maliyetleri etkin olmadığı ölçüde ekonomik büyümenin istihdamı daraltıcı etkisine vurgu yapmaktadır (Chen, 2003: 247).

Benzer biçimde, Almanya ve Fransa'da 1970'lerde işgücü talebinde yaşanan daralma, istihdam alanında sorunlar yaşanmasına sebep olmakta; ancak söz konusu durum işgücü piyasalarının katılık düzeyi ile değil, yaratılan yeni işlerin çok sınırlı olması ile ilişkilendirilmektedir (Solow, 1998).

Yapılan çalışmaların sonuçları doğrultusunda esneklik-istihdam ilişkisine bakıldığında, bu iki değişken arasındaki ilişkinin yönü ve varlığı konusunda kesin bir şey söylemenin mümkün olmadığı görülmektedir.

1.2. Esneklik Boyutları

İşgücü piyasalarındaki esneklik, içsel ve dışsal esnekliği içeren istihdam esnekliği, fonksiyonel esneklik, ücret esnekliği ve dışsallaştırma olmak üzere esasen dört biçimde gerçekleştirilmektedir.

1.2.1. İstihdam esnekliği (Sayısal esneklik)

ILO'ya göre esnek istihdam, iş sözleşmesinin temel unsurlarından biri olan istihdam güvencesinden yoksun çalışma ilişkileri anlamına gelmektedir. ILO' ya göre bu tanımlama, geçici, belirli süreli iş sözleşmelerini, evde çalışmayı ve taşeron iş ilişkisi ile çalışmayı kapsamaktadır. Ancak bu tanımlamada iş istikrarsızlığı/belirsizliği/niteliği, gelir yetersizliği gibi unsurlar dikkate alınmamış, iş sözleşmelerinin ana unsurunu oluşturduğu düşünülen iş güvencesi esas alınarak esnek istihdamın sadece tek bir boyutu yansıtılmıştır (ECLAC, 2000: 13). Oysa esnek istihdam, salt işten çıkarılma riski taşıyan çalışanları değil, aynı zamanda düşük ücretle kötü istihdam koşullarında, yüksek düzeyde istihdam belirsizliği içerisinde güvencesiz çalışanları da kapsamaktadır. Dolayısıyla, işgücü piyasasına katılmış olmakla, çalışma koşullarındaki belirsizlik, eşitsizlik ve güvencesizlik giderilememektedir. Bu durum ise çalışanlar açısından hem sosyal hem de ekonomik sıkıntıların doğmasına neden olmaktadır (Sapancalı, 2003'ten aktaran Temiz, 2004: 58).

Bu görüş doğrultusunda işgücü piyasalarının esnekleştirilmesi konusu, dünya pazarları ile entegrasyonunu emek yoğun üretilen mallar üzerinden sağlayan az gelişmiş ülkeler açısından değerlendirildiğinde, ucuz işgücünden sağlanan düşük maliyetlerin rekabet gücünü artıran önemli bir kaynak olması, kaçınılmaz olarak esnekliğin sayısal boyutunu ön plana çıkarmaktadır (Tunçcan Ongan, 2004: 13). Bu bağlamda işgücünün esnek kullanımı esasında dışsal ve içsel sayısal esneklik olmak üzere iki mekanizma ekseninde gerçekleşmektedir.

1.2.1.1. Dışsal sayısal esneklik: İstihdam biçimlerinde esneklik

İşgücünün, işletmenin gereksinimlerine göre sayısal ve zamansal olarak ayarlanmasını ifade eden bu esneklik tipi (Munck, 2003: 94; TİSK, 1999: 23), işe alma ve işten ıkarmalardaki katı kuralların yumuşatılması ile işletmenin ihtiyaa göre çalışan sayısında değerlik yapmasına olanak sağlamaktadır. A-tipik olarak adlandırılan istihdam biçimleri (kısmi süreli çalışma, geçici iş ilişkisi gibi) ise bu amaca yöneliktir (Monastiriotis, 2003:6).

Esnekliğin bu boyutunun, kısa dönemde işgücü maliyetlerini düşürerek toplam üretim maliyetlerini azaltacağı ve söz konusu durumun rekabet gücü ve ekonomik büyüme

üzerinde önemli ve olumlu bir etki yaratacağı vurgulanmaktadır (Kuzgun, 2007: 843). Örneğin, Türkiye gibi gelişmekte ve sanayileşmekte olan ülkelerde esneklik uygulamasının ucuz işgücü kullanımı sağlayarak ekonomik büyümeyi hızlandırdığı ileri sürülmektedir (Felstead, 1999'dan aktaran Kuzgun 2007: 843). Ancak işverenin bilhassa kriz dönemlerinde çalışan sayısında değişiklik yapmasını mümkün kılan esnekliğin bu boyutu, bölüşüm çelişkilerini derinleştirmekte ve kapitalizmin tarihini karakterize etmektedir (Tunçcan Ongan, 2004: 124-125).

Esnek çalışmanın yaygınlaştırılmaya çalışıldığı İskandinav ülkeleri arasında en yüksek dışsal sayısal esnekliğe sahip olan ve “Altın Üçgen” olarak adlandırılan ülkenin ise Danimarka olduğu ileri sürülmektedir (OECD, 2004: 97).

1.2.1.2. İçsel sayısal esneklik: Çalışma sürelerinde esneklik

Esnekliğin bir diğer boyutu olan içsel esneklik, işçilerin çalışma sürelerinde yapılan değişikliği yansıtmaktadır. Çalışma saatleri ve dağılımının işletmenin ihtiyaçlarına, işverenin iradesine göre belirlendiği/belirsizleştirildiği bu boyut (Munck, 2003: 94), işgücü maliyetlerini kontrol etmede ve rekabet gücünü artırmada işletmelere başka bir fırsat yaratmaktadır (Kuzgun, 2005: 34). Özellikle geçici çalışma, kısmi süreli çalışma, fazla çalışma, evde çalışma, telafi çalışması, denkleştirme süresi gibi yöntemler işçinin çalışma süresindeki değişikliği mümkün kılmaktadır (Monastiriotis, 2003: 6; Wilthagen ve Tros, 2003: 7).

OECD'nin 1985 yılında yaptığı düzenlemede çalışma sürelerinde esneklik, nicel yönüyle işgücü maliyetinde esneklik ile eş anlamlı tutulmaktadır (Bosch vd., 1994'den aktaran Kuzgun, 2007: 844). Söz konusu durum, çalışma sürelerine müdahale ile işletmelerin mal piyasasında meydana gelen talep dalgalanmalarını, en düşük maliyetle ve en kısa sürede yanıtlamalarına olanak sağlamaktadır (Kuzgun, 2007: 844). Ayrıca işgücünün daha işlevsel kullanımını hedefleyen içsel esneklik uygulamalarıyla, emeğin üretim sürecine yabancılaşması sorununun ortadan kalkacağı iddia edilmektedir (Tunçcan Ongan, 2004: 124).

İşveren tarafının görüşüne göre, çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi işverene bilhassa kriz dönemlerinde çalışanları optimal kullanması açısından fayda sağlarken, çalışana da yine aynı dönemlerde istihdam güvencesi sağlayarak çalışma süresini özel ve iş

yaşamına göre programlama olanağı sağlamaktadır (MESS, 2002: 14). Ancak iç esneklik düşüncesinin ürünü olan kayan iş süresi, yoğun çalışma haftası gibi kavramlar iş ilişkisinin süreklilik, düzenlilik, istikrarlı olma özelliklerini yitirmesine ve sonucunda işçilerin ücret ve sosyal güvence bakımından kayba uğramasına sebep olmaktadır (Zeytinoğlu, 2012: 161; Kuban, 2000: 61).

Sonuç olarak işgücü piyasasında istihdam stratejisinin oluşturulmasında, işe alma ve işten çıkarmaların kolaylaştırılması anlamına gelen dışsal esneklik ve çalışma sürelerinin iş yüküne göre ayarlanmasını ifade eden içsel esneklik, işgücünün toplam üretim içindeki maliyetinin düşürülmesinde çözüm olarak görülmekte ve önem taşımaktadır. Ayrıca içsel ve dışsal esnekliğin birlikte uygulanmasını mümkün kılan istihdam stratejileri, üretimin firma içinde veya dışında gerçekleştirilmesine de olanak sağlayarak esnekliğin bir başka boyutunu görünür kılmaktadır.

1.2.2. Fonksiyonel (İşlevsel) esneklik

Çalışanların işlerinin işverenin gereksinimlerine göre ayarlanmasını ifade eden bu esneklik türü (Munck, 2003: 94) mevcut üretim sisteminin veya teknolojinin değişimine bağlı olarak işgücünün aynı işletme içinde farklı işleri yapabilmesini ve üstlenmesini içermektedir (Andersen ve Mailand, 2005: 14; TİSK, 1999: 17).

Yeni işçi almadan mevcut çalışanların işletme içinde değişik alanlarda görev ve sorumluluk üstlenebilmesi anlamına gelen bu esneklik türünde, yüksek vasıflı işgücü talep edilmekte olup, işgücünün en verimli şekilde kullanılması amaç edinilmektedir. Bu doğrultuda, talep ve teknolojideki değişim karşısında birden fazla işin görülebilmesi için işgücünün eğitimi ve esnekliği gerekli kılınmaktadır (Atkinson ve Meager, 1986: 4, 38).

Ayrıca şlevsel esneklikle birlikte iş ayrımı ve mesleki sınırlar ortadan kaldırılarak (Boyer, 1990) iş tanımları genişletilmeye çalışılmaktadır. Söz konusu durum iş yükünü ve sorumluluğu artırmakla çalışanlar açısından olumsuz bir durum teşkil etmektedir.

Tüm gelişmiş ülkelerde bilhassa sendikal gücün zayıfladığı ve işsizliğin arttığı dönemlerde, bu tip esnekliğin uygulanmasının kolaylaştırıldığı ileri sürülmektedir (Parlak ve Özdemir, 2011: 31).

1.2.3. Ücret esnekliği

Performans ya da sonuç bazlı ödeme anlamına da gelen ücret esnekliği, ücretlerin ekonomik koşullara ya da bireysel performansa göre belirlenmesini ifade etmektedir (Wilthagen ve Tros, 2003: 7; Munck, 2003: 94).

Bu esneklik tipinde, işletmenin karlılık durumu esas alınarak bir yandan ücretleri artırma ve azaltma yoluna gidilirken diğer yandan da eşit koşullarda çalışan işçiler arasında performansa göre ücret değişikliği uygulanmaktadır. Bu uygulama prim verme yoluyla işçiyi motive edip verimliliği artırabileceği gibi, toplu iş sözleşmesi uygulayan işletmelerde sorunlara da yol açabilmektedir. Ayrıca performans yüksekliğine göre esnek ücret uygulanmasının çalışanlar arasında ayrımcılığa sebep olması da ihtimal dâhilindedir (Zeytinoglu, 2012: 161-162).

Pek çok neo-klasik iktisatçı 1980'lerde, bilhassa ithal ikameci sanayileşmeden ihracata dönük büyüme modeline geçiş döneminde, gelişmekte olan ülkelerde istihdam oranlarında hızlı bir artış yaşanmamasının nedenini çalışanı koruyucu düzenlemelerin varlığına bağlamakta ve yüksek oranlı işsizliği piyasa katılığına gösterge olarak sunarak reel ücret katılığı üzerine yoğunlaşmaktadır (Krueger, 1981; Edwards, 1988; Cox-Edwards ve Edwards, 1994'den aktaran Küçükçiftçi vd., 2000: 65).

Ücret esnekliği argümanlarını çoğunlukla işsizlikle mücadele olgusu ile ilişkilendiren ve aşağı doğru ücret esnekliğinin önemini vurgulayan liberal yaklaşım, katı bir işgücü piyasasının istihdam alanında yaratacağı sorunların ancak esnek ücret politikaları ile bertaraf edilebileceğini ve böylece ekonomik daralma dönemlerinde istihdam hacminde daraltmaya gitmeksizin maliyetlerin düşürülebileceğini ileri sürmektedir. Bu doğrultuda, mevzuat yoluyla zorlanan asgari ücret uygulamaları ve/veya merkezi süreçlerle belirlenen ücret tabanları, ekonomik daralma dönemlerinde uyarlanma kapasitesini sınırladığı için eleştirilmektedir (Tunçcan Ongan, 2004: 10).

Ücretlerin esnek olduğu bir sistemi savunanlar, işçiler tarafından gerçekleştirilen sendikal faaliyetleri esnek ücret sistemine dışsal müdahale olarak görmekte ve bu faaliyetlerin işgücü piyasasının denge koşuluna engel teşkil ettiğini öne sürmektedir (Ercan ve Özar, 2000: 33). Diğer bir ifadeyle, işgücü piyasasında herhangi bir düzenleme ve katılık olmadığı sürece ücretlerin talep ve arz fazlasına uyum sağlayarak

piyasada denge oluşumunu sağlayacağı iddia edilmektedir. Bu görüş ekseninde, ücret esnekliği ve tam rekabetçi koşullar işsizliğin önlenmesinde gerekli ve yeterli koşul olarak görülmekte (Küçükçiftçi vd., 2000: 3) ve işsizlerin kendilerine esnek ücret politikaları sonucu sunulan düşük ücretleri kabul etmesi durumunda işgücü piyasasında istihdam sorununun çözüleceği ileri sürülmektedir.

Benzer şekilde, OECD ve birçok uluslararası ve ulusal kurum da, ücretlerin aşağı doğru esnek olmadığını ve bu sebeple işsizlikle mücadelede etkin bir araç olmadığını ileri sürmektedir (Munoz ve Llorente, 2002: 57). Ne var ki, yükselen işsizlik trendini ücretlerle ilişkilendiren ve ücret esnekliğinin önemine dikkat çeken yaklaşımların (Bertola vd., 1999: 5-6) yanı sıra işsizlik sorununu ücret katılığında bağımsız tutan ve bu yöndeki iddialara karşı çıkan yaklaşımlar da (Bean, 1994: 585) bulunmaktadır.

Nitekim yapılan çalışmalar da göstermektedir ki; bilhassa yüksek işsizliğin yarattığı baskı, esnek ücret politikalarını gündeme taşımakta, bu ise pek çok durumda kriz dönemlerinin sermayenin yüksek kar oranları ve çalışanın düşük reel ücret kazanımları ile atlatılmasına ve bölüşüm çelişkilerinin derinleşmesine sebep olmaktadır.

Türkiye’de 1994 yılında yaşanan finansal kriz söz konusu durumun en çarpıcı örneklerinden birini teşkil etmektedir. Bu dönemde reel ücretlerde, özel imalat sanayinde %30.1, kamu imalat sanayinde ise %18.1 daralma yaşanırken özel imalat sanayinde karlılığın korunduğu ve hatta oranın %39.6’dan %47’e yükselmiş olduğu gözlemlenmektedir (Akkaya, 2000: 233-234). Bu durum ise, işverenlerin artan rekabet ortamına ücretlerde düşüş yaratarak uyum sağladığı bir işgücü piyasasında “katı” olanın ücretler mi yoksa karlar mı olduğu tartışmasını gündeme getirmektedir (Onaran, 2000: 197).

Reel ücretlerin işletmenin karlılık durumuna göre aşağı doğru esnek olması işletmeler açısından hem talep hem de maliyet unsurunu anlamayı gerektirmektedir. Reel ücretlerdeki düşüş işgücü talebi üzerinde bir artış yaratmamakla birlikte çalışanların yaşam standardının da düşmesine neden olmaktadır (Küçükçiftçi vd., 2000: 8). Hatta bu konu üzerine yapılan pek çok çalışma, analize dahil edilen ülkelerin önemli bir kısmında reel ücret esnekliği ile işsizlik oranları arasında aynı yönlü bir ilişkiye işaret etmektedir (Bean vd., 1986; Blanchflower ve Oswald, 1989).

İşsizliğin ücretler üzerinde yarattığı baskı sonucu, çalıştığı işi korumak adına işçilerin reel gelir kayıplarına razı olması da, tümüyle esnek bir ücret belirleme mekanizmasının yaratılmasını kolaylaştırmaktadır. Ücretlerdeki bu esneklik, bilhassa formel sektörde mevcut olan ve dolayısıyla işsizliğe ve enformel sektöre kaymalara yol açmakla suçlanan katı uygulamalar iddiasının geçersizliğini göstermektedir. Zira formel sektördeki düzenlemelere rağmen, ücretlerin aşağı doğru önemli bir esneklik derecesine sahip olduğu, sermayenin dışa açılmasının ardından yıllar geçmesine rağmen tekeli gücünü ve kar marjlarını koruduğu ve ‘gerektiğinde’ işyerlerinin iş kanunu düzenlemelerini etkisizleştiren yöntemler geliştirdiği bilinmektedir. Söz konusu durumlar göz önünde bulundurulduğunda, işgücü piyasasında katı olanın ücretler veya ücretleri koruyucu görev üstlenen sendikalardan kaynaklanmadığını bilakis, kriz dönemlerinde dahi aşırı karlılıklarını korumaya çalışan işverenlerce yaratıldığını söylemek mümkündür (Küçükçiftçi vd., 2000: 89-90,100).

Sonuç olarak, bölüşüm ilişkilerinin ücretler aleyhine değişmesine katkı sunan esnek ücret politikalarının, toplam istihdamı artırmak bir yana azaltıcı etkileri gündeme getirebileceğini söylemek mümkündür. Ayrıca bu konuda yapılan kimi çalışmalar, işgücü piyasasında uygulanan ve gün geçtikçe artan esneklik politikalarının ücret eşitsizliğini artırdığını ve sosyal adaletsizliği yaygınlaştırdığını ileri sürmektedir.

1.2.4. Dışsallaştırma (Uzaklaştırma)

Dışsallaştırma/uzaklaştırma stratejileri işletmedeki işlerin bir kısmının asıl işverence yapılmayıp, taşeron/alt-işveren sözleşmesiyle işletme dışında gerçekleştirilmesini ifade etmektedir (Munck, 2003: 94, Atkinson ve Meager, 1986: 4).

1980 sonrası, artan talebi karşılamak ve maliyetleri düşürmek gibi farklı nedenlerle kullanılan taşeronluk, büyük işletmelerin faaliyetlerin bir kısmını küçük işletmelere devrederek ölçeklerini küçültme sürecinin önemli bir aracı olup, hizmet sözleşmelerinin yerini ticari sözleşmelerin alması olarak tanımlanmaktadır. İnşaat sektöründe uzun zamandır mevcut olan bu uygulama, sağlık ve eğitim gibi sektörlerde de gittikçe yaygınlaşmaktadır. Söz konusu sektörlerde bilhassa temizlik, yemek, tamir-bakım, güvenlik ve ar-ge gibi hizmetler taşeronlara yaptırılmaktadır (Parlak ve Özdemir, 2011: 23). Bu konuda yapılan bir çalışma, Batı Almanya ve Hollanda’da işletmelerin

yarısından fazlasının, İngiltere İsviçre, Fransa ve İrlanda'da ise yaklaşık yarısının taşeron kullandığını göstermektedir (Tregakis vd., 1997: 68'den aktaran Parlak ve Özdemir, 2011: 24) Bu durum, söz konusu bölgelerde neredeyse tüm sektörlerde bu tip istihdamın yaygınlaştığına işaret etmektedir.

Esneklik uygulamaları içinde uzaklaştırma/dışsallaştırma stratejisi olarak da tanımlanan taşeronlaşma, çalışanlar için düşük ücret, iş güvencesizliği, kötü çalışma koşulları ve sağlık ve güvenlik standartlarından yoksunluk anlamına gelmektedir (Pillay, 1999: 193). Bu doğrultuda alt-işverenlik uygulaması, rekabet gücünü ve üretkenliği artırmayı amaç edinen işletmelere işgücü maliyetlerinden ve işçi çalıştırmaktan dolayı meydana gelen diğer masraflardan tasarruf etme imkânı sunmaktadır.

Sonuç olarak, artan uluslararası rekabete uyum sağlayabilmek amacıyla piyasaya sunulan ve farklı ülkelerde farklı görünümde olan esneklik uygulamaları, işgücü piyasasının tamamlayıcı unsuru haline getirilmiştir. Birbiriyle ilişkili farklı boyuttaki bu uygulamaların küresel düzeyde bir eğilim göstermesi, işgücünde bölünmelere, çalışma koşullarında kuralsızlığa, düşük ücret politikalarına, sendikal örgütlenmelerde düşüşlere (Munck, 2003: 95), toplu pazarlığın adem-i merkezileşmesine ve daha düşük sosyal haklara neden olmuştur (Casebourne, 2003: 18).

1.3. Esnek İstihdam Biçimleri

1980 sonrası küresel rekabetin, teknolojik alt yapının gelişimine bağlı olarak hız kazanması, işletmelerin her geçen gün keskinleşen rekabet koşullarına hızla uyum sağlayabilmesini kolaylaştırmak adına işgücü piyasasında ekonomik ve sosyal açıdan pek çok değişime neden olmuştur.

Bu dönemde, genellikle çalışanın tek bir işverene bağlı olarak tam süreli çalıştığı, yasal güvencelerden yararlandığı ve sınırlı bir süreye bağlı olmaksızın çalıştığı “standart istihdam” biçimi terk edilmeye başlanmış ve yerini daha güvencesiz, istikrarsız, belirsiz, geçici nitelikler taşıyan istihdam biçimleri almıştır (Zeytinoğlu, 2012: 161; Dull, 2003: 5). Başka bir deyişle, ‘normatif’ bir istihdam modelini temsil eden standart istihdam ilişkisi (Vosko, 2003) işgücü piyasası dışına itilmiş ve piyasanın merkezine daha güvencesiz bir modeli teşkil eden ‘yeni’ istihdam biçimleri yerleştirilmiştir (Cranford vd., 2003: 6-7).

Daha çok, sermaye kullanımı gerektirmeyen emek yoğun üretim alanlarında görülen ve belirsiz, esnek ya da eğreti (Temiz, 2004) olarak da tanımlanan bu ‘yeni’ istihdam biçimleri gelişmekte olan ülkelerde farklı tanım ve biçimlerde görülmektedir. Gelişmiş ülkelerde genellikle atipik ve geçici istihdam biçimleri şeklinde ortaya çıkarken, gelişmekte olan ülkelerde ise, istihdamın enformelleşmesi olarak karşımıza çıkmaktadır (Bhalla ve Lapeyere, 1997: 428).

Sonuç olarak işsizlikle mücadelede çözüm olarak görülen esnek istihdam biçimleri, işgücü maliyetlerinde azalış yaratmayı amaç edinen işverene iş yüküne göre çalışan sayısını belirleme ve çalışma sürelerini düzenleme olanağı vermektedir.

1.3.1 Alt işveren (Taşeron) uygulaması

Hem kamuda hem de özel sektörde uygulama alanı bulan ve sistematik olarak artan alt işveren uygulaması işverenlerin yasal yükümlülükten kurtulmak için başvurdukları en yaygın çalıştırma biçimidir. Gelişen teknolojinin bir ürünü olmadığı gibi basit bir istihdam biçimi de olmayan bu uygulama, sermayenin işçi haklarına saldırısında etkili araçlardan biri olup, eneklik başlığı altında meşrulaştırılmıştır. Asıl işin dışında, özel uzmanlık isteyen işlerin bir başka işverene devredilmesi olarak tanımlanan alt işveren uygulaması, tanım dışına itilerek işgücü piyasasının hiyerarşik olarak parçalandığı yeni bir istihdam modeli haline gelmiştir. Söz konusu durum, asıl işverenle çalışan, görece iş güvencesine ve daha fazla ücrete sahip olan işçiler ile bütün bunlardan yoksun taşeron işçiler arasında rekabet ortamı yaratmıştır. Sosyal dayanışmanın ve sınıf dayanışmasının yerini alan rekabet, işçiler arasında ciddi ayrışma ve farklılaşma yaratarak yeni statü ve sosyal ilişkilerin doğmasına neden olmuştur (Özveri, 2014: 30-31, 34-35-36).

Üretimin bir bölümünün firma tarafından taşeron uygulaması ile diğer firmalara kaydırılması üretimin fabrika dışında örgütlenmesine olanak sağlamakla (Kuzgun, 2007: 852) kayıt dışılığını da beraberinde getirmektedir. Zira taşeron uygulaması işletmelerin üretim maliyetlerini düşürerek ek karlar sağlamasına yol açmakta, bu durum ise işletmelere işgücü maliyetlerini düşürerek daha fazla kar elde etme olanağı sağlayan kayıt dışılığın yaygınlaşmasına neden olmaktadır.

Sonuç olarak, işgücünün örgütlenmesi önünde en büyük engellerden biri olan bu uygulama, amacı en yüksek karı elde etmek olan sermayenin en ucuz işgücünü yaratarak işgücü üzerinde en etkili denetim mekanizmasını kurmasına neden olmuştur.

1.3.2. Geçici (Ödünç) iş ilişkisi

Bir işverenin kendisine iş sözleşmesi ile bağlı olan işçinin iş görme edimini ifa etmek üzere onun da rızasını almak koşuluyla geçici olarak başka bir işverene devretmesidir. Bu anlamda geçici iş ilişkisi, işçi, işçinin iş akdiyle bağlı olduğu işveren ve geçici olarak devredildiği işveren olmak üzere üçlü bir ilişkiye dayanmaktadır (Süzek, 2011: 255).

Bilhassa iş güvencesi anlamında çalışanlar açısından olumsuzluk arz eden bu çalışma tipi, işverenlere ihtiyacı olmadığına işçiyi başka bir işverene devrederek yükümlülüklerden kurtulma fırsatı tanırken diğer yandan da kısa süreli/belirli süreli iş sözleşmesi yapma zorunluluğundan kurtulmak gibi çeşitli yararlar sağlamaktadır (Zeytinoglu, 2006: 200).

Söz konusu sözleşmelerin yanı sıra işsizlikle mücadelede alternatif çözüm olarak görülen ve işletmelerin geçici işgücü taleplerini karşılamada aracı bir kurum olan özel istihdam büroları, geçici iş ilişkisi kurma yetkisiyle yaygınlaştırılmaya çalışılmaktadır.

1.3.2.1. Özel istihdam büroları (Kiralık İşçilik)

Özel istihdam büroları basitçe iş ve işçi bulma kurumlarının özel sektör versiyonu olmadığı gibi, iş bulmayı kolaylaştıran ve bundan komisyon alan aracı bir kurum da değildir. Söz konusu bürolar, kendisinden işçi talep eden firmalara kadrosuz ve sözleşmesiz “işçi servis eden” işverenlerdir. Fabrikalar veya firmalar ihtiyacı kadar işçiyi istediği gün kadar kiralayabilmekte, kiralanan işçinin işi veya süresi bittiğinde ise o işyeri ile bağı kesilmektedir. Dolayısıyla farklı iş yerlerinde, farklı işlerde ve farklı sürelerde çalışmak zorunda kalan işçiler için düzenli-istikrarlı bir iş-işyeri hayal olmaktadır (Korkmaz, 2014: 74-75).

Görünürde iki patronu olan kiralık işçinin esas patronu kendisine maaş veren, sigortasını yapan, nerede ne kadar süre çalışacağını bildiren özel istihdam bürosudur. Dolayısıyla işçilerin çalıştığı işyerinde sendikal örgütlenmeye dahil olmaları da

imkansız hale gelmektedir.

AB ülkelerinde bilhassa işgücü piyasasına girmekte zorlanan kadınların, genç işsizlerin, yaşlı ve engelli nüfusun iş sahibi olmalarını kolaylaştıran geçici özel istihdam büroları oluşturulmuş ve piyasaya işçi tedarik edilmiştir (Kuzgun, 2007: 846; Zeytinoğlu, 2012: 163). AB ülkelerinde esnek çalışmanın en önemli kuruluşlarından biri olan geçici istihdam büroları aracılığıyla son 20 yılda yapılan iş sözleşmelerinin büyük bir çoğunluğu geçici iş ilişkisi hükümlerine dayandırılmıştır (TİSK vd., 2009: 7; Zeytinoğlu, 2012: 163).

Avrupa istihdam büroları işverenleri örgütü Eurociett (2013)'in araştırmasına göre, dünya genelinde, 179 bin şubeye sahip 140 bin özel istihdam bürosu faaliyette bulunmakta ve 46 milyon işçi bu bürolarda çalışmaktadır. Uygulamanın en yaygın olduğu ülkeler ise ABD, İngiltere, Japonya, Çin ve Güney Afrika olmasına rağmen kıta olarak bakıldığında uygulamada Avrupa'nın ilk sırada yer aldığı görülmektedir.

Enformel ve hukuki temelden yoksun olarak özel istihdam bürolarınca kurulan geçici iş ilişkisi (Hendrickx ve Sengers, 2005: 83) çok açıktır ki; emsal çalışanlara göre daha güvencesiz, sendikal örgütlenmeden yoksun, daha düşük ücretle ve daha kötü koşullarda çalışan bir işgücünün yaratılmasına hizmet etmektedir.

1.3.3. Belirli süreli iş sözleşmesi

Belirli süreli iş sözleşmeleri ile işletmeler istediği zaman istediği miktarda işçiyi üretim sürecine dâhil edecek ya da işten çıkarmayla sürecin dışına itecek, böylece piyasadaki değişikliklere hızla yanıt verebilecektir.

Çalışanların çoğunun tam zamanlı bir işi tercih etmesine karşın işgücü piyasasının yetersizliği sonucu çalışanlar açısından bir zorunluluk haline gelen belirli süreli çalışma, kısmi süreli çalışmada olduğu gibi işsizlik oranı ile kurulan olumlu bir ilişkiyi yansıtmamakta, bilakis istihdama yönelik katı düzenlemelerden kaçınmak için kullanılmaktadır (Fagan ve Ward, 2000: 8). Diğer bir ifadeyle, kısmi süreli çalışma çoğunlukla bir tercih niteliği taşıırken belirli süreli çalışma bir zorunluluk haline gelmiştir. İşgücü piyasasının esnekliğini artırmaya yönelik olan bu çalışma tipi, tam zamanlı çalışanların görece korunduğu, buna karşın belirli süreli iş sözleşmeleriyle

istihdam edilenlerin yeterli korumaya sahip olmadığı özellikle Fransa ve İspanya gibi ülkelerde yaygınlık kazanmıştır (Milner, 2001: 331).

İşverenler, iş kanununda yer alan iş güvencesi, kıdem tazminatı vb. hükümlerdeki yükümlülüklerden kurtulmak amacıyla işçiyle, esnek çalışma türlerinden biri olan belirli süreli iş sözleşmesi yoluna gidebilir. Ancak yasal zorluklar nedeniyle işverenlerin bu esnek çalışma modeline başvuramamaları onları, kaçak işçi çalıştırmaya veya işçilerin işini değiştirme yollarına başvurmaya teşvik ettiği ve bunun da istihdamın genişlemesine engel olduğu görülmektedir. İşverenin bu tür sözleşmeyi yaparken belirli süreli çalışana ihtiyacı olup olmadığı öncelikle sorgulanması gereken bir olgudur, zira yapılan sözleşmeyle çalışanın gelecekteki haklarının (güvence gibi) önlenmesi amaçlanabilmektedir (Zeytinoğlu, 2012: 164-165).

Esnek istihdama ilişkin politikalar genellikle iş sözleşmelerinin süresi belirli hale dönüştürülmesi biçiminde somutlaşmakta ve yapılan birçok çalışma, bu tip sözleşmeler için belirlenen sürenin çok kısa vadeli olduğunu göstermektedir. Bilhassa 1980 sonrası Avrupa'da işgücü piyasası reformları kapsamında belirli süreli iş sözleşmelerine bakıldığında, bu tip sözleşmelerin yaygınlaşmakta olduğunu söylemek mümkündür (Tunçcan Ongan, 2004: 125). Ancak, bazı yaklaşımlar bu yaygınlaşma eğilimine, söz konusu sistemin özellikle sosyal ve ekonomik açıdan doğuracağı sonuçlar sebebiyle kuşkuyla yaklaşmaktadır. Bu görüş doğrultusunda, belirli süreli sözleşmeler işgücü talebi açısından artan ekonomik ihtiyaçlarla ilişkilendirilemezken, işgücü arzı açısından ise öncelikli bir tercih unsuru sayılamaz (Selamoğlu, 2003'ten aktaran Tunçcan Ongan, 2004: 126).

Yapılan bazı analizler, bu sözleşme türünün koruyucu kurumsal yapının dışında kaldığını ve güvencesizlik sorununu ön plana çıkardığını ortaya koymaktadır. Kimi refah analizlerinde ise, süresi belirli sözleşmelerin işgücü piyasasındaki parçalı yapıyı daha da güçlendireceği sonucuna ulaşılmaktadır. Buna karşılık, işverenin ödemekle mükellef olduğu fesih maliyetlerinin azaltılması gerektiğini savunan liberal görüş, ihbar önellere, kıdem tazminatını ve iş güvencesine ilişkin kısıtlayıcı hükümleri işverenin istihdam yaratma eğiliminde negatif unsur olarak görmekte ve fesih maliyetlerini azaltan belirli süreli iş sözleşmelerinin yaygınlaşması gerektiğini ileri sürmektedir (Tunçcan Ongan, 2004: 126). İş hukukunun temsil ettiği sosyal değerlerin ve dayandığı

anayasal ilkelerin serbest piyasa ekonomisinin ihtiyaçlarıyla örtüşmediğine dikkat çeken bu yaklaşım, iş güvencesi olgusuna katı normatif düzenlemeler ekseninde bakılamayacağını ve işçiler açısından iş güvencesinin en iyi biçiminin “istihdam edilebilirlik” kavramında karşılığını bulacağını iddia etmektedir (Blanpain, 2003’ten aktaran Tunçcan Ongan, 2004: 126). Ne var ki, yapılan birçok çalışma, belirli süreli iş sözleşmelerinin konjonktürel olarak işsizliği azaltabileceğini kabul etse de uzun dönemde ve makro düzeyde bir etki yaratamayacağına dikkat çekmiştir.

Örneğin, İspanya’da 90’lı yılların ikinci yarısında yaygınlaşan geçici iş sözleşmeleri, veri milli gelir düzeyindeki artışla birlikte istihdam hacminin de genişlemesine yardımcı olan kaynaklardan biri olarak görülmüştür. Ancak, söz konusu politika 1992-94 yıllarında yaşanan ekonomik durgunlukla ilişkili olarak işsizlik oranında anormal derecede artışlara neden olmuştur (Munoz ve Llorente, 2002: 56).

1.3.4. Kısmi süreli (Part-time) çalışma

Kısmi süreli çalışma, belirli sorumluluk ve kısıtlamalar nedeniyle ekonomik faaliyetlere sürekli katılım gösteremeyen işgücünün ekonomik faaliyetlere katılım biçimi olarak tanımlanmakta (Reynolds, 1982’den aktaran Kuzgun, 2007: 849) ve işsizlikle mücadelede kamu istihdam politikası araçlarından biri olarak görülmektedir (Felstead, 1999: 12).

İşgücü piyasasında istihdam artışı ile yakından ilişkisi olduğu kabul edilen ve işsizliğin azaltılmasında köklü bir politika olarak görülen kısmi süreli çalışma, tam zamanlı çalışma ile karşılaştırıldığında ücret ve çalışma saatleri açısından eşitlik ilkesinin ihlaline olanak sağlayabilmektedir. Zira tam zamanlı olmayan bu istihdam biçiminde çalışanların, kendileri için belirlenmiş olan haftalık süreyi aşarak tam zamanlı gibi çalıştırılması durumunda daha düşük ücretlendirildiği ve bu durumdan özellikle genç ve kadın işgücünün daha çok etkilendiği görülmektedir (Hekimler, 2007: 151). Bu doğrultuda ILO Part-Time Çalışma Konvansiyonu 1994 yılında, kısmi süreli/part-time çalışanların tam zamanlı/full-time çalışanlar ile eşit çalışma koşullarına sahip olması gerektiğini ve bilhassa analık koruması, iş akdinin feshi, yıllık izin-genel tatil günleri hakkı ve hastalık nedeniyle işe devam edememe hakkında ayrımcılığın yapılmaması gerektiğini vurgulamıştır (Büyüksulu, 2004: 100).

Doğrudan işsizliği azaltıcı etkisi olmayan fakat yeni işler yaratması, var olan işleri koruması ve tam zamanlı istihdama geçişi sağlayabilmesi açısından istihdam politikası içerisinde önemli bir rolü olduğu kabul edilen kısmi zamanlı çalışma (Fagan ve Ward, 2000: 7), istihdamın desteklenmesinde esneklik ve güvencenin birlikteliği sonucu Hollanda gibi bazı ülkelerde karşılığını bulmuş ve kısmi zamanlı çalışanlarla tam zamanlı çalışanlara eşit statü ve haklar tanınmıştır (Selamoğlu, 2002: 43). Sanayileşmiş ülkeler arasında kısmi zamanlı çalışma oranı en yüksek ülke olan Hollanda'da (Werner, 1999: 14) amaç, genç ve kadın nüfusun işgücüne katılım oranını yükseltmek, ileri yaştaki işçilere işe devam edebilme güvencesi vermek ve bu politikalar eşliğinde işsizliği azaltmak olarak vurgulanmıştır (Selamoğlu, 2002: 43).

İşsizlikte yaşanan şiddetli artışa neden olarak gösterilen 'katı' işgücü piyasası düzenlemeleri, kısmi ve belirli süreli iş sözleşmelerinin kullanımındaki artışla işsizliğe çözüm olarak ileri sürülmüştür (Korpi ve Lewin, 2001: 128). Ancak kısmi süreli çalışma tipiyle istihdam edilen fakat çalışma süresine bakıldığında tam zamanlı görünen çalışanların olduğu bir işgücü piyasasında bu çalışma tipinin işsizliği azaltıcı etkisinden bahsetmek pek mümkün değildir.

1.3.5. Çağrı üzerine çalışma

Kısmi zamanlı çalışmanın yeni bir türü olarak görülen çağrı üzerine çalışma (Stredwick ve Ellis, 2002: 45), yapılan iş sözleşmesi gereğince, işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme yükümlülüğünü yerine getirmesi olarak tanımlanmaktadır (ILO, 2004c).

Çağrı üzerine çalışma sözleşmesinde işveren, işçinin ne zaman ve ne kadar süreyle çalışacağını kendisi belirlediğinden esnek çalışma türlerinden en fazla bu yöntemle başvurmaktadır. Çalışılması gereken süre işverenin tercihinine kaldığından, işveren üretim yoğunluğuna göre çalışanı çağırarak ve böylelikle işgücü maliyetinden tasarruf etmektedir (Ufuk, 2007'den aktaran Zeytinoğlu, 2012: 167).

İşçinin işe hazır biçimde beklemek zorunda olduğu bu çalışma tipi, bilhassa haftanın veya günün en yoğun saatlerinde beklenmedik bir işin çıkması halinde ve düzenli çalışanların hastalık ve izin gibi durumlarında tercih edilmektedir (ILO, 2004c). Yapılan işin sekteye uğramasına neden olan bu durumlar çağrı üzerine çalışma uygulaması ile

işverene avantaj sağlarken işçilerin istismara çok açık hale gelmesine neden olmaktadır. Söz konusu uygulama ile iş ve gelir güvencesinden ve düzenli çalışma saatlerinden yoksun olarak belirli zaman diliminde istihdam edilen işgücü, düşük ücretlerle çalışmakta olup, sağlık sigortasında da faydalanamamaktadır.

1.3.6. Çalışma sürelerinde esneklik

Esnek çalışma tartışmalarının bir başka boyutu olan çalışma sürelerinde esneklik, çalışanların tercihleri doğrultusunda çalışılması zorunlu olan iş gününün standart/geleneksel çalışma süreleri ve çalışma yeri dışında düzenlenmesini ifade etmektedir (Rau, 2003: 2).

Bilhassa gelişmiş ülkelerde görülen bu esneklik modelinin yaygınlaşmasına ise vardiya çalışmasının, gece vardiyasının ve hafta sonu çalışmanın artması (Glorieux vd., 2009) ve talepteki dalgalanmalara bağlı olarak çalışma sürelerinin günlük, haftalık ve aylık olarak düzensizlik göstermesi neden olarak gösterilmektedir (Parlak ve Özdemir, 2011: 33). Standart zamanların dışında çalışmayı zorunlu kılan hizmet sektörü de söz konusu çalışma biçimindeki artışın nedenleri arasında sayılmaktadır.

Küresel rekabet ortamının artması ile birlikte işletmeler işgücü maliyetlerini düşürme ve verimliliği ve kapasite kullanımını artırma çabası içine girmişler, çalışma sürelerinde esneklik uygulamaları ile de bu çabalarını desteklemişlerdir (Seifert, 2000).

Sonuç olarak, gerek yasal düzenlemeler gerekse toplu iş sözleşmeleri aracılığı ile çalışma sürelerinde esneklik giderek artmış ve çağrı üzerine çalışma, kısa çalışma, fazla çalışma ve telafi çalışması gibi istihdam biçimleriyle de yaygınlaşmıştır (Keune, 2005: 16).

1.3.6.1. Kısa çalışma

Kısa çalışma, işletmenin ekonomik kriz gibi nedenlerle geçici bir süre için faaliyetlerini kısmen/tamamen durdurması veya haftalık çalışma süresini azaltması durumunda söz konusu olmaktadır (Akyiğit, 2014: 327). Bu durumda işçiler ya hiç çalışmamakta ya da haftalık normal iş sürelerinden çok daha az çalışmaktadır. Söz konusu dönemde hiç çalışmayan işçiye herhangi bir ücret ödemesi yapılmazken, kısa süreli çalışan işçiye ise

çalışma süresindeki azalışa orantılı olarak düşük ücret ödenmektedir (Akyiğit, 2004: 2, 18).

Kısa çalışma döneminde işçi-işveren arasındaki borç ilişkisi askıya alınmakta olup işçilere sadece “kısa çalışma ödeneği” ödenmektedir. Söz konusu durum, işçilerin geçici bir işsizlikle karşı karşıya kalmasına ve gelir kaybına uğramasına neden olurken, işverenlerin işçileri ücretsiz izne çıkarmasına da meşru bir zemin hazırlamaktadır (Akyiğit, 2014: 327).

Ekonomik kriz dönemlerinde işletmeye, çalışanı işten çıkarmadan işgücü talebini mal talebindeki dalgalanmalara göre ayarlayarak rekabet gücünü koruma imkânı tanıyan bu çalışma tipinin, kriz sonrası tekrar işe dönme olanağı ile çalışanlara istihdam güvencesi sağladığı ileri sürülmektedir (Kuzgun, 2007: 846). Ancak ekonomik faaliyet düzeyinde daralmaların yaşandığı dönemde işletmenin işi tamamen durdurma olasılığı, söz konusu dönemde çalışmayan işçilerin gelir kaybına uğramasına neden olacaktır.

1.3.6.2. Fazla çalışma

Çalışma sürelerinde esneklik uygulamalarının bir başka türü olan fazla çalışma, sanayi devriminden bu yana var olan klasik bir çalışma süresi olup, talepte meydana gelen artışları karşılamanın en pratik yoludur (Parlak ve Özdemir, 2011: 47).

Yaygın bir şekilde tercih edilen bu çalışma tipi, işvereni yeni işçiyi işe almaktan doğacak maliyetlerden kurtararak daha düşük maliyetlerle üretimin tamamlanmasını sağlamaktadır.

Çalıştığı fazla sürelerle ücretlerinde artış sağlayan işçilerin de tercih ettiği bir uygulama haline gelen bu çalışma tipi, ulusal düzeyde düzenlemelere bağlı olup ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Bu yasal düzenlemeler fazla çalışma da dahil olmak üzere haftalık çalışma süresini maksimumla sınırlandırmaktadır (Hart, 2004: 100-117). Ne var ki, esneklik politikaları ILO (2004a)'da görüldüğü üzere, yasal olarak haftalık 48 saatle sınırlandırılmış olan çalışma sürelerinin 56 saatten fazla olmamak kaydıyla aşılmasına izin vermektedir. Fazla çalışma sürelerinde esneklik uygulamalarıyla meydana gelen artış ise, ücret gelirini artırmak amacıyla uzun sürelerle çalışan işçinin sağlığını tehdit etmekle birlikte mesleki kaza riskini de artırmaktadır.

1.3.6.3. Telif çalışması

Telif çalışması, herhangi bir nedenle çalışılmayan veya az çalışılan sürenin belirli bir zaman dilimi içerisinde telif edilmesi ve çalışılan bu fazla süreler için ek ücret alınmamasını ifade etmektedir (Günay, 2004: 13). İşçilerin bu süreyi genel olarak, haftalık çalışma süresinin üzerinde çalışarak veya hafta sonu çalışarak telif ettiği görülmektedir.

İşletmede zorunlu nedenlerle (doğal afetler gibi) işin durması, resmi tatillerde iş yerinin tatil edilmesi ve işçinin kendi talebi doğrultusunda izin alması, normal sürenin altında yapılan çalışmadan kaynaklı kapasitenin altına düşüldüğü gerekçesiyle telif çalışmasını mümkün kılmaktadır (Büyüksulu, 2004: 132). Ancak yapılan telif çalışmalarının fazla çalışmadan sayılmaması ve çalışılan ek süreler için ücret ödenmemesi telif çalışmasında esnekliğe katkı sunmaktadır. Böylelikle işçiler en meşru hakları olan izin günlerinde dahi çalıştırılmakta ve çalıştıkları ek sürelerden ücret kazanımı elde edememektedir.

AB düzeyinde yasal mevzuata bağlı kalınarak işletmelerin kendi personel rejimleriyle veya işletmenin prensipleri çerçevesinde yönetimin inisiyatifi ile çeşitli gerekçe ve izinlerle de telif çalışması yapılabilmektedir (Büyüksulu, 2004: 133).

1.3.6.4. İş paylaşımı (Job sharing)

İş paylaşımı, part-time çalışmanın özel bir şekli olup (DTI, 2000), işten çıkarma maliyetlerinden kaçınmak için tam zamanlı bir işin çalışma süreleri kısaltılarak iki veya daha fazla işçiyle sürdürülmesini ifade etmektedir (Lehndorff, 2009). İşçiler tam zamanlı bir işi paylaşmakla ona dair tüm sorumlulukları da üstlenmektedir.

Normal çalışma veya diğer esnek çalışma türlerinde işin yapılma yeri, içeriği, ne kadar süreceği gibi ayrıntılar işveren tarafından tek taraflı belirlenmekte, işçi de işverenin verdiği talimatlara uymaktadır. İşçinin talimatlara nedensiz uymaması halinde işverene yasal zeminde işçiyi işten çıkarma hakkı doğabilmektedir. İş Paylaşımı sisteminde ise, gündelik çalışma süresi işveren tarafından belirlenmekte, bu çalışma süresinde işyerinin nasıl doldurulacağı ise çalışana bırakılmaktadır. Kendilerine tanınan imkân eşliğinde birbiriyle anlaşan çalışanlar, belirlenen çalışma süresi boyunca işyerini boş

birakmayacaklarına dair taahhütte bulunmaktadırlar. Bu taahhüt birbirlerinin yerine çalışma yükümlülüğünü de içermektedir. Esnek bir çalışma türü olan bu sistem, çalışana çalışma süresini ve birlikte çalışacağı kişileri belirleme hakkı tanıdığı için birçok ülkede uygulama alanı bulmuştur (Zeytinoğlu, 2012: 171).

Bilhassa kriz dönemlerinde işten çıkarmalara alternatif bir yöntem olarak görülen iş paylaşım politikaları (Olmsted ve Smith, 1997: 315), 1990'lı yılların ilk yarısından sonra yüksek işsizliğe sahip olan ülkelerde çare olarak teşvik edilmiştir (Bastian, 1994). Ancak işverenler açısından maliyet tasarrufu anlamına gelen bu uygulama, çalışanlar açısından daha düşük ücret ve sosyal haklarda azalma anlamına gelmektedir.

1.3.6.5. Vardiya çalışması

Esnek çalışma süreleri içinde en eski uygulamalardan biri olan ve kullanımı gün geçtikçe yaygınlaşan vardiya sistemi, işçilerin birbirlerinin yerine geçerek farklı gün ve gecelerde çalışma saatlerini organize etmesi anlamına gelmektedir (ILO, 2004b).

Genellikle seri üretimin yapıldığı işlerde kullanılan (Demir ve Gerşil, 2008: 74) ve kimi zaman işçilerin de tercih ettiği bir çalışma biçimi olan vardiya çalışması, sürekli üretimi sağlamaya çalışan sermayenin çıkarıdır.

Vardiyalı çalışma ülkeden ülkeye çok az farklılık göstermekte olup bazı ülkelerde belirli bir süreyle sınırlandırılmıştır. Örneğin ABD'de maksimum çalışma saatlerine ilişkin genel bir sınırlama yokken, Avrupa'da ortalama çalışma saati düzenlemelerle kısıtlanmıştır (ILO, 2004b). Çalışma saatine ilişkin bir sınırlamanın olmadığı ülkelerde bir grup işçi sabah ve öğle öncesi çalışırken bir diğer grup öğlen sonrası ve akşam çalışacak, üçüncü grup ise gece çalışarak haftanın yedi gününde 24 saat çalışmayla üretimi kesintisiz kılacaktır.

İşletmenin geleneksel çalışma süresinin dışına çıkarak daha uzun çalışma saatleriyle kimi zaman kesintisiz üretimine olanak sağlayan bu çalışma tipi, işletmenin kapasite kullanım oranını artırırken, işverene işgücü maliyetlerinden tasarruf etme imkânı da sunmaktadır. Ancak söz konusu uygulamaya işçiler açısından bakıldığında, bilhassa gece vardiyasının işçinin sağlığı ve güvenliği üzerindeki negatif etkilerinden söz etmek mümkündür.

Sonuç olarak, işsizlik sorununa liberal perspektiften bakan yaklaşım, esnek istihdam modellerini “işsizlikle mücadele”de çözüm olarak görmektedir; ancak bu konuda yapılan birçok çalışma bu görüşü destekler nitelikte olmayıp çoğu zaman beklenin aksi yönde sonuç doğurabileceğini ileri sürmektedir.

Örneğin, ABD ekonomisinin 1973-1990 dönemi “istihdam mucizesi” olarak nitelendirilmektedir; ancak çalışma çağındaki nüfus artış oranına rağmen istihdam düzeyindeki artışın % 0.9 gibi çok düşük bir seviyede kalışı (Kucera, 1998: 5-6), kimi yaklaşımlarca, ABD’nin istihdam performansına ilişkin verilerin gerçeği yansıtmadığını ve 1995 yılında % 5.7 olarak gösterilen işsizlik oranının kayıt dışı ve gönülsüz olarak kısa süreli işlerde çalışanlar ve “kısmi işsiz” olarak nitelendirilen gruplar eklendiğinde % 28’i aşacağını göstermektedir (Kisker, 1998’den aktaran Tunçcan Ongan, 1998: 127).

1.4. Esneklik Uygulamalarının Yaygınlaşması ve İstihdama Yansıması

Küresel ölçekte sürekli artış gösteren *yoksulluk*, eğitim, sağlık ve diğer hizmetlerden yararlanma olanakları sınırlı ya da hiç olmayan ve sürekli işsizlikten muzdarip olan bireylerin formal işgücü piyasasına katılımını engellerken esnek istihdam biçimlerini cezbedici hale getirmektedir (Temiz, 2004: 66).

Esnek istihdam biçimlerinin yaygınlaşmasına neden olan bir başka unsur ise *ekonomik krizler*dir. Kriz dönemleri sermayeye kendisini yenileme fırsatı sunarken, yeni birikim ve teknolojik gelişme olanaklarının yaratılmasına da neden olmaktadır. Sermayedarlar bu dönemlerde eskiyi yıkıp yeniyi inşa ederken, kriz maliyetlerini öncelikle emekçi sınıflara yüklemektedir. Kriz sonrası ‘toparlanma’ olarak öne sürülen bu dönemde (Yeldan, 2010a), esneklik mekanizmaları ekonomik krizlerin çözümünde “savunma” stratejisi olarak görülmektedir (Lipietz, 1997: 16). Emegın kazanımlarını, ücretlerini, sosyal haklarını ve güvencesini tehdit eden bu dönemde işgücü piyasaları taşeronlaştırılırken emek de enformelleştirilerek kayıt dışına itilmektedir (Yeldan, 2010a). Bilhassa 1990’lı yıllarda yaşanan finansal krizlerin- Asya ve Latin Amerika’da da görüldüğü üzere- reel ücretler, istihdam, yoksulluk ve gelir güvencesi üzerindeki etkisine bakıldığında yüksek oranda negatif bir etkiye sahip olduğu görülmektedir (Temiz, 2004, 66-67). Dolayısıyla 1990 sonrası dünya ölçeğinde artan ekonomik ve finansal krizler, küresel ekonomide istihdam ve çıktıda yüksek bir artış sağlayamadığı

gibi istihdamın korunma katılığını esnekleştirerek işsizliğin artışına neden olmuştur (Lee, 2000'den aktaran Özşuca, 2003: 33).

Kapitalist birikim sürecinin doğal bir sonucu olan ve bilhassa kriz dönemlerinde yeniden yaratılan işsizlik, ücretlerin baskılanarak yedek işgücü ordusunun varlığının garanti altına alınmasını sağlamaktadır (Onaran, 2000: 199). Yedek işgücü ordusunun genişlemesi ise, işçilerin düşük ücrete ve kötü çalışma koşullarına razı olmasına neden olmaktadır.

Kriz dönemleri, ücretlerdeki gerilemeyle aşılmaya çalışırken esneklik, sermayenin karlılığını korumak amacıyla kullanılabilmiştir. (Yeldan, 2010b). Özellikle 1970'li yıllarda kapitalizmin içine girdiği uzun süreli kriz sonrası sermaye, maliyetleri düşürerek rekabet üstünlüğü sağlamak amacıyla zaman ve mekân üzerindeki esnekliğini artırarak işgücü piyasalarının yeniden şekillenmesini istemiştir (Çoban, 2014: 85). Sermaye, kriz dönemlerini esneklik uygulamalarını genişleterek aşmaya çalışırken, sermaye lehine düzenlemelerle güvencesizliği daha da derinleştirmiştir. Söz konusu dönemlerde özelleştirme hızlandırılmış esneklik uygulamaları yaygınlaştırılmış ve sendikal örgütlülük engellenmeye çalışılmıştır.

Sonuç olarak küresel kriz koşulları gerekçe gösterilerek, işgücü piyasalarında esnek politikalarının uygulama alanının genişletilmesi işverenler açısından kayıt dışı istihdam koşullarını kolaylaştırırken, sendikal haklardan ve sosyal güvenceden de yoksun bir işgücü ordusu yaratmaktadır. Günümüzde işgücü piyasalarının yapısal özelliğini haline gelmiş olan ve büyük ölçekte istem dışı gerçekleşen bu uygulamalar ise en çok da kadın, genç ve göçmenleri etkilemiştir.

1.4.1. Kayıt dışı (Enformel) istihdam

Daha çok gelişmekte olan ülkelerde görülen ve istihdamın enformelleşmesi olarak da adlandırılan kayıt dışı istihdam, geçici-güvencesiz istihdam biçimlerinin yaygınlaşmasıyla birlikte küresel bir boyut kazanmıştır; ancak verilerin yetersiz ve çelişkili olmasından kaynaklı kayıt dışı istihdam oranı tam olarak bilinmemektedir.

ILO'nun verilerine göre, Latin Amerika'da yaratılan işlerin yarısından fazlasını, kötü çalışma koşullarını, düşük ücret seviyelerini, sosyal eşitlikten yoksun ve yasal bir

dayanağı olmayan bir çalışma biçimini temsil eden kayıt dışı sektör oluşturmaktadır (Stallings ve Weller, 2001: 186-187).

Enformel sektörde işgücü piyasasının genel olarak çok esnek olduğu kabul edilmekte ve bu sektörün payının çok büyük olması durumunda bütün işgücü piyasasını esnekleşme yönünde büyük oranda etkileyeceği öngörülmektedir. Ayrıca işgücü piyasasının işsizlik sigortası vb. sosyal yardım mekanizmalarını içermemesi formel sektörün de esnekliğini artırmaktadır (Küçükçiftçi vd., 2000: 46). Bu durum, iş kanununa uyma zorunluluğunu ortadan kaldıran ve işverenlerin vergi uygulamasından muaf olmasını sağlayan kayıt dışı istihdam biçiminin işverenler açısından bir tercih haline gelmesini olanaklı kılmaktadır. Güvencesiz-istikrarsız olan bu kayıt dışı sektörlerde en fazla yoğunlaşan kesimin ise, işgücü piyasasında ucuz işgücü olarak görülen kadın, genç ve göçmen işçiler olduğunu söylemek mümkündür.

1.4.1.1. Kadın işgücü

1980 sonrası uygulanan neo-liberal politikalarla birlikte devletin piyasaya müdahalesi azalmış ve işgücü piyasalarında yaygınlaşan esneklik uygulamaları, bilhassa 1990'lı yıllarda kadın istihdamında önemli bir artışla istihdamın cinsiyet şablonunu değiştirmiştir (Standing, 1999b: 588). Ancak, kadın istihdamındaki artış, doğrudan yasal ya da kadınların eğitim düzeylerindeki değişikliklerden değil; esneklik uygulamalarıyla daha ucuz ve daha kolay işten çıkarılabilen işgücünü yaratma isteğinden kaynaklanmaktadır (Standing 1989'dan aktaran Munck, 2003: 145).

Söz konusu uygulamalar toplumsal cinsiyet rolleri açısından ele alındığında, ücretli düzenli bir iş bulma olanağı erkeklere oranla daha kısıtlı olan kadınları ucuz işgücü arayışında olan sermaye için önemli kaynak haline getirmiş ve görece daha düşük ücretli, niteliksiz, kısmi süreli ve güvencesiz işlerde çalışan kadınların sayısını ciddi oranda artırmıştır. Bu durum, kadın istihdamında niceliksel bir artışı gündeme getirirken işgücü piyasasında kadını yedek işgücü olarak meşrulaştırmıştır. Böylelikle kadınlar, ekonomik genişleme dönemlerinde işgücüne en son dâhil edilecek, daralma dönemlerinde ise en başta çıkarılanlar arasında yer alacaktır. Bu uygulamalar ise, kayıt dışı sektörlerde yer alan kadın işgücünün daha da yoğunlaşmasına neden olacaktır.

1.4.1.2. Genç işgücü

İş deneyiminden ve profesyonel becerilerden yoksun olan gençlerin para kazanma ihtiyacıyla erken yaşlarda işgücü piyasasına atılması da esnek istihdam biçimlerinden geçici süreli ve kısmi süreli istihdam biçimlerini beslemektedir. Genç işsizlik oranının dünya çapında çok yüksek oluşu da kuşkusuz bu durumu destekler niteliktedir. Gençler arasında yaşanan yüksek işsizlik oranının yetişkinlere göre 2-3 kat daha yüksek olması gençlerin istikrarsız, enformel ve riskli çalışma biçimlerine daha fazla yönelme ihtimallerini artırmaktadır (UN, 2003: 17).

1.4.1.3. Göçmenler ve azınlıklar

Göçmenler ve azınlıklar da bu güvencesiz, istikrarsız istihdam biçimlerinden etkilenen bir başka kitledir. Göç ettikleri ülkelerde- bilhassa gelişmiş- eğitim durumlarına göre nitelikli ve niteliksiz olarak ayrılmakta ve nitelikli olanlar işgücü piyasasında sürekli istihdam olanağı bulurken, niteliksiz olanlar ise geçici ya da mevsimlik çalışan olarak istihdam edilmektedirler (IOM, 2003'ten aktaran Temiz, 2004: 74). Büyük bir kısmı enformel sektörde çok düşük ücretlerle istihdam edilen göçmen işçiler için çalışma koşullarının çok daha kötü ve güvencesizliğin çok daha ciddi boyutta olduğunu söylemek mümkündür.

Çoğunlukla vasıfsız olan işgücünün hızla şehirlere göçü ise enformel sektörün ortaya çıkmasındaki önemli nedenlerden biri olarak görülmektedir (Küçükçiftçi vd., 2000: 45).

1.5. Esnek İstihdam Unsurları: Güvencesizlik ve İstikrarsızlık

Çalışma yaşamında ve istihdam ilişkilerinde yapısal bir dönüşüm olarak sunulan esneklik, işverenler açısından sosyal ve ekonomik koşullara “ayak uydurabilme” olarak tariflenirken çalışanlar açısından korunmasız, denetimsiz, güvencesiz bir işgücü piyasası anlamına gelmektedir.

Esneklik politikaları ile ‘yeni’ istihdam biçimlerinin yaygınlaşması, çalışanın iş süreci üzerindeki kontrolünü yitirmesine neden olmaktadır (Erdut, 2004: 32). Bu anlamda söz konusu politikalara sonuçları açısından bakıldığında çalışanların durumunu temsil gücü yüksek olan güvencesizlik kavramı ile açıklamak mümkündür.

Güvencesizlik, 1980 sonrası küreselleşme süreciyle birlikte uygulama alanı bulan esnek istihdam politikalarının temel bir niteliği olmakla birlikte bir sonucu değildir. Zira normatif olarak tariflenen ‘standart istihdam’ ilişkisinin hâkim olduğu ve bu anlamda ‘altın çağ’ olarak da tanımlanan 1945-1975 dönemlerinde de görülmektedir. Ancak bu durum günümüzde kısmi süreli, geçici ve belirli süreli çalışma biçimleriyle daha yaygın bir hal almıştır.

İşte kalınan sürenin çok kısa veya çok uzun oluşu da güvencesizliğin bir ölçütüdür. Çok kısa çalışmalar iş güvencesinden ve sosyal güvenceden yoksun bir işgücüne neden olurken, çalışma yaşamında deneyimin 20 yılı aşması ise yeni teknolojilere ve üretim tekniklerine adaptasyon sağlanmasını güçleştirmekle iş güvencesizliğini artırmaktadır (Robinson, 2000: 28).

Güvencesizlik, çalışanlar açısından salt iş/istihdam güvencesi, sosyal güvence ve sigorta sorunu ve sendikasılaşma anlamına gelmemekte, aynı zamanda üretim araçlarına sahip olmayanların sermaye karşısındaki konumunu da ifade etmektedir.

OECD üyesi olan ülkelerin işsizlik oranlarına bakıldığında, güvencesizliğin görece en yoğun yaşandığı ülkelerin İspanya, İtalya, Türkiye ve Yunanistan olduğu görülmektedir. (Temiz, 2004: 7). Bu ülkelerden bilhassa Türkiye işgücü piyasasına bakıldığında ise güvencesizliğin, farklı zamanlarda farklı biçimler alarak süreklilik arz ettiğini, yapıllaştığını ve genelleştğini, yani bir tür örüntü haline geldiğini söylemek mümkündür.

Esnek istihdamın bir diğer unsuru olan *istikrarsızlık* da tıpkı güvencesizlik gibi çalışma yaşamında belirsizliğe yol açmaktadır.

Standart istihdam ilişkisi, genellikle çalışanın belli bir işverene bağlı olarak tam zamanlı çalıştığı ve yapılan sözleşmeden kaynaklı belirsiz süreli çalışmayı umduğu bir ilişkiyi ifade eder. Çalışanların belirli bir ücrete, sosyal koruma ve yardımlara ve örgütlenme hakkına sahip olduğu bu ilişki biçimi, yapılan sözleşmelerden kaynaklı sahip olduğu yasal güvencelerle istihdamda istikrarın temelini oluşturmaktadır (Temiz, 2004: 61-62). Ancak, 1980 sonrası yaygınlaşan esnek istihdam biçimleri ve çalışma sürelerindeki esneklik uygulamaları güvencesizliğin yanı sıra çalışma yaşamında istikrarsızlığa da neden olmaktadır. Bu anlamda, iş sözleşmelerinde, çalışma ve izin sürelerinde yaşanan

belirsizlikler ve belirli bir işverene bağlı olma gerekliliğinin ortadan kalkması istikrarsızlığı artıran etkenlerin başında gelmektedir. Bilhassa belirli süreli ve geçici çalışma gibi, işçi-işveren arasındaki istihdam ilişkisinin süreklilik arz etmesine engel teşkil eden uygulamalar, 1980 sonrası uygulanmaya başlanan istihdam politikalarının istikrarsız bir nitelik taşıdığına göstergesidir.

Sonuç olarak, işgücü piyasasında çalışanlar açısından güvence anlamına gelen her tür uygulama sermaye açısından birer maliyet unsurunu teşkil etmektedir. Söz konusu durum işgücü maliyetlerini minimize etmeye çalışanların esnek istihdam modelleriyle güvencesizleştirmeyi ve istikrarsızlığı politika edindiğini söylemeyi mümkün kılmaktadır.

2. İşgücü Piyasasında Güvence

Esnek çalışma biçimlerinin zaman içinde yoğun bir şekilde uygulama alanı bulması, işçilerin kazanılmış haklarında bir takım kayıpların yaşanmasına sebep olmuştur. Bu durum, esnek çalışma biçimleriyle istihdam edilen işgücü için güvencenin (iş, ücret ve gelir güvencesi gibi) gerekliliğini ortaya koymuştur.

2.1. Güvence

Yüz yıl önceki toplu pazarlık sisteminin başlangıcına da dayanarak güvence en geniş anlamıyla, artan işsizlik gibi işgücü piyasasındaki değişimleri veya çalışanın hastalık gibi durumlarını dikkate almadan çalışana istihdam ve gelir güvencesi veren bir düzenlemedir (Andersen ve Mailand, 2005: 2).

2.2. Güvence Boyutları

Ülkelerin, şirketlerin ve sektörlerin esnekliğin artırılması yönündeki taleplerinin temel nedeni uluslararası rekabet gücünü ve performansı artırmaktır (Wilthagen ve Tros, 2003: 6). Ancak işgücü piyasasının esnekleştirilmesi, çalışma ve yaşam koşullarının dengelenmesi gibi önemli alanlarda çalışan haklarında kayıpların yaşanmasına sebep olmuştur (Ozaki, 1999: 116). Zira günümüzün hızla değişen istihdam koşulları işgücü piyasasında belirsizliği artırmış ve bu belirsizlikler çalışan açısından işsiz kalma ihtimalini oluştururken aynı zamanda iş ve gelir güvencesi üzerinde de tehdit

oluşturmuştur (Erdut, 2004: 32). Bu anlamda iş ve gelir güvencesi esas olmak üzere, güvence dört biçimde ele alınmaktadır.

2.2.1. İş güvencesi

Belli bir işverenle belli bir işte kalabilme güvencesini ifade eden ve başta İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde olmak üzere; Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar sözleşmesi ile ILO sözleşmelerinde de temel insan hakkı olarak görülen iş güvencesi, hak ihlallerine ve hukuksuzluğa karşı çalışanın çalışma hakkını koruyan düzenlemeleri içermektedir (Kaya, 2002).

Ortodoks yapısal uyum bakış açısı çalışanın en doğal hakkı olan iş güvencesini, işgücü piyasasında katılık ve çarpıklık yaratan unsur olarak görmektedir. Bu görüş doğrultusunda iş güvencesinin, istihdamı artırmaya yönelik politikalarda negatif etkisinin olduğu sonucuna varan birçok araştırma yapılmıştır. Bunlardan Heckman ve Pages (2000: 28-29) Latin Amerika ve OECD ülkelerini ele alarak yaptığı çalışmada, katı iş güvencesi düzenlemelerinin hem Latin Amerika'da hem de OECD ülkelerinde istihdam ve işgücü devri üzerinde olumsuz etkilerinin olduğunu saptamıştır. Bu olumsuz etkiyi ise, katı düzenlemelerin işgücüne olan talebi düşürdüğü, çalışma hayatında eşitsizliğe neden olduğu ve iş bulma olasılığını azalttığı iddiası ile desteklemişlerdir.

Saint-Paul (2002: 2-3) ise, yapısal işsizlik ile katı iş güvencesi düzenlemeleri arasında doğru orantılı bir ilişkinin varlığından ve katı düzenlemelerin rekabet gücü üzerindeki olumsuz etkisinden bahsetmektedir. Saint-Paul'a göre, istihdam koruma yasasının katılığındaki bir azalışın ekonomi üzerinde birbirini takip eden üç parçalı etkisi olacaktır. İlk olarak, koruma yasanın esnekleşmesiyle birlikte üretken olmayan işlerde çalışan işçiler tazminatları ödenerek işten çıkarılabilecek bu durum ise firma açısından maliyet oluşturan bu pozisyonların ortadan kalmasını sağlayacaktır. İkinci olarak, gelecek dönemlerdeki işten çıkarma maliyetlerini yansıtan toplam işgücü maliyetleri azaltılarak işgücü piyasasında yeni işler yaratılabilecektir. Bu durumun hem iş yaratma hem de iş yok etme üzerinde etkisi bulunacağından işsizlik üzerindeki azaltıcı etkisini net olarak ifade etmek mümkün değildir; ancak işsiz kalma süresini azaltacağı kesin olarak söylenebilir. Son olarak, yeni iş yaratmadan kaynaklı belli bir süre sonra ücretler

artacak ve bu artış üretken olmayan işlerin ve işten çıkarma maliyetlerini artıran pozisyonların ortadan kaldırılması sonucu elde edilen verimlilikle finanse edilecektir.

İstihdamı koruma yönündeki katı düzenlemelere ilişkin Avrupa Merkez Bankası tarafından Mart 2002 tarihinde yayınlanan raporda ise, esnekliği engelleyici katı düzenlemelerin istihdam yaratan teşvikleri olumsuz etkilediğinden ve verimlilik üzerindeki negatif etkisinden bahsedilmektedir (ECB, 2002: 25).

İş güvencesi ve işsizlik arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara sonuçları itibariyle bakıldığında, işgücü piyasasında esnekleştirme yönünde yapılacak bir düzenlemeyi çoğunlukla işveren açısından değerlendiren bu çalışmaların sosyallikten ve rasyonellikten uzak tek taraflı bir bakış açısı sergilediğini söylemek mümkündür.

Son olarak, esneklik politikalarının yaygınlaşması işçilerin büyük bir çoğunluğu için iş güvencesini ücret artışlarından daha öncelikli kılmıştır (Özügurlu ve Erten, 1999). Söz konusu durum, 1980 sonrası işveren karşısında örgütsel güç kaybına uğrayan işçilerin, işsizlik kaygısıyla çok düşük ücretlere razı olmasına neden olmuştur.

2.2.2. İstihdam güvencesi

İşletmelerin içte ve dışta rekabet gücünü korumak amacıyla geliştirdiği esnek istihdam biçimleri, işgücü piyasasında geçici iş sözleşmelerinin yaygınlaşmasına neden olmaktadır. Bu durum ise, çalışanlar açısından iş güvencesinden istihdam güvencesini (istihdam edilebilirlik) önemli kılmaktadır.

İstihdam güvencesi, aynı işverenle devam etme şartı aranmaksızın çalışanların belli bir işgücü piyasasında belli bir zamanda istihdam olanağı bulabilme güvencesini ifade etmektedir (Wilthagen ve Tros, 2003: 7; Madsen, 2006: 5). Diğer bir deyişle, işçinin yasal düzenlemeler veya sözleşmeler yoluyla iş sürekliliğinin sağlanması ve işten çıkarılmaya karşı korunması anlamına gelmektedir. Ancak herhangi bir ülkede mutlak bir güvencenin varlığından söz etmek mümkün değildir. Ayrıca işçiler açısından büyük önem taşıyan istihdam güvencesi tam istihdama ulaşmada da önemli bir araç olarak kullanılmaktadır (Kutal, 1979: 176-179).

2.2.3. Gelir güvencesi

İşsizlik ve nakit yardımı sistemleri gibi kamu gelir transferi sistemleri ile sağlanan (Zhou, 2007: 10) gelir güvencesi, işsizlik, kaza, hastalık vb. durumlarda herhangi bir ücret ödemesi yapılmasa dahi gelirin korunması anlamına gelmektedir. Başka bir ifadeyle, bireyin gereksinimleri doğrultusunda gelirin sürekliliğini sağlayan en temel güvence biçimidir (Madsen, 2006: 5).

Erdut (2004: 133)'a göre gelir güvencesi ise, bireyin ve ailesinin yaşamını insanca ve bağımsız bir şekilde idame ettirebilmesi için yeterli düzeyde ve süreklilik esasına dayanarak sağlanan koşulsuz geliri ifade etmektedir.

2.2.4. Kombinasyon güvencesi

Kombinasyon güvencesi, emeklilik programları, doğum izni, gönüllü çalışmalar gibi sosyal sorumluluk ve zorunlulukların çalışanın iş yaşamı ile uyumlu hale getirilebilmesini ifade etmektedir (Wilthagen ve Tros, 2003: 8; Zhou, 2007: 10).

Genellikle “iş-yaşam dengesi” çerçevesinde tartışılan bu güvencenin (Viebrock ve Clasen, 2009), esnek bir işgücü piyasasına katkıda bulunduğu ileri sürülmektedir (Andersen ve Mailand, 2005: 21-22).

3. İşgücü Piyasasında Güvenceli Esneklik

İlk adımları 1992 yılında atılan fakat 1997 yılında ortaya çıkan Avrupa İstihdam Stratejisi, işsizlik sorununu işgücü piyasalarının esnek olmayışına bağlamakta, çözümü ise öncelikli olarak esnek istihdam biçimlerinin yaygınlaştırılmasında ve yaşam boyu eğitimde görmektedir. Ekonomik ve sosyal politikalarda yeni bir dönüşümün gerekliliğini vurgulayan strateji metni, ekonomik büyümeyle birlikte yüksek rekabet gücünü, istihdam edilebilirliği ve yaşam boyu eğitimi merkeze alarak (EC, 1993), emek üzerinde kurulan yeni bir kontrol rejimine işaret etmektedir (Oğuz ve Ercan, 2010: 10).

Güvenceli esneklik kavramı ise strateji metninde, “esneklik ve güvence arasında gerekli dengenin sağlanması” ifadesi ile karşımıza çıkmaktadır (EC, 1997).

3.1. Güvenceli Esneklik Tanımı ve Kapsamı

Avrupa Birliği istihdam politikasının ve sosyal politikasının son yıllarda en önemli unsurunu oluşturan ve esneklik (flexibility) ve güvence (security) kavramlarının bir araya getirilmesiyle oluşturulan güvenceli esneklik kavramı (flexicurity), ilk kez Hollanda'da 1999 yılında İş Kanunu Reformu (Flexibility and Security Act) sonrasında kullanılmış ve öncelikli olarak İskandinav ülkelerinde benimsenmiştir (Kuzgun, 2012: 36).

İşçi ve işveren tarafını eş zamanlı olarak ilgilendiren ve etkileyen güvenceli esneklik, işgücü piyasalarında, iş organizasyonlarında ve çalışma ilişkilerinde, işverenlerin menfaatine olan esnek çalışma biçimleriyle çalışanların yararına olan güvence koşullarını (istihdam ve gelir güvencesi gibi) bir arada uygulayabilmeyi ifade etmektedir. Bu anlamda, bir güvenceli esneklik stratejisinde esneklik ve güvence birbirinin karşıtı olarak değil, birbirini karşılıklı olarak destekleyen işgücü piyasası bileşenleri olarak görülmektedir (Bekker ve Wilthagen, 2008: 2). Belirtilen bu bakış açısı ile esneklik ve güvence arasındaki ilişkinin yalnızca bir dengeden ibaret olmadığı, esneklik ve güvence koşullarından sosyal tarafların karşılıklı olarak yarar sağladıkları savunulmaktadır. Bu görüş doğrultusunda, işverenlerin esnek çalışma biçimlerini uygulamaya yönelik kazanımları, çalışanlar için güvence kaybı anlamına gelmezken; benzer şekilde işçilerin çalışma hayatına ilişkin güvence kazanımları da işverenlerin esneklik uygulamalarına devam etmelerine engel teşkil etmemektedir (Leschke vd., 2006: 3). Ancak bu sürecin ortaya çıkaracağı maliyetler eşliğinde esneklik ve güvence ilişkine bakılacak olursa, dengenin oluşumun kolay olmayacağı sonucuna varılmaktadır (Bekker ve Wilthagen, 2008: 2).

Kavram üzerinde her ne kadar tam bir uzlaşa sağlanamamış olsa da, üç temel yaklaşım üzerinden tanımlanabilmektedir. Bunlar; politik bir strateji, işgücü piyasasında belirli bir durum ve analitik bir araç olarak güvenceli esneklik yönündeki yaklaşımlardır.

Politik bir strateji olarak güvenceli esneklik, bir yandan eş zamanlı ve koordine bir biçimde işgücü piyasasında, iş organizasyonlarında ve çalışma ilişkilerinde esnekliğin; öte yandan da bilhassa işgücü piyasası içinde ve dışında yer alan zayıf gruplar için istihdam güvencesinin ve sosyal güvencenin artırılmasını içermektedir (Wilthagen ve

Rogowski, 2002: 250). Bu bağlamda güvenceli esneklik, hem işveren hem de çalışan için “kazan-kazan” durumunun oluşumunu desteklemektedir (Madsen, 2006: 4).

Kavrama ilişkin yaklaşımlardan ikincisi, güvenceli esnekliği işgücü piyasasına ilişkin sadece bir politika veya strateji olarak görmeyen, aynı zamanda belli bir durum olarak ifade eden yaklaşımdır. Bu yaklaşım çerçevesinde güvenceli esneklik, özellikle zayıf konumda olan çalışanlara yaşamlarını ve kariyer olanaklarını, sürekli nitelikte ve yüksek düzeyde işgücü piyasasına katılımlarını kolaylaştıracak iş, istihdam, gelir ve kombinasyon güvencesi sağlarken; aynı zamanda da işletmelerin, rekabet edebilirliklerini ve verimliliklerini artırmak ve sürdürmek amacıyla değişen koşullara zamanında ve uygun biçimde uyum sağlayabilmelerine sayısal (iç ve dış), fonksiyonel ve ücret esnekliği uygulamalarıyla imkan tanımaktadır (Wilthagen ve Tros, 2004: 170).

Kavrama ilişkin yaklaşımlardan üçüncüsü ve sonuncusu, güvenceli esnekliğin analitik bir yapı olduğuna ilişkin yaklaşımdır. Bu yaklaşıma göre güvenceli esneklik, esneklik ve güvencedeki gelişmeleri analiz etmek ve ulusal işgücü piyasası sitemlerini karşılaştırmak için kullanılmaktadır (Madsen, 2006: 5).

AB'nin kazan-kazan stratejisi olarak sunduğu güvenceli esneklik ise (Wilthagen ve Tros, 2004), işini kaybetme korkusuyla yaşayanların “herhangi bir iş, hiç iş olmamasından daha iyidir” söylemine “istihdam edilebilirlik” kavramı ile cevap verilmesini ifade etmektedir.

Günümüzde firmaların uluslararası rekabet gücünü korumak amacıyla belirli süreli iş akitleriyle istihdam edilen işçilerin işten çıkarılmasını engelleyen düzenlemeleri esneterek yerine geçici iş ilişkisi kurulmasını amaçlayan istihdam bürolarının faaliyetine izin vermesi ve atipik iş sözleşmelerini yasal olarak düzenlemesi ücretli çalışan ve esnek istihdam edilenler için güvenceli esneklik kavramının önemini artırmış ve bir tür sigorta olarak görülmesine neden olmuştur (Kuzgun, 2012: 38-39). Sonuç olarak, işçiler için istihdam güvencesinin sağlanması iş güvencesinden daha önemli hale gelmiş ve güvenceli esneklik sisteminin temelini oluşturmuştur (Wilthagen, 1998: 18).

Üzerinde tartışmaların sürdüğü bu kavramın tanımı konusunda sosyal taraflar arasında da henüz bir uzlaşma sağlanamamıştır. Çalışan kesimin temsilcileri olan sendikalar, güvenceyi esneklik için bir ön koşul olarak görüp, sürekli istihdamın sağlanmasında

fonksiyonel esnekliğin (esnek çalışma organizasyonu) önemini vurgularken; işverenler istihdam güvencesinin sağlanmasında esnekliğin önemi ve katı iş hukuku kurallarının olumsuz etkileri üzerinde durmaktadırlar. Ayrıca işçi sendikaları açısından küreselleşen ekonomide çalışanların korunması anlamına gelen güvenceli esneklik dengesi, işverenler açısından yeni ekonomik koşullara (rekabet, üretim, esneklik vb.) uyum sağlamak olarak görülmektedir (Gündoğan, 2007: 23; TİSK vd., 2009).

Hollanda’da a-tipik ve esnek olarak istihdam edilenlere standart istihdamın sahip olduğu çalışma koşullarının ve sosyal güvencenin sağlanması olarak tanımlanan bu uygulama (Keune, 2008: 94) “altın üçgen” olarak tanımlanan Danimarka modelinde ise işsizlere kapsamlı sosyal güvence ağı ve gelir güvencesi sunulmasıyla, esneklik politikalarıyla işten çıkarmaların kolaylaştırılmasıyla ve aktif işgücü piyasası politikaları ile gündeme gelmektedir (Madsen, 2008: 74).

Almanya ve Hollanda için yapılan bir çalışma, her iki ülke ekonomisinin de kurumsal olarak birbirine benzediğini; ancak yüksek istihdam performansına sahip Hollanda ile karşılaştırıldığında Almanya’nın bu konuda son derece başarısız olduğunu ileri sürmektedir. Hollanda’nın bu olumlu performansı -yapılan birçok değerlendirmenin aksine- işgücü piyasalarının esnekliği ile değil, makroekonomik değişkenlerle ilişkilendirilmektedir. Ayrıca söz konusu çalışmada, refah devleti kurumlarının istihdam üzerindeki gerçek etkisini ölçmenin zorluğuna ve esneklik/deregülasyon argümanının ampirik gücünün teorik gücü kadar etkin olmadığına vurgu yapılmaktadır (Schettkat, 2002: 3,5).

Avrupa Komisyonu (EC) “Employment in Europe 2006” raporunda, AB ülkelerini “K-Ortalamalar Yöntemi”ne göre sınıflandırarak esneklik, güvence ve vergilendirme değişkenlerini beş ayrı güvenceli esneklik/işgücü piyasası sistemi altında kategorize etmektedir. Bunlar:

-*Anglo-Sakson Sistem*: İngiltere ve İrlanda’da yüksek düzeyde esnekliği, görece düşük güvenceyi ve düşük düzeyli vergilendirmeyi,

-*Kıta Avrupası Sistemi*: Avusturya, Belçika, Fransa ve Almanya’da orta ve düşük düzeyde esnekliği, orta ve yüksek düzeyde güvenceyi ve vergilendirmeyi,

-*Akdeniz Sistemi*: İspanya, Portekiz ve Yunanistan'da görece düşük güvenceyi, düşük esnekliği ve net olmayan bir vergilendirme modelini,

-*Doğu Avrupa Sistemi*: İtalya, Çek Cumhuriyeti, Macaristan Polonya ve Slovakya'da güvencesizliği, orta ve yüksek düzeyde esnekliği ve vergilendirmeyi,

-*İskandinav Sistemi*: Danimarka, Finlandiya, Hollanda ve İsveç'te yüksek düzeyli güvenceyi, orta ve yüksek düzeyde esnekliği ve vergilendirmeyi içermektedir (EC, 2006: 103, 107).

Bu kategorizasyonda İskandinav sistemi içerisinde yer alan ülkelere bilhassa Hollanda ve Danimarka, yüksek güvence ve esneklik uygulamasıyla güvenceli esneklik dengesi için model olarak gösterilmektedir.

Güvenceli esneklik uygulaması ile 'model' olarak gösterilen bu ülkelere bakıldığında, söz konusu kavramın esneklik kısmının gerçekleştiğini ancak güvence kısmının söylem düzeyinde kaldığını söylemek mümkündür (Rasmussen vd., 2004). Bilhassa Danimarka'da "altın üçgen" olarak tariflenen bu uygulamanın işgücü piyasasında dezavantajlı konumda olan gruplar (göçmenler, vasıfsız işçiler gibi) üzerinde negatif etkisinin olduğu belirtilmektedir.

İş güvencesinden istihdam güvencesine geçiş olarak tanımlanan güvenceli esneklik kavramı, sosyal güvencenin ve iş bulma kolaylığının gelişmiş olduğu bir sistemi öngörmektedir (Alpagut, 2008: 17). Ancak esneklik uygulamalarının "iş güvencesi"nin yanı sıra "sosyal güvence" ile desteklenmesi atipik çalışma biçimlerinden biri olan taşeron uygulamasının meşru bir zeminde yaygınlaşmasını sağlayacak ve sonucunda kayıt altına alınmamış çalışanları sömürüye son derece açık hale getirecektir.

Sonuç olarak, hem işçiyi hem de işvereni koruyucu nitelikte olduğu savunulan güvenceli esneklik kavramı, tanımlandığının aksine iki kavram arası çelişkiye işaret etmektedir. Zira kavramın esneklik boyutu, esnek istihdam biçimleriyle ve çalışma sürelerinde esneklik uygulamalarıyla her türlü güvenceden yoksun bir işgücüne işaret ederken, güvence boyutu ise iş güvencesinin ortadan kaldırdığı, işverene çalışanı işten çıkarma kolaylığının sağlandığı ve esnek istihdam biçimlerinin güvence olarak sunulduğu bir modeli temsil etmektedir. Bu doğrultuda, içerisinde gerçeklik dışında bir

çelişkiyi barındıran bu iki kavram arasında diyalektik değil, hegemonik bir ilişkinin varlığından söz etmek mümkündür. Zira güvenceli esneklik olarak sunulan modelde, piyasanın işveren lehine işleyişi güvence altına alınmaya çalışılmaktadır. Söz konusu durum, çalışanlara “istihdam edilebilirlik” kavramı üzerinden işgücü piyasasında kalma güvencesini sağlayamayacağı gibi, kuşkusuz emek istismarını da artıracaktır.

Bütün bunlar dikkate alındığında, *flexible* (esnek) ve *security* (güvence) kavramlarının bileşiminden oluşup Türkçeye “güvenceli esneklik” olarak çevrilen *flexicurity* kavramını, esnek bir güvence olarak tanımlamak mümkündür.

3.2. Güvenceli Esneklik Unsurları

İşgücü piyasasında henüz çok yeni olması ve farklı kavramlar içermesi sebebiyle tam anlamıyla uygulama alanı bulamamış olan güvenceli esneklik kavramı, birbirinden farklı fakat birbiriyle yakından ilişkili bazı unsurlardan oluşmaktadır. Bu unsurlar; eş zamanlılık ve koordinasyon, zayıf çalışan grupları, sosyal tarafların katılımı, refah düzeyi ve özgünlük ile finansal boyut olarak sınıflandırılmıştır.

Eş zamanlılık ve koordinasyon: Öncelikli olarak, esneklik ve güvence arasındaki denge tesadüfi bir gelişimin değil, sosyal taraflarca müzakere edilmiş, planlanmış eş zamanlı bir çabanın ürünü olmalıdır. Şayet esneklik ve güvencenin gelişimi birbirinden bağımsız gerçekleşmişse, belirlenmiş politika ve stratejileri güvenceli esneklik olarak addetmek yetersiz olacaktır (Andersan ve Mailand, 2005: 9; Wilthagen ve Tros, 2004: 170).

Zayıf çalışan grupları: Güvenceli esneklik uygulaması, sadece işgücü piyasası içinde yer alanları değil, toplu sözleşmelere dâhil olsun veya olmasın işgücü piyasası dışında kalan dezavantajlı grupları (gençler, kadınlar, engelliler, yaşlılar) da kapsamalıdır (Andersan ve Mailand, 2005: 9).

Sosyal tarafların katılımı: Güvenceli esneklik stratejisinin başarılı bir şekilde gerçekleşebilmesi sosyal diyalog mekanizmasının işleyişine bağlanmaktadır. Bu anlamda, hem çalışanların hem de işverenlerin ortak kazanımlar elde edebilmesi için güvenceli esnekliğe ilişkin ilkeler oluşturulurken ve geliştirilirken sosyal tarafların katılımının gerekliliğine vurgu yapılmaktadır (EC, 2009: 103).

Refah düzeyi ve özgünlük: Esneklik ve güvence arasında sağlanacak en iyi denge, her ülkenin kendi ekonomik, sosyal ve hukuksal zemininde refah düzeyine uygun olarak değişiklik göstermektedir.

Finansal boyut: Güvenceli esneklik dengesinin gerçekleşebilmesi birtakım finansal politikaları da gerekli kılmaktadır. Bu doğrultuda, az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerde bilhassa kısa dönemde kamu ve özel sektör harcamalarının artırılmasına ihtiyaç duyulduğu belirtilmektedir (EC, 2007a: 24).

3.3. Güvenceli Esneklik Koşulları

İstihdam stratejisinin temel kavramı olarak kabul edilen güvenceli esneklik kavramı, AB komisyonu tarafından Lizbon Stratejisinde, rekabete dayalı işgücünün yaratılmasında araç olarak tanımlanmış ve dört temel unsura dayandırılmıştır (EC, 2007a: 15; EC, 2007b: 12).

3.3.1. Aktif işgücü piyasası politikaları

Aktif istihdam politikaları, çalışanların işgücü piyasasındaki değişimlere hızla uyum sağlayabilmelerinde ve iş değişiminde aracı bir konum üstlenmektedir (Kuzgun, 2012: 37).

İşsizlikle ilgili düzenlemelerde egemen olan temel düşünce, işsizliği gönüllülük esasına dayandırmaktadır. Başka bir ifadeyle işsizlik, ekonomik, sosyal ve siyasal koşullardan bağımsız, bireylerin istek ve seçimleriyle ortaya çıkmaktadır. Bu anlayış çerçevesinde ele alındığında koruyucu nitelikte olan işsizlik ödemeleri, sistemi suistimal ederek işsizlerin işe yerleşme isteklerini azaltıp, çalışanların iş bırakma eğilimlerini güçlendirebilmektedir. Bu olasılık, ‘pasif’ istihdam politikalarından aktif istihdam politikalarına doğru geçişi gerekli kılmıştır (Sinfield, 1997 ve Standing, 1991’den aktaran Kapar, 2005: 342-343).

Sosyal riskleri azaltmak amacıyla işçiler işsiz kaldığında işsizlik ödemesinde bulunarak yaşamsal bir güvence ağı oluşturan pasif istihdam politikaları Snower (2006:3) tarafından, kalıcı işsizlikte temel sebep olarak gösterilmiştir. Ancak işsizliğin teknolojik gelişimden, yapısal nedenlerden ve konjonktürel dalgalanmalardan kaynaklandığı günümüzde, işsizlik ödemelerinin bireyi tembelleğe ve istismara iten bir sistem olarak

görülmesi hiç de gerçekçi değildir. Ayrıca işsiz kalana işsizlik ödemeleriyle gelir desteği sağlamak sosyal devletin ve refah devletinin temel amaçları içerisinde yer almaktadır.

Yine Snower'in görüşü dâhilinde, uzun süre işsiz kalanlara alternatif bir yol olarak sunulan Yardım Transfer Programı (YTP), işsizlik sigortası fonunda biriken primlerin işsizlere değil, işsizleri istihdam eden işverenlere aktarılmasını önermektedir (Snower, 2006: 3). Bu öneriden de anlaşılacağı üzere YTP ile gerçekleştirilmek istenen, uygulanan pasif politikaları aktif politikalara dönüştürmek değil, işsizlik sigorta fonunun kaynaklarının işverenlere aktarılmasını kolaylaştırmaktır.

İşgücü piyasalarının sermayenin ihtiyaçlarına göre düzenlenmesi yaklaşımı, işsizlerin yaşamı için gerekli olan işsizlik maaşını çalışanları piyasadan uzaklaştırdığı, diğer bir ifadeyle pasifize ettiği gerekçesiyle önemsiz kılmakta ve bu sorunun çözümünde aktif işgücü piyasası politikalarını çözüm olarak görmektedir. Bu politikalar ile işgücü piyasasında istihdam edilmeyi bekleyen işsizlerin sermaye için hazır durumda tutularak piyasaya girişlerinin kolaylaştırılması amaçlanmaktadır. İşsizlerin eğitimini, değişen ve gelişen teknolojiye uyumunu ve istihdamda vergi teşvikleri gibi politikaları içeren bu uygulama ile sosyal devlet düzenlemeleri gevşetilemeye hatta kaldırılmaya çalışılmaktadır (Koşar, 2014: 131).

3.3.2. Yasal ortam

Güvenceli esneklik dengesinin gerçekleşme koşullarından biri de yasal ortamın sağlanmasıdır. Söz konusu dengenin hem işveren hem de işçiler için faydalı olacağı görüşünün hâkimiyeti, sosyal taraflar arasında iş ilişkisinin düzenlenmesinde belirli süreli iş sözleşmelerinin yasal olarak kabul edilmesi anlamına gelmektedir. Ancak esnek istihdam biçimleri başlığı altında yer alan bu tip sözleşmelerin yasal zemine taşınması, işgücü açısından güvenceyi teşkil etmemekle birlikte kavramın esneklik boyutunu görünür kılmaktadır.

3.3.3. Yaşam boyu öğrenme

Hayat boyu öğrenme, “kişisel, toplumsal, sosyal ve/veya istihdam ile ilişkili bir bakış açısı içinde bilgi, beceri ve yeterlilikleri geliştirmek amacıyla tüm hayat boyunca üstlenilen her türlü öğrenme etkinlikleri” olarak tanımlanmaktadır (HBÖSB, 2014: 3).

İvmesi sürekli olarak artan küreselleşmenin, değişen işgücü piyasasının taleplerine uyum sağlayabilmek için “hayat boyu öğrenme”yi zorunlu kıldığı ileri sürülmektedir. Örgün ve yaygın öğrenmeyi, teknik eğitim ve becerilerin kazanılmasını sağlayan kursları ve çalışma alanında mesleki bilgi ve becerilerin kazanılmasına ilişkin öğrenmeyi kapsayan bu uygulama (MEGEP, 2007: 5-6), eğitim ve istihdam ilişkisi kapsamında ele alınmaktadır. Bu doğrultuda, değişen ve gelişen bilgi teknolojilerine uyum sağlamada güçlük çeken bireylerin işgücü piyasasında yer edinebilmeleri için eğitimi, piyasanın talep tarafını oluşturan sermaye için yaşam boyu eğitimin önemi artırmaktadır (Koşar, 2014: 128).

Yaşam boyu öğrenme programlarıyla işçilerin vasıflarının yükseltilmesini ve esasında işgücü üretkenliğinde artış sağlanmasını hedef alan sermaye kesimi, Ercan’ın (2006) ifadesiyle, piyasanın taleplerine göre kendisini sürekli olarak yenilemek zorunda olan bir işgücü yaratmaktadır.

3.3.4. Yeterli sosyal koruma

Esnek istihdam biçimlerinin ve çalışma sürelerinde esneklik uygulamalarının süreç içerisinde yaygınlaşması, sosyal taraflar arası kurulan geçici iş ilişkilerinin de artmasına neden olmuştur. Her türlü güvenceden yoksun bir işgücünün yaratılması anlamına gelen bu politikalar, güvenceli esneklik dengesine koşul olarak “gelişmiş bir sosyal güvenlik sistemi”nin varlığını gerekli kılmıştır.

Standart dışı (esnek) istihdam edilenleri kapsamayan sosyal güvenlik sisteminin, çalışanların karşılaşılabileceği riskleri azaltmada esaslı bir yere sahip olduğu ve bu anlamda güvenceli esneklik dengesinin temelini oluşturduğu ileri sürülmektedir (Hutsebaut, 2003: 67, Eurofound, 2007: 13). Ancak işgücü piyasası esnekliğini, yeterli sosyal korumanın sağlanmasıyla anlamlı kılan bu denge koşulunun, esneklik politikalarıyla birlikte yaygınlaşan ve toplam istihdamın yaklaşık yarısını oluşturan

kayıt dışı istihdam düzeyi dikkate alındığında sağlanamayacağını söylemek mümkündür.

İkinci Bölüm

Türkiye İşgücü Piyasasında Esneklik ve Güvenceli Esneklik

1980 yılı Türkiye için ekonomik ve siyasal açıdan bir dönüşümü temsil etmektedir. Bu anlamda çalışmanın bu bölümünde öncelikli olarak Türkiye işgücü piyasasının yapısal özelliklerine değinilecek ardından da birinci bölümde incelenmiş olan esnek istihdam biçimlerinin ve güvenceli esneklik dengesinin Türkiye işgücü piyasasındaki görünümü ele alınacaktır.

1. Türkiye’de Ekonominin ve İşgücü Piyasasının Yapısal Özellikleri

Esnekliğe dayalı istihdam stratejilerinin benimsenmesinde ülkelerin ekonomik yapısının ve işgücü piyasasının yapısal özelliklerinin belirleyici olduğu ve bunlar arasında işsizliğin, ekonomik krizlerin ve kayıt dışı ekonominin payının büyük olduğu ileri sürülmektedir (Kuzgun, 2007: 848).

1.1. İşsizlik

Türkiye’de işsizliğin boyutu “işsizlikle mücadele” başlığı altında esnek istihdam biçimlerinin ve çalışma sürelerinin benimsenip uygulanmasında kolaylaştırıcı etki yaratmaktadır. Örneğin, II. Dünya savaşı sonrası sanayileşmiş ülkelerde, ekonomik büyümenin yavaşlaması ile yaşanan yüksek oranlı işsizlik, sayısal esnekliğe imkân tanıyan esnek istihdam biçimlerinin yaygınlaşmasına neden olarak gösterilmektedir. Ayrıca 1970’li yılların ortasında petrol krizi sonrası yaşanan işsizlik dalgasının da esnek istihdam biçimlerinin yaygınlaşmasını destekler nitelikte olduğu ileri sürülmektedir (Tuncay, 1995’ten aktaran Kuzgun, 2007: 848).

1.2. Ekonomik Krizler

Ekonomik kriz dönemlerinde firmalar, işgücü maliyetlerini aşağı çekerek rekabet gücünü ve kar düzeyini korumayı amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda, düşük maliyetlerle işgücü talebinde kısa dönemli de olsa artışa olanak sağlayan esnek istihdam biçimlerinin ve çalışma sürelerinin tercih edildiği görülmektedir (Arıkboğa, 2001: 54). Ancak bu kriz dönemleri genel olarak, işçi çıkarmada ciddi artış ve yeni işe alımlarda ciddi azalışa yol açarken, yaratılan istihdamın da eksik ve enformel nitelik almasına

neden olmaktadır. İstihdamın bu niteliği artan yoksulluk anlamına da gelmektedir (Voyvoda, 2009: 37).

Ekonominin bütününde işletmeler açısından ekonomik faaliyet düzeyinde dönemsel olarak meydana gelen daralmaları ifade eden genel bir ekonomik krizin Türkiye’de sıkça yaşanması, işgücü maliyetlerini düşürmek isteyen işletmelerin işgücü talebini negatif yönde etkileyerek işsizliğe neden olmaktadır (Kazgan, 2002: 19). Ekonominin küreselleşmesiyle birlikte sıklıkla ortaya çıkan krizler ve kriz sonrası dönemlerde sosyal uyumu tehdit edecek düzeyde yaşanan işsizlik sorunu, esnek istihdam biçimleriyle birlikte formel sektörde kitlesel iş kayıplarına neden olurken enformel istihdam alanında da genişlemesine yol açmaktadır (Özşuca, 2003: 27,34). Söz konusu durum toplam işgücü içinde sosyal güvenceden yararlananların payının giderek azalmasına ve güvenceli çalışma olanağını yitirmiş emekçi sınıfların “her koşulda çalışma”ya razı olmasına neden olmaktadır (Voyvoda, 2009: 39).

1.3. Kayıt Dışı (Enformel) İstihdam

1970’li yıllardan başlayarak giderek büyüyen endüstrileşme, küresel ölçekte hem üretim organizasyonlarında hem de işgücü ilişkilerinde büyük değişimlere neden olmuştur. Bu değişimle birlikte, endüstriyel üretimin mekânsal olarak yeniden düzenlenip çok merkezli hale gelmesi, işgücünün esnek ve enformel olarak kullanımına neden olmuştur (Portes ve Castells, 1989).

Kayıt dışı ekonomi ve kayıt dışı istihdam konusunda yaygın uygulamalara sahip olan Türkiye’de 1980’li yıllarda kayıt dışı işgücü kullanımının artması ve yapısal bir hale dönüşmesi işgücü piyasasının bir bütün olarak esnekleşmesinde belirleyici olmuştur. Söz konusu durum firmalara işgücü talebini kayıt dışı işgücü piyasasından karşılama olanağı sunmuş ve kayıt dışı olarak geçici istihdam edilen işgücünün sosyal güvenceden yoksun bir şekilde işgücü piyasasında yer almasına neden olmuştur (Köse ve Öncü, 2000: 83).

1980 sonrası uygulamaya konan yapısal uyum programlarından en fazla etkilenen ise kadın işgücü olmuştur. Bu dönemde enformel sektörde çalışan kadın sayısı artmış ve dünyanın birçok yerinde olduğu gibi Türkiye’de de kadınlar düşük gelir getiren emek

yoğun işlerde erkeklere oranla daha düşük ücretle çalışmak zorunda kalmıştır (Çınar, 1994).

Örneğin Harrison (1991), bilhassa gelişmekte olan ülkelerde kadınların enformel sektör içindeki payının giderek arttığını ve bu durumun geçici ve vasıfsız işlerde ucuz, esnek ve edilgen olarak çalışacak olan kadın işgücüne ulaşımı kolaylaştıracağını ileri sürmektedir.

Türkiye’de işsizlik sigortasının olmayışı da enformelleşmeye kaynaklık etmekte olup formal sektörde işini kaybedenlerin vergilendirme ve yasal bazı işgücü piyasası düzenlemelerine tabi olmayan enformel sektöre yönelimini kolaylaştırmaktadır (Küçükçiftçi vd., 2000: 45).

Sonuç olarak, Türkiye işgücü piyasasının kural ve kurumlar bakımında zayıf oluşu, uygulanan yapısal uyum programlarıyla esnekliğin daha da artmasına ve kayıt dışı işgücü kullanımının yaygınlaşmasına neden olmaktadır (Köse ve Yeldan, 1996). TÜİK Hane Halkı İşgücü Anketi sonuçlarına bakıldığında, Türkiye’de işgücünün yaklaşık yarısının kayıt dışı istihdam edildiği görülmektedir. Bu istatistik değeri dikkate alındığında, Türkiye işgücü piyasasının katı olduğunu iddia edenler ve bu durumun işsizlikle mücadelede engel teşkil ettiğini ileri sürenler çok açıktır ki; sosyal güvenceden ve işsizlik sigortasından yoksun ve asgari ücretten de düşük ücretlerle kayıt dışı sektörde çalışanları görmezden gelmektedir.

2. Türkiye İşgücü Piyasasında Esneklik

1980 öncesinde korumacı bir dış ticaret politikası izleyen Türkiye 1980 sonrasında ithal ikameci kalkınma paradigmasını terk etmiş ve “ihracat önderliğinde dışa açılma” sürecine girmiştir. Söz konusu süreç sübvansiyon, vergi iadesi gibi uygulamalarla desteklenmiş ve iç finansal piyasalarda, mal piyasalarında, dış ticaret rejiminde ve döviz kuru rejiminde serbestleşmeye dayanan bir yapısal uyum programının uygulanmasıyla yurtiçi mal piyasaları dünya piyasalarına açılmıştır (Köse ve Öncü, 2000: 80).

1980 öncesi dönemde ücret hareketlerini belirleyen temel unsur kitlesel bir iç tüketim pazarına duyulan ihtiyaçken, 1980’li yıllarda hedef, ücretleri düşürerek rekabet gücünü artırmak ve talebin kaynağını iç piyasadan dış piyasaya kaydırarak ülkenin küresel

ekonomiye eklemlenmesini sağlamak olmuştur (Onaran, 2000: 196). Bilhassa 1980-87 döneminde, ücretlerin düşürülmesi yoluyla yurtiçi talep daraltılarak yurtdışı pazarlara ihraç edilecek bir artık yaratılmıştır. Bununla birlikte, sendikal hareketin yasal olanaklarının giderek daraltılması ve emeğin politik olarak örgütlenmesine getirilen yasakların artması söz konusu dönemde reel ücretlerin de hızla geriletilmesine neden olmuştur (Köse ve Yeldan, 1998: 50). Bu süreçle birlikte, çalışanların kazanılmış sosyal haklarına (sendikal örgütlenme, grev ve toplu sözleşme hakkı gibi) sınırlamalar getirilerek işgücü piyasası üzerindeki baskılar artırılmıştır.

İşgücü piyasası esnekliğinin Türkiye’de benimsenmesi iç ve dış koşullara bağlanmakta ve birçok ülkede olduğu gibi Türkiye’de de küreselleşmenin bir sonucu olarak tartışılmaktadır (Kuzgun, 2007: 844). Ancak, küreselleşme esnek bir işgücü piyasasının oluşumunda tek etken değildir. Bununla birlikte, işsizlik olgusunun ve AB’ye uyum sürecinin de Türkiye’de esnekleştirme politikalarında etkili olduğu kabul edilmektedir (Kuzgun, 2004: 3).

İşsizlikle mücadelede çözüm olarak görülen esnek istihdam biçimlerinin büyük bir kısmı, çalışma hayatında tarihten bu yana mevzuata aykırı bir biçimde fiilen uygulanmasına rağmen, ‘yeni’ istihdam stratejisi adı altında 2003 yılında yayınlanan 4857 sayılı iş kanunu ile yasal zemine taşınarak uygulama alanı genişletilmeye çalışılmıştır.

Nitekim iş kanunu içerisinde yeni olan; geçici (ödünç) iş ilişkisi, telafi çalışması, çağrı üzerine çalışma gibi esnek istihdam biçimlerine ilişkin hükümlerin yasal olarak ilk kez düzenlenmiş olmasıdır. Dolayısıyla, 2003 yılında yayınlanan ‘yeni’ iş kanunu ile birlikte Türkiye’de, bilhassa sayısal (içsel-dışsal) esnekliğe dayalı uygulamaların artmasının iş güvencesi kavramı üzerinde olumsuz etki yarattığını söylemek mümkündür.

Türkiye’de 1980 sonrası uygulanan yapısal uyum politikalarına karşılık, istihdam artışının ve gelir dağılımının zayıf göstergelere işaret etmesi, işgücü piyasasının yapısı incelenmeden yapılan veya bilinçli olarak göz ardı edilen değerlendirmeler sonucu mevcut işgücü piyasası düzenlemelerine bağlanmıştır. Bilhassa işveren örgütlerinin (TİSK ve MESS gibi) sıklıkla dile getirdikleri bu iddianın aksine, işgücü piyasası

yapısal uyum sürecine engel teşkil etmemiş bilakis reel ücretlerdeki dramatik düşüşlerle birlikte esnek uyum kapasitesinin manifestosu haline gelmiştir (Onaran, 2000: 195). Bu doğrultuda Türkiye işgücü piyasası göstergelerine bakıldığında, istihdamı artırma amaçlı 1980 sonrası uygulanan politikaların, 1970’lerde olduğu gibi 1980’lerde de işsizliği genel olarak artırdığına, istihdam yaratamadığına tanık olunmaktadır. Buna ek olarak, 1980’lerde reel ücret düzeyinde yaşanan dramatik düşüşlerin istihdam oranında önemli artışlar yaratamaması da, neo-klasik iktisadın işgücü talebiyle ilgili önerdiği tipik mekanizmasının işlemediğini kanıtlar niteliktedir (Küçükçiftçi vd., 2000: 13, 23).

Türkiye’de işgücü piyasasının geniş bir kesiminde enformel sektörün yanı sıra formel sektörde de ücretlerin aşağı doğru önemli ölçüde esnek olduğunu söylemek mümkündür. Zira enformel sektörde daha düşük ücretle ve esnek çalışma koşulları altında çalışmayı kabul edenlerin varlığı formel sektördeki ücretleri de etkilemektedir. Ayrıca çalışanların işsizlik tehdidi ile karşı karşıya kalma ihtimali de formel sektörde ücretlerin aşağı doğru esnekliğini beraberinde getirmektedir (Küçükçiftçi vd., 2000: 78). Çünkü işsiz nüfusun varlığı işverenlere daha düşük ücrete razı gelecek çalışanı seçme alternatifi sunmaktadır. Eğitim, işe alma ve işten çıkarma maliyetleri bu mekanizmanın ücretler üzerindeki etkisini zayıflatsa da yaygınlaşmış bir taşeron firma uygulamasının mevcudiyeti, yedek işgücü ordusunun önemine işaret etmektedir (Küçükçiftçi vd., 2000: 80).

Son olarak, ücretsiz zorunlu izin, toplu işten çıkarmaya karşı koruma konusundaki düzenlemeler ve işçiyi işten çıkarmadan önce uyulması gereken ihbar süresi de Türkiye işgücü piyasasında istihdamın artırılmasını engelleyici katı düzenlemeler arasında sayılmaktadır (TİSK, 1994). Bu düzenlemeler “ulusal istihdam stratejisinin” hedefleri doğrultusunda esnek istihdam politikalarının yaygınlaştırılmasına neden olmuştur. Bu hedeflerse, “Türkiye işgücü piyasası katıdır” görüşünün tartışmasız kabul edildiği bir ortamda, fiiliyatta “ulusal” kazanımlara değil, işgücü piyasasının parçalanmış yapısının derinleşmesine ve emek sömürüsünün artmasına hizmet edecektir (Yeldan, 2012b).

2.1. Türkiye’de Esnek İstihdam Biçimlerinin Görünümü

İşgücü piyasasında çalışanları koruyucu pek çok düzenleme istihdamı ve rekabet gücünü sınırlayıcı ve engelleyici nitelikte olduğu iddiasıyla (TİSK vd., 2009: 3) liberal

yaklaşımın hâkim olduğu çevrelerce “katı” olarak nitelenmektedir. Örneğin, 4857 sayılı İş Kanununda kıdem tazminatının, asgari ücretin ve alt işveren uygulamasının belirli kısıtlara tabi olması bu yaklaşım çerçevesinde katı bulunmaktadır.

Bu görüş doğrultusunda, 1973 yılında yaşanan petrol krizi ve sonrasında ortaya çıkan yüksek oranlı işsizlik, uygulanan tam zamanlı istihdam ve kitlesel üretim biçimlerinin önemini yitirmesine ve yeni istihdam biçimi olan esnek çalışma türlerinin uygulama alanı bulmasına sebep olmuştur (TİSK, 1999: 5-6).

İşveren sendikaları tarafından düzenlenen raporlarda, işten çıkarmayı engelleyici düzenlemelerin azaltılması ve esnek istihdam biçimlerinin (geçici iş, yarı-zamanlı, belli süreli iş gibi) uygulama alanı bulabilmesi için yasal değişikliklerin yapılmasının gerekliliğinden bahsedilmektedir (Küçükçiftçi vd., 2000: 60). Ayrıca, iş saatleri konusunda da esneklik uygulamaları önerilerek, çalışma günlerinin ve süresinin yoğunluğunun işverenin ihtiyacına göre “yoğunlaştırılmış iş haftası”, “çalışma süresinin yıllık olarak ayarlanması”, “esnek vardiya” olarak belirlenmesi gerektiği ileri sürülmüştür (TİSK, 1994). Ancak çalışma saatleriyle ilgili mevcut yasaların bahsi geçen uygulamalara izin vermemesi, işverenlerin iş saatleri konusunda da katı düzenlemelerin varlığını ileri sürmesine neden olmuştur.

2.1.1. Alt işveren (Taşeron) uygulaması

İşverenler geçici iş ilişkisinden yeterli verimi alamayınca, denetlenmesi zor olan alt işveren müessesine tekrar yönelmiş ve muvazaalı işlemlerin önlenmesi amacı ile oluşturulan alt işveren kavramı, en çok sorun yaratan kurum haline gelmiştir (Çankaya ve Çil, 2006: 15).

Küresel rekabet gücünün artırılmasında, yeni istihdam olanaklarının yaratılmasında ve işletmenin esneklik ihtiyacının karşılanmasında önemli bir işleve sahip olduğu iddia edilen alt işveren uygulamasının, iş kanununda yer alan düzenlemelerle pratikte neredeyse imkansız kılınmaya çalışıldığı ileri sürülmektedir (TİSK vd., 2009: 6).

Alt işverenlik yönetmeliğinin 11’inci maddesinde; asıl işin, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirmesi şartlarının birlikte gerçekleşmesi halinde bölünerek alt işverene verilebileceği ifade edilmektedir. Ancak yönetmelikle getirilen

“birlikte” ifadesinin ve asıl işin sadece bir bölümünün alt işverene verilmesine getirilen sınırlamanın alt işverenlik uygulamasının alanını daraltarak işsiz kalan işçileri daha da mağdur edeceği sonucuna varılmış ve Anayasa'nın çalışma özgürlüğü maddesi ile çeliştiği belirtilmiştir (TİSK vd., 2009: 4-5). Bu görüş ekseninde alt işveren uygulamasına ilişkin hükümlerde, bakanlıkça hazırlanan yasa taslaklarıyla bazı değişiklikler hedeflenmiştir. Hedeflenen düzenleme, asıl işte alt işveren uygulamasına ilişkin tüm kısıtlamaların ortadan kaldırılmasını ve asıl iş-yardımcı iş ayrımı yapılmaksızın her türlü işin alt işverene devredilmesini kapsamaktadır. Çeşitli hükümlerde köklü bir değişime yol açan bu düzenlemelerle tam bir taşeron serbestisi getirilmeye çalışılmaktadır (Çelik, 2012: 25-26).

Bilhassa kamuda eğitim, sağlık, maden ve enerji sektöründe ciddi düzeylere ulaşan kayıtlı taşeron işçi sayısına ilişkin net bir bilgi paylaşılmamakla birlikte yayınlanan rakamların da gerçeği yansıtmadığı ve tutarsız olduğu ileri sürülmektedir (DİSK, 2014: 8). Zira soru önergesine verilen cevaplarda belirtilen rakamlar ile Çalışma Bakanlığı tarafından yayınlanan rakamlar birbiriyle eşleşmemektedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) tarafından en son 2011 yılında açıklanan rakamlara göre, kamudaki taşeron işçi sayısı toplam 586 bindir. TBMM bünyesinde sunulan soru önergelerine verilen cevaplar dikkate alındığında, sağlık sektöründe 2002 yılında 11 bin 685 olan taşeron işçi sayısının söz konusu yıl olan 2011'e gelindiğinde ciddi artış göstererek 120 bin 243'e ulaşması kamudaki taşeronlaşmanın en az %21'ini sağlık sektörünün oluşturduğunu göstermektedir (TBMM, 2013).

Taşeronlaşmanın yaygınlaştığı diğer iki önemli sektör ise madencilik ve enerji sektörüdür. Bilhassa özel sektör işletmeciliğine açılmış olan madenler, denetimsiz olmakla birlikte, iş güvenliği ve iş sağlığından da yoksundur. Bu durum işverenlerin daha fazla kar hırsıyla ucuz, kayıt dışı işçi çalıştırarak ciddi ölüm oranlarına sebep olmasına zemin oluşturmaktadır.

Özel sektörde kayıt dışılığın ve taşeronlaşmanın en yoğun olduğu sektör ise inşaat sektörüdür. TÜİK'in 2012 yılında açıkladığı veriler incelendiğinde, sektörde çalışan

toplam sayının nerdeyse yarısının kayıt dışı istihdamdan oluştuğu görülmektedir (TÜİK, 2012).

Hem özel hem de kamu sektöründe hâkim istihdam biçimi haline getirilmeye çalışılan taşeronlaşma, geçici çalışma gibi esnek istihdam biçimlerini de beraberinde getirerek işçilerin en doğal hakkı olan yıllık ücretli izne ve kıdem tazminatına engel olurken, sermayeye ucuz işgücü maliyetleriyle yüksek kar sağlama imkânı yaratarak işçilerin can güvenliği konusunda da ciddi tehdit oluşturmaktadır.

Özel ve kamu sektöründe kayıtlı toplam taşeron işçi sayısına bakıldığında, 2002 yılında 387 bin olan rakamın sistematik bir artış göstererek 2011’de 1 milyon 611’e ulaştığı görülmektedir (TBMM, 2012). 2002-2011 yılları arasında dört kat artış gösteren taşeronlaşmayla birlikte artan güvencesizlik, OECD’ye üye 34 ülke içerisinde istihdamı korumada en katı uygulamalar sahip olan ülkenin Türkiye olduğu iddiasının geçersiz olduğunu söylemeyi mümkün kılmaktadır.

Okcan ve Bakır (2010: 68-73), taşeronlaşmaya ilişkin mevcut sınırlamanın esnetilmesi/kaldırılması durumunda gerçekleşmesi olası sonuçları şöyle özetlemektedir:

- Taşeronlaştırma ve güvencesiz istihdam modeli yaygınlaşacaktır.
- Kamuda yaşanan özelleştirme ve piyasalaştırma süreci hız kazanacaktır.
- Alt işveren işçilerinin bireysel haklarına ilişkin hak ihlalleri artacaktır.
- Asıl işverenin işçisi olarak çalışan işçiler alt işverene geçmeye zorlanacaktır.
- Hem asıl işveren hem de alt işveren işçilerinin ücret ve hakları baskılanacaktır.
- Kolektif haklar baskılanacak, sendikal örgütlülük daha kolay tasfiye edilebilecek, sendikalaşma zorlaşacaktır.
- Güvencesiz istihdam karşı yürütülen mücadele ve örgütlenme sekteye uğrayabilecektir.

Sonuç olarak, esnekliğin bir aracı olarak kabul edilen alt-işveren uygulamasına ilişkin kısıtlayıcı şartların yeniden düzenlenmesi veya ortadan kaldırılması, alt işveren

uygulamasının yaygınlaşmasına ve ucuz işgücü ve rekabet ortamı yaratarak örgütsüz ve tüm hak ve özgürlüklerden yoksun bir işgücünün ortaya çıkmasına neden olacaktır.

2.1.2. Geçici (Dönemsel) iş sözleşmesi

4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. maddesi gereği, “işveren devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olmaktadır. Geçici iş ilişkisi altı ayı geçmemek üzere yazılı olarak yapılmakta, gerektiğinde en fazla iki defa yenilenebilmektedir” (İş Kanunu, 2003: 5).

İşçinin geçici olarak devredildiği iş yerinde kendisi için tanımlanan yeni bir işi yetersizliği sonucu başaramaması halinde işveren iş sözleşmesinin feshine karar verebilmektedir (Ekmekçi, 2004: 374). Bu durum, kanunda bu çalışma tipine ilişkin bir koşul olarak belirtilen “benzer işlerde çalıştırılma” ibaresinin sınırlama açısından karşılığını bulamadığını göstermektedir (Tuncay, 2003: 42). Ayrıca aynı işçinin iki kişinin yapabileceği bir işi tek başına yapması, istihdam edilmeyi bekleyen işçiler açısından olumsuz bir durumu teşkil etmektedir.

İş Kanunu'nun 7. maddesinde sınırlı bir uygulama alanına sahip olan ve mesleki faaliyet olarak yasalaşamayan geçici iş ilişkisi mevcutken (Zeytinoğlu, 2012: 163), özel istihdam büroları aracılığı ile sosyal taraflar arasında bu tip ilişkinin yaygınlaştırılmaya çalışıldığı görülmektedir.

2.1.2.1. Özel istihdam büroları (Kiralık işçilik)

AB direktifine uygun olarak Türkiye’de özel sektörün geçici işgücü taleplerini karşılamaya yönelik aracı kurum olarak tüzel ve gerçek kişilerce açılan ve 2004 yılı Haziran ayı itibariyle faaliyete geçen özel istihdam bürolarının, istihdamda artış sağlamak amacıyla kurulduğu ileri sürülmektedir (TİSK, 2003: 168). Avrupa’dan ithal edilen ancak henüz işlevsel hale gelmemiş olan istihdam büroları, gerekli yasal düzenlemelerle etkin ve görünür hale getirilmeye çalışılmaktadır.

Esnek ve güvencesiz istihdam rejiminin bir parçası olan ve 4857 sayılı İş Kanunu ile gündeme gelen kiralık işçilik uygulaması, özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilerek kurumsallaştırılmaya ve yaygınlaştırılmaya çalışılmaktadır. Ancak 2013 yılında meclis görüşmeleri sonrası geçici iş ilişkisi kurma yetkisine dair düzenleme yasa metninden çıkarılmıştır (Süzek, 2013: 930-936). Geçici iş ilişkisinin mesleki olarak yasalaşmaması, bu olanaktan yararlanan işçilerin ve kurulmuş olan büroların sayısında azalışa yol açmıştır (Zeytinoğlu, 2012: 163). Ancak söz konusu uygulamanın yasa metninden çıkarılması tıpkı taşeron uygulamasında olduğu gibi uygulama alanı bulmasını ve yaygınlaşmasını engellemektedir. Geçici iş ilişkisi kurma şartları içerisinde yer alan işçiden kaynaklı nedenler (hastalık, izin, doğum ve askerlik gibi) ile iş yerinden kaynaklı nedenler (iş hacminin beklenmeyen nedenlerle artması gibi) yasal bir kılıfa sokularak söz konusu ilişkinin uygulama alanı bulmasına ve yaygınlaşmasına neden olabilmektedir.

Bu uygulamada işçinin asıl işvereni özel istihdam bürosu olup, devredileceği işverenle geçici iş sözleşmesi bu büro aracılığıyla yapılacaktır. Böylece, güvencesiz, düşük ücretli, esnek ve sendikasız kiralık bir işgücü yaratılmış olacaktır (Çelik, 2012: 26).

2.1.3. Belirli süreli iş sözleşmesi

İş Kanunu'nun 11. maddesine göre, “belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir ve esaslı bir neden olmadıkça birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz” (İş Kanunu, 2003: 6). Sözleşme gerek yapısal, gerekse içerik açısından sınırlandırılmıştır. Bu sözleşmenin ilk kez yapılabilmesi için objektif koşulların aranması ve Yargıtay kararıyla kanunda yer almayan bir koşulun (nitelikli olma) da maddeye eklenmesi belirli süreli iş sözleşmesini uygulanamaz kılmıştır (TİSK vd., 2009: 7; Zeytinoğlu, 2012: 164). Buna karşılık Avrupa Topluluğunun 28 Haziran 1999 tarihli ve 99/70 EC sayılı direktifinde sözleşmenin ilk kez yapılabilmesi için objektif neden aranmamakta ve sözleşmenin uzatılması (üst üste/zincirleme) istendiğinde sadece bu uzatımın nedenlerine ve uzatımdaki niyete bakılmaktadır (Zeytinoğlu, 2012: 165).

Belirli süreli iş sözleşmeleri, işçilerin ihbar ve kötü niyet tazminatı gibi haklarını engelleyici nitelikte olup, geçici sürelidir. İşçiler açısından koruyucu olan ise “süresi belli olmayan” sözleşmelerdir. İş kanununda, esaslı bir neden olmadan bu sözleşmelerin birden fazla kez yapılamayacağı ifade edilirken bakanlıkça hazırlanan yasa değişikliği taslağı ile söz konusu sözleşmelerin süresi esaslı bir neden olmadan 36 aya kadar uzatılmakta hem de üç kez üst üste yapılmasına imkân tanınmaktadır (Çelik, 2012: 24).

2.1.4. Kısmi süreli (Part-time) çalışma

İş Kanunu'nun 13. maddesine göre, “işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir.” Kanuna göre kısmi süreli çalışma sözleşmesi, sosyal tarafların özgür iradeleriyle imzalanmış olmayı gerekli kılar. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ücret ve paraya ilişkin menfaatleri konusunda ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça çalıştığı süreyle orantılı olarak tam süreli emsal işçiyle (kıdem ve çalışma koşulları açısından aynı veya benzer işte çalışan işçi) aynı işleme tabidir (İş Kanunu, 2003: 6). Ancak tam süreli çalışanlar için haftalık azami süre kırk beş saat olarak belirlenmişken (TİSK vd., 2009: 8), kısmi süreli çalışanlar için bu süre “daha az” ifadesi kullanılarak netleştirilmemiştir. Bu durum part-time çalışanların genellikle sosyal güvenceden yoksun bir şekilde kayıt dışı kalmasına ve belirlenen saatler dışında da çalıştırılmasına neden olmaktadır (Zeytinoğlu, 2012: 166). Bu doğrultuda “İş kanununa ilişkin çalışma süreleri yönetmeliği” ile “iş kanununa ilişkin fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yönetmeliği” kısmi süreli iş sözleşmesine tabi işçilere fazla mesai yaptırılmayacağını belirterek esnek çalışma uygulamalarını kısıtlamıştır. Ancak işveren sendikaları fazla çalışmayı yasaklayan bu düzenlemenin kaldırılması gerektiğini ileri sürmüşlerdir (TİSK vd., 2009: 8).

Kamu istihdam politikası araçlarından biri olarak görülen kısmi süreli çalışma, Türkiye’de 1980 sonrası yapısal işsizliğe çözüm olarak ilk defa Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma döneminde ele alınmış ve Beşinci Beş yıllık Kalkınma Planı hazırlık çalışmalarında da, dezavantajlı grup olarak görülen öğrenci, emekli, ev kadını ve engellilerin istihdamında kısmi zamanlamaya geçilmesi çözüm olarak önerilmiştir (DPT, 1985’ten aktaran Kuzgun, 2007: 849). Türkiye’de kısmi zamanlı çalışmaya ilişkin ilk yasal düzenlemenin, 1992 yılında üniversitelere öğrencilerini kendi

bünyesindeki işlerde çalıştırma olanağı getirilmesi ile gerçekleştirildiği ifade edilmektedir (Kuzgun, 1994: 15).

Son olarak, kısmi süreli çalışma ile işgücü piyasasında 'zayıf grup' olarak adlandırılan ve istihdam politikalarında hedef kitle olarak görülen kadın, genç ve engelli işgücünün geçici süreli ve düşük ücretli olarak işgücüne katılımı sağlanmaktadır (DPT, 2001: 27-33).

2.1.5. Çağrı üzerine çalışma

İş Kanunu'nun 14. maddesine göre, “Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir.”

İşçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılacak ve belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanacaktır (İş Kanunu, 2003: 7). Kanunda, belirlenen çalışma süresi emredici nitelikte olup, tarafların özgür iradeleriyle bu sürenin altında bir çalışma süresi belirlemelerini engellemiştir. Ancak işverenin işçiye ihtiyacı yirmi saatlik bir sürenin altında ise işveren bu süre engelini kayıt dışı çalıştırarak aşmaya çalışacaktır (Zeytinoğlu, 2012: 167).

2.1.6. Çalışma sürelerinde esneklik

2.1.6.1. Kısa çalışma

Çalışma süresinin işletmenin iş yüküne göre ayarlanması esasına dayanan kısa çalışma, 4857 sayılı İş Kanunu ile getirilmiştir.

İş Kanunu'nun 65. maddesine göre, “Genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle iş yerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltan (en az üçte bir) veya işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durduran” işveren Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın talebi uygun görmesi sonucu kısa çalışma yapabilir. Bu kısa çalışmanın süresi dört hafta ile üç ay arasında olup, söz konusu dönemde çalışmayan işçilere işsizlik sigortasından kısa çalışma ödeneği verilir, böylece işçi

azaltılmış olsa dahi bir mali destek alabilmektedir (Ekmekçi, 2009'dan aktaran Zeytinoğlu, 2012: 171).

2.1.6.2. Fazla çalışma

4857 sayılı İş Kanunu'nun 41. maddesi uyarınca, işçinin onayının alınması şartı ile işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Haftalık kırk beş saat olarak belirlenmiş olan normal çalışma süresini aşan her bir saat için işçiye normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli fazlası ödenir. Fazla sürelerle çalışan işçi dilerse, alacağı zamlı ücreti çalıştığı sürelerle orantılı olarak serbest zamana dönüştürebilir (İş Kanunu, 2003: 19). Maddi açıdan ele alındığında işverenin ek ödeme yapmak yerine işçiye serbest zaman kullandırması, hem işverenin hem de fazla çalıştığı süreler içerisinde yıpranan işçinin lehine görülmektedir. Ancak kanunun 25. maddesi eşliğinde duruma bilhassa işçi açısından bakıldığında, fazla çalışma sebebiyle konsantrasyon problemi yaşama olasılığı yüksek olan işçinin dikkatsiz davranışları sonucunda kazaya sebep olması, işverene sözleşmenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin fesih hakkı verebilmektedir (Zeytinoğlu, 2012: 168). Ayrıca aynı kanunun 42. ve 43. maddesi gereği, zorunlu nedenlerle (arıza, acele iş) ve olağanüstü hallerde (seferberlik) işçinin onayı alınmadan fazla çalışma yaptırılabilir (İş Kanunu, 2003: 19). Bu doğrultuda, işçinin isteğine bağlı olarak fazla çalışma ücreti yerine serbest zaman tercihi işveren örgütleri tarafından eleştirilmiş ve bu konunun değerlendirilmesinde işverene esneklik tanınması gerektiği savunulmuştur (TİSK vd., 2009: 11).

2.1.6.3. Telif çalışması

4857 sayılı İş Kanunu'nun 64. maddesi gereği, "Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra iş yerinin tatil edilmesi veya benzeri nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telif çalışması yaptırabilir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz. Telif çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz. Tatil günlerinde telif çalışması yaptırılmaz". İşin aksamaması durumunda işvereni koruyucu nitelik

taşıyan bu düzenleme ile azalan çalışma süresi, işçinin normal çalışma süresinden fazla çalıştırılması ile karşılanabilmektedir (Zeytinoğlu, 2012: 170). Ancak söz konusu kanun maddesi incelendiğinde, fazla çalışmadan kanun gereği ek ücret alamayan işçinin en meşru hakkı olan izninin dahi çalışılmayan süreler dâhil edildiği ve sonradan telafi edilmek üzere verildiği görülmektedir.

Çalışanı koruyucu bir içeriğe sahip olmayan bu düzenlemeye rağmen işveren örgütleri telafi çalışmasının belirtilen nedenlere bağlı olmaksızın da yaptırılabilmesini sağlayacak düzenlemelerin gerekliliğini, tatil dönemlerinde Cumartesi günleri de dahil olmak üzere telafi çalışmasına imkan tanınmasını ve günde üç saat olarak sınırlandırılmış telafi çalışma süresinin günde on bir saat olarak yeniden düzenlenmesi gerektiğini savunmuştur (TİSK vd., 2009: 11).

2.1.6.4. Denkleştirme süresi

4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesi gereği, "Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir" (İş Kanunu, 2003). Düzenleme, haftalık çalışma süresinin çalışılan günlere eşit dağılımını esnekletirmiş ve sürenin dağıtımını için tarafların anlaşmasını, başka bir deyişle işçinin onayını gerekli kılmıştır. Ancak bu düzenleme uygulamada tamamen işverenin lehine dönmüştür. İşveren iş yoğunluğuna göre, haftada en çok 45 saat olarak belirlenmiş olan çalışma süresi içerisinde işin tamamlanamaması durumunda işçiyi günde on bir saate kadar çalıştırabilmekte, denkleştirme süresi içerisinde üretimi tamamlayacak şekilde gerekli ayarlamaları yapıp, atıl kalan işgücüne izin vermektedir. Bu şekilde işçinin hem fazla çalışma ücretini ödememekte hem de izin verdiği sürelerdeki yol, yemek gibi yan giderlerinden tasarruf etme imkânı sağlamaktadır (Zeytinoğlu, 2012: 169).

4 Kasım 2003 tarihli ve 2003/88/EC sayılı çalışma sürelerine ilişkin direktifte işçilerin onayı aranmazken, ülkemizde bu onayın aranması ve denkleştirme süresinin direktifteki

süreden daha kısa olması işverenlerin itiraz üretmesine sebep olmuştur (Zeytinoğlu, 2012: 169). Amacı işletmelerin talep dalgalanmalarına hızla uyum sağlayabilmek olan bu sürenin AB direktifi ile uyumlu hale getirilmesi ve yapılacak anlaşmalarla 6 aya kadar veya 12 ayı aşmamak üzere yeniden belirlenmesi gerektiği savunulmuştur (TİSK vd., 2009: 10).

2.1.7. Kıdem tazminatı

Kıdem tazminatı, işgücünü bir işverene kiralamış olan işçiye, işini “kayıp” etmesi durumunda, gündelik hayatında ve çalışma hayatında karşılaşılabileceği sorunlar dikkate alınarak işveren tarafından yapılan bir toplu ödeme türüdür.

İşverenin çalışana ödemekle mükellef olduğu bir düzenleme olan kıdem tazminatı, esnek istihdam biçimlerinin yaygınlaştırılmaya çalışıldığı piyasada istihdam yaratmada “yük” olarak görülmektedir. Bu ödeme biçiminin iş güvencesi ve işsizlik sigortası karşılığı olduğu görüşünün yanı sıra, ileriye bırakılmış ücret olduğu, ikramiye niteliği taşıdığı ve işçinin işe bağlılığının ödülü niteliğinde olduğu görüşü ileri sürülmektedir. İşveren kesimi bu tazminatı söz konusu görüşlerden sadece iş güvencesi ve işsizlik sigortası ile ilişkilendirmekte ve işverene “yük” olarak görmektedir. Ancak önemle belirtilmesi gerekir ki, iş güvencesi ve işsizlik sigortasının varlığı çalışanların en temel haklarından birisi olan kıdem tazminatının yok edilmesi için hiçbir şekilde gerekçe olamaz. Zira kıdem tazminatı iş güvencesinin bittiği yerde başlamaktadır (Ataman, 2014: 94-96, 98).

Çok eski bir ödeme türü olan ve işten çıkarmayla ilgili koruyucu düzenlemelerden birini temsil eden kıdem tazminatı, istihdam yaratma konusunda katılık oluşturduğu iddiasıyla çalışma hayatının, bilhassa esnek çalışmanın en önemli ve tartışmalı sorunlarından biri haline gelmiştir (Alpagut, 2008: 34).

OECD, 1996 yılında yayınladığı Türkiye raporunda, kıdem tazminatının ve ücret dışı ödemelerin yeni istihdam yaratmanın önünde birer engel olduğunu ileri sürmüştür (OECD, 1996). Söz konusu durum, OECD (1996)’da açıkça dile getirildiği gibi, işverenlerin özel formel sektörde, genellikle aynı işçileri tekrar işe almak koşuluyla kıdem tazminatı süresi dolmadan işten çıkarmasına veya çalışandan istifa etmesini istemesine neden olmuştur.

Ayrıca kıdem tazminatının istihdam yaratılmasında bir sorun ve işverenler üzerinde ağır bir ‘yük’ olarak görülmesi (Alpagut, 2008: 34), bir kısım işverenin işçi devrini artırmak amacıyla kıdem tazminatını ödememe yoluna başvurmasına da sebebiyet vermiştir.

12 Eylül 1980 sonrası asgari ücretin 7.5 katı ile sınırlanan ve sonrasında bu ücretle de bağı kopartılan kıdem tazminatı, hem işveren hem de çalışan için yararlı olacağı görüşünün hakimiyetiyle 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu ile birlikte iş yasalarının dışına itilmiş ve tazminatın fona aktarılması söz konusu olmuştur. “Bireysel hesaba dayanan bir fon sistemi” olarak tanımlanan bu uygulama ile ödeme gücü çektığı iddia edilen işverenlerin işçileri mağdur etmeyeceği ve bu tazminatı hak etmenin ve almanın kolaylaşacağı savunulmaktadır (Çelik, 2012: 28, 30). Ne var ki, bu model bir “kazan-kazan” durumunu temsil etmemektedir. Zira temel bir işçi hakkı olan kıdem tazminatının garanti altına alınması olarak sunulan bu modelde esas amaç işverenin kıdem tazminatı “yükünü” azaltmaktır. Söz konusu amacın gerçekleşebilmesi ise işgücü piyasasının “katılıktan” arındırılmasıyla mümkündür. Şayet amaç gerçekten kıdem tazminatını alamayan işçilerin hakkını korumak ise, sendikalaşma önündeki engeller kaldırılmalı, ödeme yükümlülüğünden kaçan işletmeler denetim altına alınmalı ve ödemeleri kolaylaştıran yasal düzenlemeler yapılmalıdır (Çelik, 2011). Bunları yapmayı çözümünü fonda aramak çelişkilidir. Zira kıdem tazminatını ödemeyen ve yasal yükümlülükleri yerine getirmeyenler, fona prim ödemekten de kaçınacaktır (Çelik, 2012: 31).

Sürekli gündeme gelmekle birlikte fiiliyatta henüz karşılığını bulamayan fakat işveren örgütleri tarafından ciddi destek bulan bu uygulama, esasında kıdem tazminatının kaldırılmasına hizmet etmektedir. Sanayi ve Ticaret eski Bakanı Ali Coşkun’un “İşsizlik Sigortası Kanunu da çıktıktan sonra hala kıdem tazminatının varlığını sürdürmesi doğru değildir” (Aktaran Evin, 2006) cümlesi de asıl amacın bu tazminatı ortadan kaldırmak olduğunun en açık ifadesidir.

Kıdem tazminatının ve ücret dışı ödemelerin istihdam yaratılmasında engelleyici bir nitelik taşıdığı iddiası, esnek istihdam modellerinin kurumsallaştırılmasıyla birlikte işçiler için çok daha belirsiz, güvencesiz bir çalışma ortamı yaratacaktır. Sermayenin kazancını esas alan fon uygulaması ise işçilerin aynı işverene bağlı olarak çalışmasını

sağlayan güvenceli çalışma koşullarını tamamen ortadan kaldırmayı hedeflerken, işçilerin kazancında ciddi bilirsizliklere de yol açacaktır (Ataman, 2014: 103, 105).

Ulusal İstihdam Stratejisi (UIS) belgesinde de somut bir hedef olarak yer alan kıdem tazminatı fonu uygulaması ile istihdam üzerindeki mali yüklerin azalacağı ve işgücü hareketliliğinin hızlanacağı ileri sürülmektedir (Çelik, 2012: 28-29). Ancak işverene tazminat tutarından tasarruf etme imkânı sağlayacak olan bu düzenleme, çalışanlar açısından sadece mali kayıplara neden olmayacak aynı zamanda işverenler açısından düşen maliyetlerin de etkisiyle toplu işten atmaları da kolaylaştıracaktır. Sonuç olarak, çalışanlar açısından her türlü güvencesizliğe ve hak kaybına neden olacak olan bu yeniden yapılanmanın yasal zemine taşınması, işverenler üzerindeki mali yükü azaltırken, işgücü piyasası da katılıktan arındırarak işsizliği tetikleyebilecektir.

Türkiye’de esnek istihdam biçimlerine ve çalışma sürelerindeki esneklik uygulamalarına sonuçları itibariyle bakıldığında, işveren karşısında zayıf konumda olan çalışanı koruyucu düzenlemelerle genişletilmesi gereken iş kanunu yerine, işvereni işgücü maliyetlerinden koruyan ve bu günün standardı haline gelen esnek istihdam biçimleri ile mevcut düzensizliğin sınırsızlaştırılarak yasalastırılmaya çalışıldığı görülmektedir.

İşgücünü işverene kiralamaktan başka geçim kaynağı bulunmayan işçinin işverene bağımlılığı, uzun süre, düşük ücretlerle, güvencesiz ve insanlık dışı koşullarda işçi çalıştırma özgürlüğüne dönüşmüştür (Özveri, 2014: 28-29).

Sonuç olarak, 1980 sonrasında küresel rekabet ortamının artmasına sebep olan mal ve sermaye piyasasının serbestleşme olgusu, işgücü piyasasında kuralsızlaşmayı bir dizi reform paketleriyle uygulanabilir hale getirmiş ve çalışanları sosyal ve ekonomik risklerden görece koruyan bir işgücü piyasasını esnek ve kuralsız bir piyasaya dönüştürmeyi amaç edinmiştir (Görmüş, 2009: 178).

3. Türkiye İşgücü Piyasasında Güvenceli Esneklik: Esnek Güvence

İş Kanunu’nun 9. maddesi, işçi ve işverene yasal sınırlar içinde ihtiyaca uygun olarak iş sözleşmesini düzenleyebilme serbestisi (esneklik) tanımış ve bu düzenleme belirli süreli

ve kısmi zamanlı çalışma gibi esnek istihdam biçimlerinin uygulanmasına olanak sağlamıştır (Kuzgun, 2012: 40).

Barındırdığı esnek istihdam biçimleri nedeniyle ‘kuralsızlık’la nitelemenin mümkün olduğu Türkiye işgücü piyasası, sosyo-ekonomik sorunların başında gelen kayıt dışı istihdamın yaygınlaşmasına ve her türlü güvenceden yoksun bir işgücü ordusunun oluşmasına neden olmuştur.

İş güvencesinden istihdam güvencesine geçişi ifade eden ve Avrupa Sosyal Modelinin dayandığı kavramlardan biri olan güvenceli esneklik olgusunun, bilhassa belirli süreli iş sözleşmeleriyle istihdam edilenlere sosyal güvenceyi taahhüt etmesi kavramın işçiler açısından önemini artırmıştır (Kuzgun, 2012: 40). Örneğin, AB mevzuatıyla uyumlu hale getirilen/getirilmeye çalışılan Türkiye çalışma mevzuatında, “Türü ve Çalışma Biçimlerini Belirleme Serbestisi” başlığı altında esnek istihdam biçimlerinin düzenlenmesi, ‘yasal sınırlar’ içinde olmak koşuluyla sosyal taraflara bırakılmakta bu durum ise pazarlık gücü konusunda zayıf olan işçiler açısından güvenceli esneklik kavramının önemini ortaya koymaktadır. Ancak sıkça yaşanan krizler, ekonominin istikrarsız yapısı, işsizliğin boyutu, kayıt dışı istihdamın toplam istihdam içindeki payı ve işçi işveren arasındaki sosyal diyalog geleneğinin eksikliği göz önüne alındığında Türkiye’de güvenceli esneklik kavramının hayata geçirilmesinden söz etmek pek mümkün görülmemektedir.

Türkiye’de işsizlikle mücadele kapsamında ele alınan ve Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013) içerisinde hedef olarak gösterilen Ulusal İstihdam Stratejisi (TBMM, 2006) ile işçi-işveren rollerinin esneklik-güvence temelinde yeniden tanımlanması gerektiği öne sürülmektedir. Söz konusu tanımlama ile aynı işte kalabilme garantisini ifade eden iş güvencesi, istihdam edilebilirlik anlamına gelen istihdam güvencesine dönüştürülmeye çalışılmaktadır (ÇSGB, 2014: 26).

Bu doğrultuda, Avrupa İstihdam Stratejisi’ne dayanan ve 2014-2023 dönemine odaklanan Ulusal İstihdam Stratejisi (UİS) belgesinde dört temel politika eksenini yer almaktadır. Bunlar;

- 1- Eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi

- 2- İşgücü piyasasında güvence ve esnekliğin sağlanması
- 3- Özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması
- 4- İstihdam-sosyal koruma ilişkisinin güçlendirilmesi

şeklinde sıralanmaktadır (ÇSGB, 2014).

Strateji metni hedeflere ulaşmada bir dizi politika eksenini önermekle birlikte esas olarak işgücü piyasalarının katılıktan arındırılıp esnekleştirilmesine odaklanmıştır (Yeldan, 2012b).

Bu politika eksenlerinden en önemlisini ise çalışma yaşamında köklü bir değişime işaret eden ikincisinin oluşturduğunu söylemek mümkündür. Zira bu politika eksenine strateji metni çerçevesinde bakıldığında, “istihdamın artırma” kisvesi altında esnek-güvencesiz bir çalışma rejiminin örgütlenmeye çalışıldığı görülmektedir.

İşgücü piyasasının istihdamı engelleyici “katı” düzenlemelere sahip olduğunun ve “istihdamın artırılması” için ön koşulun esneklik olduğunun ileri sürüldüğü strateji metninde, esnekliğin yarattığı güvencesizlik “iş güvencesi” yerine “istihdam güvencesi” getirilerek çözülmeye çalışılmaktadır.

Ulusal istihdam stratejisinde güvenceli esneklik modeli işçi-işveren arasındaki “sosyal diyalog mekanizmalarının iyi işletilmesi”ne bağlanmıştır (ÇSGB, 2014: 27). Ancak sosyal taraflarca hazırlanmış bir belge olduğu iddia edilen UİS’in, iddia edilen aksine çalışanların mutabakatı olmadan ve sendikaların konuya ilişkin görüşleri dikkate alınmadan hazırlanmış olması güvenceli esneklik modelinin daha ilk baştan başarısız olduğunu söylemeyi mümkün kılmaktadır (TÜRK-İŞ, 2014; DİSK, 2012; HAK-İŞ, 2012).

İşçi örgütleri UİS Taslağı hazırlık çalışmalarına dâhil edilmemiş olup metin içinde yer alan düzenlemelere şiddetle karşı çıkarken, işveren örgütleri söz konusu düzenlemeleri olumlu ve desteklemiştir. Örneğin, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) eski Başkanı Tuğrul Kutadgobilik, “Taleplerimizin yaklaşık yüzde 60-70’inin bu metinde yer almasından memnun olduk” diyerek teşekkür etmiştir (Süzer, 2010).

Sonuç olarak, sosyal diyalogdan yoksun tek taraflı bir belge olarak hazırlanan UİS Taslağı'nın ulusal değil, sınıfsal bir taslak olduğunu ve sermayedarların çıkarına hizmet ettiğini söylemek mümkündür (Çelik, 2012: 20).

Türkiye işgücü piyasasının “katı” olduğu dogması UİS belgesinde de hâkimiyetini korumaktadır (Çelik, 2012: 15). Türkiye'nin, OECD üyesi ülkeler arasında en katı mevzuata sahip olduğunun iddia edildiği belgede, temel hedef “İşgücü piyasasının esnekliği artırılarak çalışanların ekonomik ve sosyal hakları ile istihdam edilebilirliklerinin geliştirilmesi” olarak ifade edilmektedir (ÇSGB, 2014: 30, 32). Bu doğrultuda belirli süreli çalışmanın yaygınlaştırılması, alt işveren uygulamasına ilişkin sınırlamaların kaldırılması, özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisinin (kiralık işçilik) yasalaşması, yeni esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması, ekonomik koşullara uygun asgari ücret uygulaması ve kıdem tazminatı fonu UİS'te yer alan temel hedef ve politikaları oluşturmaktadır.

Söz konusu belge, bir yandan çalışanların en temel haklarından biri olan kıdem tazminatının ortadan kaldırılmasına hizmet ederken öte yandan da yeni modellerle çalışma koşullarının tamamen esnekleştirilmesine dayanmaktadır.

Ulusal İstihdam Stratejisi Belgesi Taslağı'nı emeğin kazanılmış haklarına yönelik bütünlüklü bir saldırı olarak gören DİSK (2012), bu belge ile amaçlanan kayıt dışı sektörlerdeki kuralsızlığı, güvencesizliği ve sömürüyü yasal bir zemine taşıyarak çalışma hayatının tamamına yaymak olduğu görüşündedir. Esnekliğin ise bu bütünlüklü çalışmanın üst başlığı olduğunu ileri sürmektedir. Ayrıca DİSK strateji metninin, ekonomik gelişmeye ve istihdama ilişkin sorunları değerlendirirken ve çözüm ararken “katıksız” bir “liberalizm”i temel yaklaşım olarak aldığı görüşündedir. Bu yaklaşıma göre, işgücü piyasasındaki tıkanıkların temel nedeni çalışanların sahip olduğu güvencedir.

Bu doğrultuda, iş güvencesini ortadan kaldırıp istihdam güvencesinin önemine değinen strateji belgesi ile işgücü piyasaları ‘yeniden’ esnekleştirilmeye, işveren üzerindeki yükümlülükler azaltılmaya, özel istihdam büroları ve taşeronlaşma yaygınlaştırmaya, geçici iş ilişkisi kurma yetkisi kolaylaştırılmaya ve kıdem tazminatı kaldırılmaya çalışılmaktadır.

Sonuç olarak, söz konusu istihdam politikalarına bakıldığında, işçinin hak ve çıkarına öncelik veren bir uygulamanın önerilmediğini, hatta mevcut hakların da yok edilmeye çalışıldığını söylemek mümkündür.

Üçüncü Bölüm

İşgücü Piyasalarında Esneklik, Ücret ve Kâr

1980 sonrasında neo-liberalizmin nüfuz ettiği alanın genişlemiş ve derinleşmiş olması, dünya ekonomilerinde artan oranda entegrasyona ve sermayenin sınırlar arası serbest dolaşımına neden olurken, büyüme ve istihdam yaratma dinamiklerini de giderek artan oranda dış konjoktüre bağımlı hale getirmiştir. Uluslararası rekabeti baskılayan bu durum, özellikle gelişmekte olan ülkeleri işgücü maliyetlerini düşürme konusunda “dibe doğru yarış” a zorlarken, emekçi kesimler açısından belirsizlik ortamının genişlemesine ve sosyal güvenceden yoksun bir işgücünün yaratılmasına neden olmuştur. (Guan, 2001’den aktaran Özşuca, 2003: 26).

İşgücü maliyetlerini, daha açık bir ifadeyle reel ücretleri düşürerek ve sosyal güvenlik harcamalarını ve sosyal ödentileri ortadan kaldırarak (Öke ve Kurt, 2004: 400) piyasa güçlerini sağlamlaştırmayı hedef alan bu dönemde kar maksimizasyonu temel başarı kriteri olarak sunulmuş ve önünde engel oluşturacak her türlü sosyal hak engellenmeye çalışılmıştır (Özşuca, 2003: 25-26). Bu amaç doğrultusunda esnek çalışma biçimlerini yaygınlaştırma yoluna gidilmiş ve taşeron uygulaması ve özelleştirme politikalarıyla sosyal hakların ortadan kaldırılması maliyet azaltımında önlem olarak görülmüştür.

Bu çerçeve doğrultusunda bu bölümde öncelikle, ücret, kar ve üretkenlik arası ilişkiye dair kuramsal bir çerçeve oluşturulacak, ardından da söz konusu değişkenlerle istihdam koruma mevzuatı arasındaki etkileşim betimsel bir analizle incelenecektir.

1. Ücret

Ücret, işsizlik oranıyla ters yönlü bir ilişki içerisinde olan “iş bulma olasılığı”nın bir fonksiyonudur. İşsizlik oranında beklenen bir artış, ücretler üzerinde baskı yaratmakta ve esnek bir ücret belirleme mekanizmasının ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu esneklik işverenlere, toplu işten çıkarmalara yol açmaksızın kriz dönemlerine uyum sağlama imkânı sunmaktadır (Onaran, 2000: 199).

Bu çerçevede, küresel kapitalizmin yakın tarihine bakıldığında “altın çağ” denen dönemin 1970’lerin sonlarına doğru tıkanıdığı ve 1980’le birlikte bütün dünyada emeğin kazanımlarının ve ücretlerinin geriletildiği görülmektedir (Yeldan, 2010a).

1. 1. Asgari Ücret

İşçinin varoluş ve üreme giderlerinin fiyatı olan asgari ücret (Marx, 2008: 36), işgücü piyasasında çarpıklık yaratan bir unsur olarak görülmektedir (Onaran, 2000: 194).

Asgari ücretin işgücü piyasasını olumsuz etkileyeceğini savunanlar, teorik olarak bu durumu iki temel noktaya dayandırmaktadır. Bu görüş ekseninde ilk olarak, asgari ücretin piyasa ücret düzeyinin üzerinde belirlenmesinin, işverenlerin gereğinden az işgücü kullanarak etkin olmayan bir emek-sermaye karışımını seçmesine sebep olacağı ileri sürülmektedir. Böyle bir durumda asgari ücrette bir azalma sağlanabilirse, daha fazla emek yoğun teknoloji ile daha düşük maliyetli üretim mümkün olabilecektir. İkinci olarak ise, ücretin piyasa fiyatının üzerinde belirlenmesinin, istihdam seviyesinin düşmesine ve düşük ücret düzeyinde çalışmaya razı pek çok kişinin işsiz kalmasına neden olacağı iddia edilmektedir (Biçerli, 2005: 391). Bunlar dışında asgari ücret uygulamalarının bir diğer olumsuz etkisi ise, işçi ücretlerine yansıtılmayan yüksek sosyal güvenlik kesintilerinin işverene yüklenmesi sonucunda işgücü maliyetlerini artırması ile açıklanmaktadır. Bu görüş doğrultusunda, artan maliyetler işverenleri yeni bir işçi alımı konusunda caydırmakta ve mevcut işgücünü daha fazla çalıştırmaya teşvik etmektedir. Bu durumun ise işverenleri istihdam tercihlerinde yüksek vasıflı çalışanlara yönlendirmekte olduğu savunulmaktadır (Modigliani vd., 1998: 6; Ercan ve Özar, 2000: 49).

İşgücü piyasası reformları çerçevesinde Hollanda'da, yasal asgari ücret azaltılmış veya düşük vasıflı işçilerin istihdamını artırmak amacıyla dondurulmuştur; ancak işçi sendikaları ve işverenler arasında belirlenen ücret anlaşmalarında sektördeki bütün işçileri kapsayan yasal bir reform gerçekleşmemiştir. Sonuç olarak, düşük ücretli işçilerin reel ücretleri özel sektör ortalamasıyla yaklaşık aynı hızda artmaya devam etmiştir (Coe ve Snower, 1996: 5). Bu durum ise, gerçekte toplum katmanları arasında gelir eşitsizliğini azaltmayı amaç edinen asgari ücret uygulamasının işgücü piyasalarında sınırlı kaldığını göstermektedir (Biçerli, 2005: 393-394).

İstihdam stratejileri, yoksullukla mücadelede ve sosyal adaleti sağlamada işlevsel olduğu kabul edilen asgari ücretin (Brosnan, 2003: 1) ekonomik koşullara göre düzenlenmesi başlığı altında bölgeselleştirilmesi hedefini de içermektedir. Asgari ücret

düzelelerinin bölgesel veya yerel düzeyde farklılaştırılması anlamına gelen bu uygulama (Akgeyik, 2007: 21), ülkenin daha yoksul bölgelerinde daha düşük asgari ücret politikası anlamına gelmektedir (Çelik, 2012: 28).

1.2. Ücret, Kar ve İşgücü Üretkenliği

1980 sonrası yapısal uyum programları çerçevesinde uygulanan büyüme stratejileriyle birlikte, üretkenlik artışını sağlamak ve sürdürmek bir ekonomide temel hedeflerden biri haline gelmiştir (Taymaz vd., 2008: 33). Bu konuda yapılan bazı çalışmaların sonuçlarına bakıldığında, söz konusu dönemde dışa açık büyüme stratejilerinin etkisiyle bilhassa imalat sanayi sektöründe yüksek üretkenlik hedefine ulaşıldığı görülmektedir. Ancak bu üretkenlik artışlarının ücret düzeyinden bağımsız bir seyir izlemesi, esneklik konusunun bir başka bileşeni olan “ücretler-emeğin üretkenliği” konusunu gündeme getirmiştir.

Üretkenlik ve ücret arası ilişkinin yönü iktisat literatürde genel olarak iki farklı şekilde açıklanmaktadır. Bunlardan biri, üretkenliği işçilere yapılan ödemelere bağlarken diğeri ise ücreti, çalışanın üretkenliği ile açıklayarak pozitif bir nedensellik kurmaktadır. Ayrıca yapılan çalışmalarda çift yönlü nedenselliğe ulaşıldığı da görülmektedir.

Genel iktisat teorisi, işgücünün üretimden aldığı payı, yani reel ücretleri işgücü üretkenliğinde meydana gelen değişimle açıklamaktadır. Ücretlerin işgücü üretkenliğindeki artışa göre artırılması gerektiğini ileri süren klasik ücret teorisinin aksine etkin ücret teorisi ise, işgücü üretkenliğini öncelikli olarak ücretteki artışa bağlamaktadır. Bu görüşe göre ücretler, üretkenliği artırmada etkili bir motivasyon aracıdır (Millea, 2002: 314). Ancak ücret ve üretkenlik arasındaki ilişki sadece iktisadi faktörlerden etkilenen statik doğrusal bir ilişki olmayıp, ülkelere göre farklılık gösteren ve işçi-işveren sendikaları gibi bir dizi faktörden etkilenen dinamik bir süreçtir (Akyıldız ve Karabıçak, 2002: 64, 71). Bu doğrultuda, üretkenlik- ücret arası kurulan aynı yönlü ilişki, yapılan ampirik çalışmaların sonucuna bakıldığında yanlış ve yanıltıcı olabilmektedir.

Bu iki değişken arasındaki ilişkiyi inceleyen ampirik çalışmalar sonuçları itibarıyla farklılık arz etmektedir. Belli dönemleri esas alarak yapılan çalışmaların bir kısmı bu iki

değişken arasında negatif veya pozitif ilişkiye ulaşırken bir kısmı ise ilişkinin olmadığını ileri sürmektedir.

Üretkenlik-ücret ilişkisiyle ilgili ulusal/uluslararası literatüre bakıldığında, ülkelerin toplam ekonomisi üzerinde değil de genellikle özel imalat sanayi üzerinden çalışmalar yürütüldüğü gözlenmektedir.

Eşiyok (1999: 23), ücretler ve üretkenlik arası ilişkiyi 1970-1995 döneminde Türkiye imalat sanayinde kamu ve özel sektör ayrımına giderek Granger nedensellik testi ile incelemiş ve bu iki değişken arasındaki nedenselliğe, üretkenlikten ücretlere doğru olmak üzere sadece özel sektörde ulaşabilmiştir.

İmalat sanayinde 2001 kriz yılını esas alan Taymaz ve Suiçmez (2005: 67) ise, kriz öncesi dönemde işgücü üretkenliğinde çok küçük oranda bir düşüş gerçekleşirken reel ücret indekslerinde %45'lik bir düşüş yaşandığını ileri sürmüştür.

Uluslararası literatüre bakıldığında ise bu iki değişken arasındaki ilişkinin çok daha yakından ve derinlemesine incelendiği fark edilmektedir. Söz konusu ilişkiyi 1869-1999 yılları arasında ABD için inceleyen Marquetti (2004), yaptığı koentegrasyon analizi ile değişkenler arasında ücretlerden üretkenliğe doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisinin varlığına ulaşmıştır. Belçika'da imalat sektörünü inceleyen Jong ve Soete (1997), 1937 yılı sonrasında üretkenlik artışının yavaş fakat istikrarlı bir seyir izlediği ancak reel ücretlerdeki değişimin istikrarsız bir trend gösterdiği sonucuna varmıştır. Değişkenler arası ilişkiyi Güney Afrika'da 48 alt sektör kapsamında inceleyen Fedderke ve Mariotti (2002), üretkenlikte meydana gelen artışın reel ücretlere büyük oranda yansıdığını bulmuştur. Millea (2002), 1950-1998 dönemine ait veri setini kullanarak altı gelişmiş OECD ülkesi için yaptığı çalışmada söz konusu değişkenler arasında çift yönlü bir nedenselliğe ulaşmış ve bu ilişkinin niteliğini ve derecesini ülkelerin ücret politikalarına veya kurumsal farklılıklarına bağlamıştır.

Söz konusu çalışmaların bulgularına bakıldığında bu iki değişken arasındaki ilişkinin niteliği ve derecesi konusunda genel kabul gören bir görüşün bulunmadığını söylemek mümkündür.

Ne var ki, 1980 öncesinde üretimle ve istihdamla aynı yönde hareket eden reel ücretlerin 1980 sonrasında hareket yönünün değiştiği görülmektedir. İhracata dayalı büyüme stratejisinin uygulandığı 1980'li yıllara kadar üretkenlik artışı ile reel ücret artış oranları arasında zayıf da olsa bir ilişki gözlemlenirken, bilhassa 1980-1988 döneminde ithal ikameci sanayileşme politikalarından ihracata dönük büyüme modeline geçişle birlikte üretkenlik artışları reel ücretler üzerindeki etkisini yitirmiştir (Küçükçiftçi vd., 2000: 76). Örneğin Türkiye'de söz konusu dönemde verimlilikte meydana gelen artışın ücretlere hiç yansımadağı veya dengesiz ve minimal ölçülerde yansıdığı yönünde yaygın bir kanı bulunmaktadır. Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası (TCMB) tarafından 2002'de yayınlanan rapor, 1980 sonrasında imalat sektöründe reel ücretler ve işgücü ve üretkenliği arasındaki bağın koptuğuna, diğer bir ifadeyle üretkenlikteki değişime reel ücretlerin duyarsız kaldığına işaret etmektedir (Güneş, 2007: 285). Söz konusu dönemde özel imalat sanayine bakıldığında, işgücü üretkenliğindeki % 16,2 'lik artışa rağmen, reel ücretlerin yaklaşık % 40 oranında azaldığı görülmektedir. Bu durum, 1980 sonrası gözlenen reel ücret düşüşlerinin, neo-liberal anlayışın tersine üretkenlikteki azalmanın sonucu olmadığını göstermektedir (Onaran, 2002: 774).

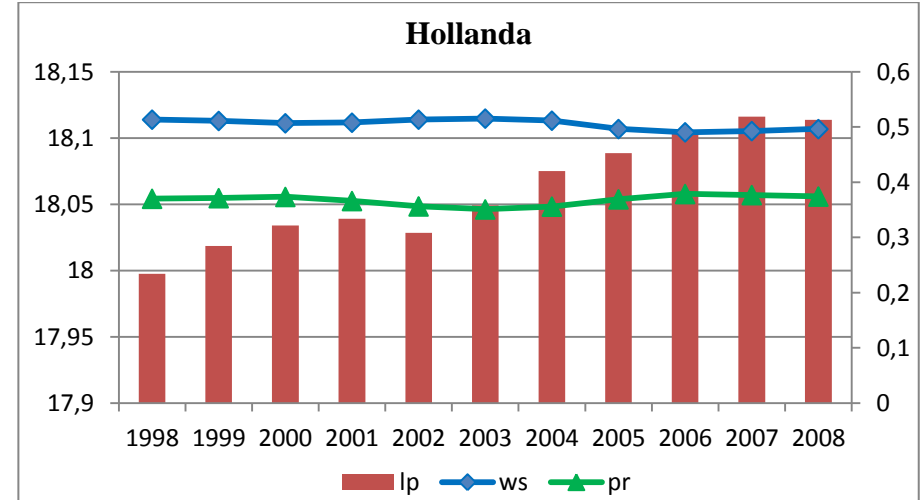
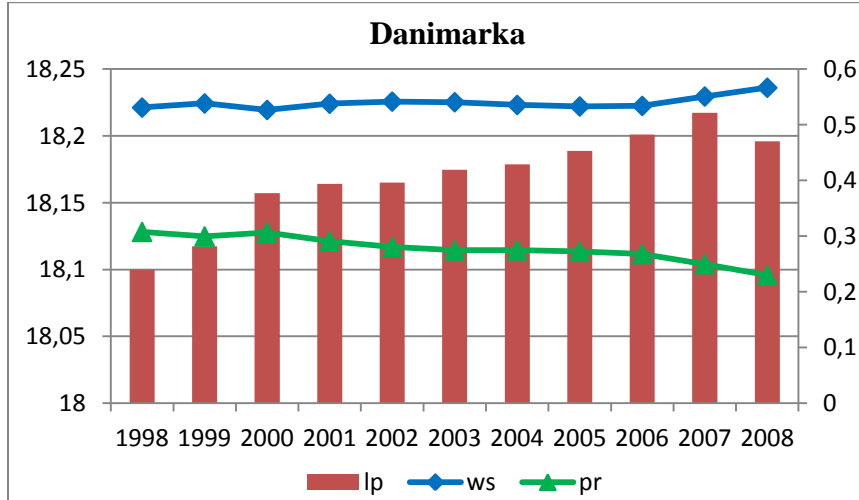
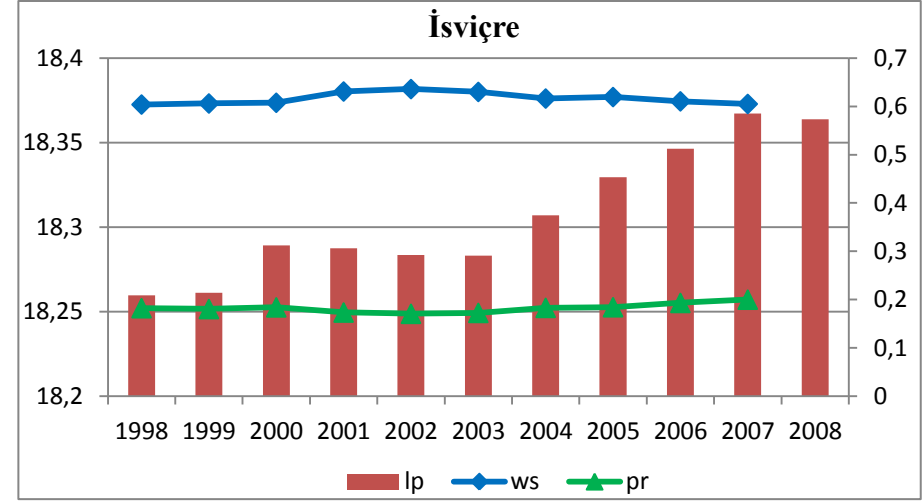
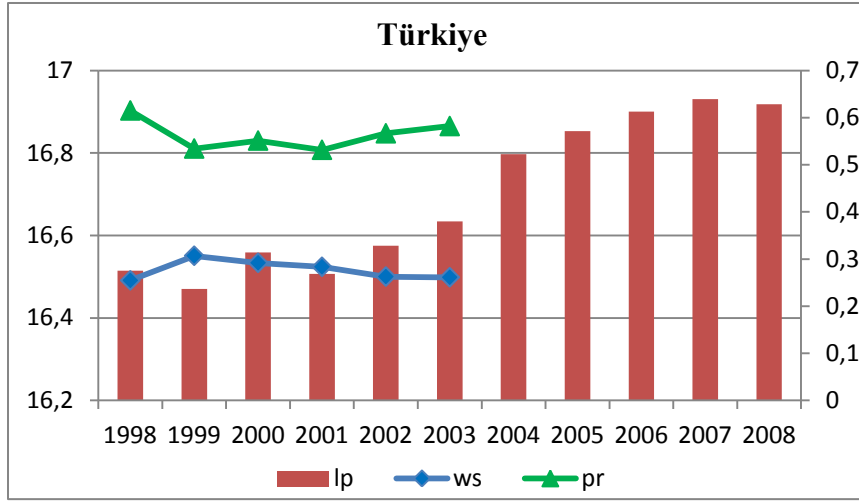
Sonuç olarak, üretkenlik ve ücretler arasında birebir ilişki kuran neo klasik yaklaşımın tersine, 1980 sonrası dönemde söz konusu değişkenler arasındaki pozitif yönlü ilişkinin kaybolduğu görülmektedir.

Bu dönemde, reel ücret artışlarının üretkenlikte meydana gelen artışların gerisinde kalması, esnek bir işgücü piyasasının varlığına işaret ederken reel ücretleri aşağı doğru katı olmakla suçlayan iddiaların geçersizliğini de göstermektedir (Küçükçiftçi vd., 2000: 81, 88-89).

Söz konusu dönemde üretkenlikteki artış, reel ücretlerde bir artışa neden olmadığı gibi, istihdam oranına da yansımamıştır (Yeldan, 2006). Nitekim dönemler arası karşılaştırmaya dayanan bir çalışmada, 1980 sonrasında -önceki dönemlere kıyasla- Türkiye'de işgücü piyasalarında esnekleşme eğiliminin arttığı, reel ücretlerin önemli derecede düştüğü ve emeğin katma değer içindeki payının gerilemiş olduğu ileri sürülmekte, öte yandan da istihdam artış hızındaki yavaşlamalara dikkat çekilmektedir (Onaran, 2001'den aktaran Tunçcan Ongan, 2004: 131). Neticede esneklik politikaları yüksek oranlı işsizliğe çözüm olamazken, reel ücretlerde yaşanan düşüşle, işverenlerin

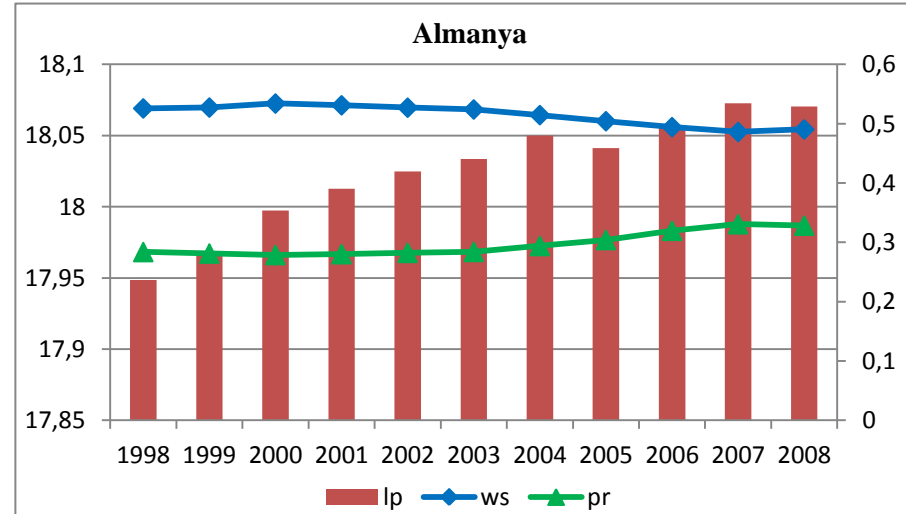
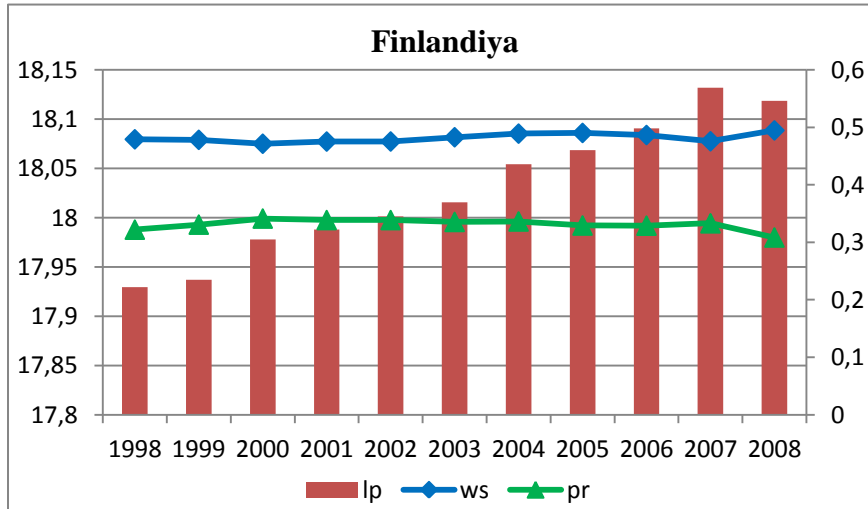
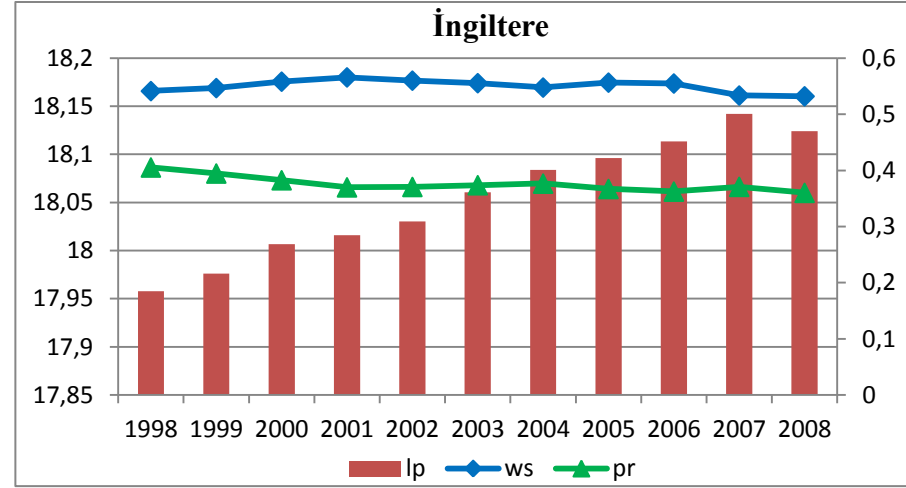
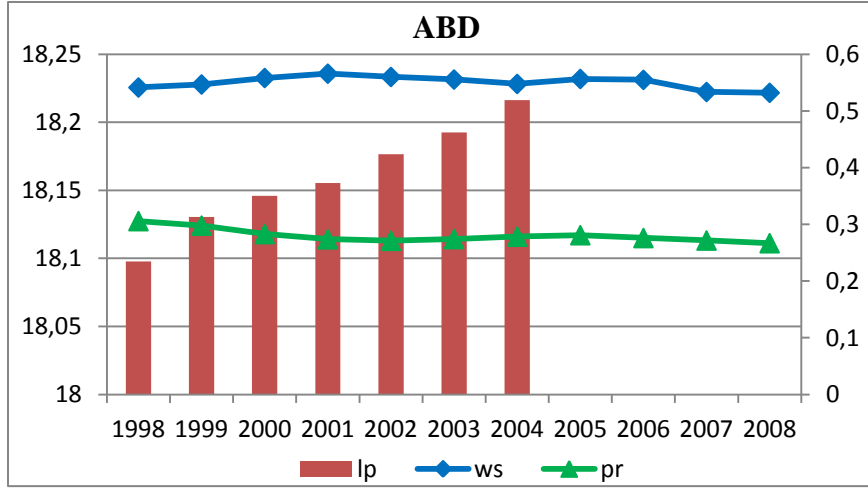
rekabet güçleriyle birlikte karlılık düzeylerini de artırmalarına neden olmuştur. Bu durumu, işgücü piyasasında katılık yaratan unsurun ücretlerden çok karlar olduğu gerçeğiyle yorumlamak mümkündür (Küçükçiftçi vd., 2000: 70, 81).

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerden bir kısmı için 1998-2008 dönemi, ücret, kar ve üretkenlik özelinde incelendiğinde, egemen iktisat öğretisinin tersine, ücretlerde yaşanan artışın genel olarak işgücü üretkenliğinin gerisinde seyrettiği ve işçi sınıfının üretimden aldığı payın giderek azalmakta olduğu görülmektedir. Bilhassa kriz sonrası dönemlerde “toparlanma ve yeniden büyüme” devresi altında ücretlerde reel olarak düşüşler gözlenmektedir. Özellikle Türkiye işgücü piyasası açısından incelendiğinde emeğin ücret gelirinin konjonktürel dalgalanmalara karşı son derece duyarlı/esnek olduğunu söylemek mümkündür (Yeldan, 2012a). Ayrıca incelenen diğer ülkelerle karşılaştırıldığında emeğin katma değer içindeki payının 0.27 gibi çok düşük bir değere sahip oluşu ve kar oranlarının ücret payının çok üzerinde yer alışı, Türkiye’de işgücü piyasasına ilişkin yürütülen katılık-esneklik tartışmasını iktisadi veriler (ücret, üretkenlik gibi) dikkate alınmadan yapıldığı için yanlış ve yetersiz kılmaktadır. (Yeldan, 2012c: 10-12). Bu durum iddia edilenin aksine Türkiye işgücü piyasasının aslında ne kadar esnek olduğunu göstermektedir (Yeldan, 2010b).



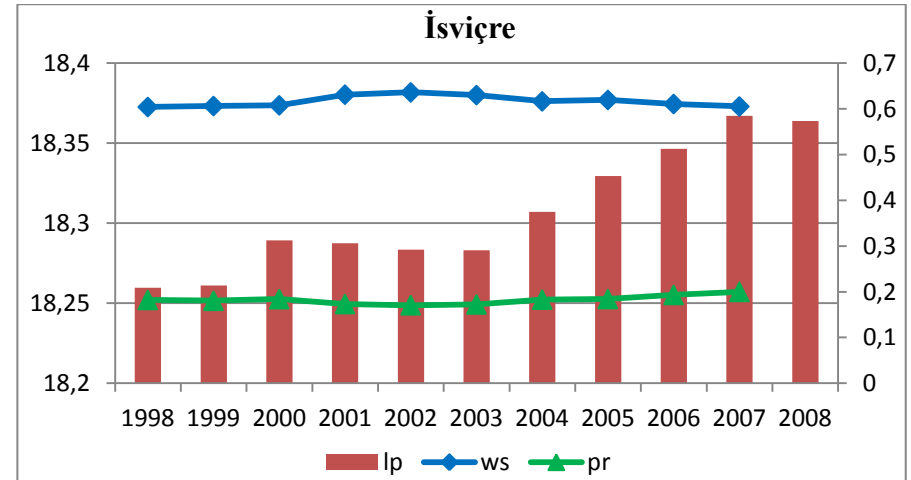
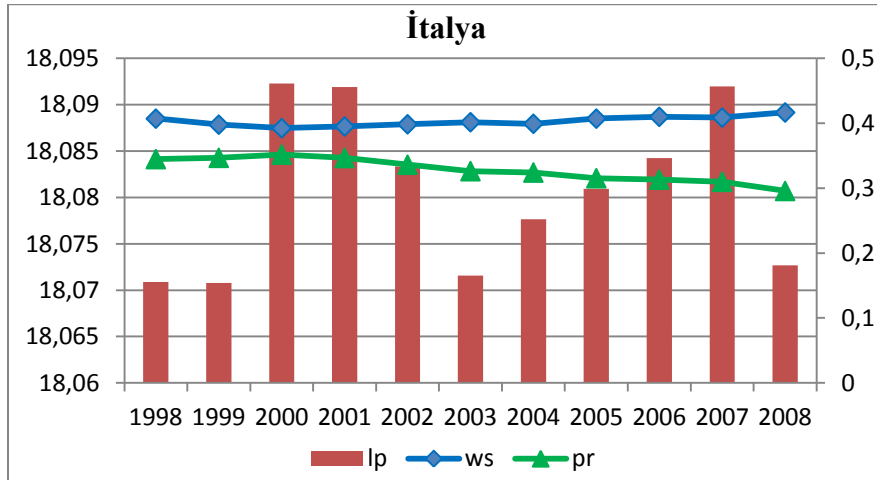
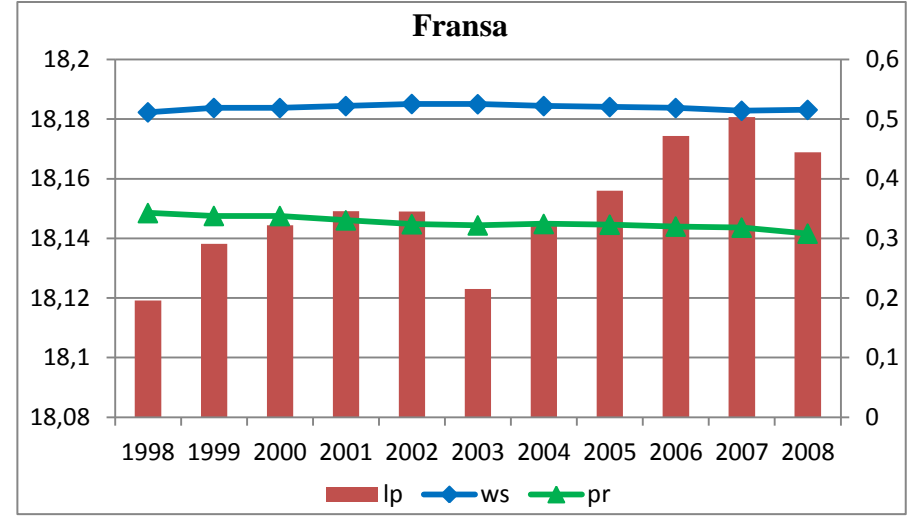
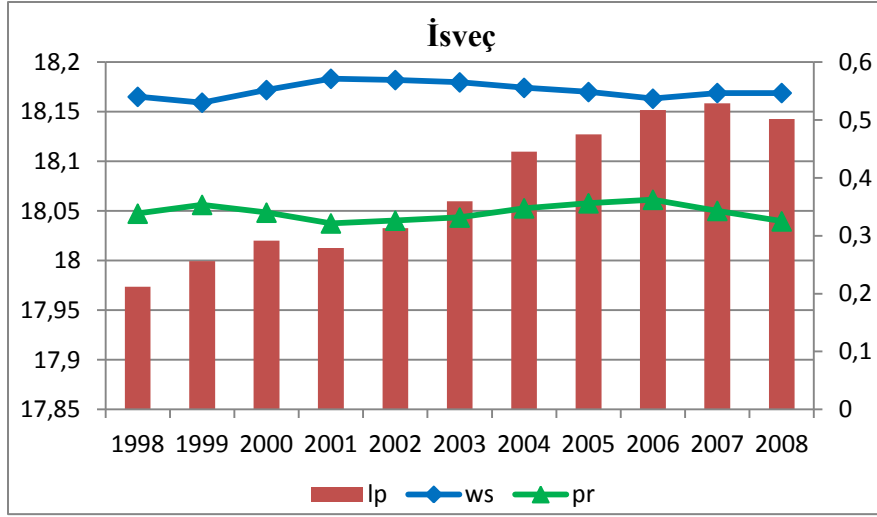
Grafik 1: Ücret Payı (ws), Kar Oranları (pr) ve İşgücü Üretkenliği (lp), 1998-2008, Birincil Dikey Eksen: lp, İkincil Dikey Eksen: ws, pr

Kaynak: Genişletilmiş Penn Dünya Tabloları ve Dünya Bankası veri tabanı kullanılarak tarafımızca hazırlanmıştır.



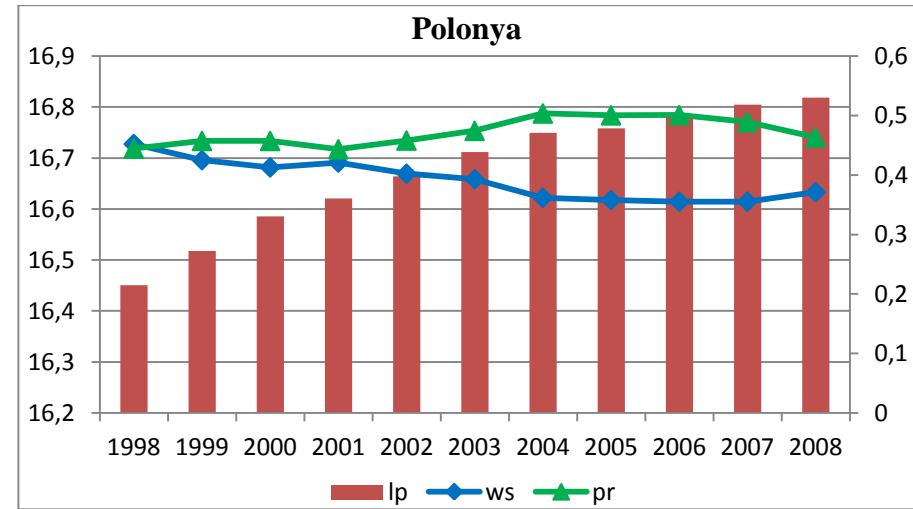
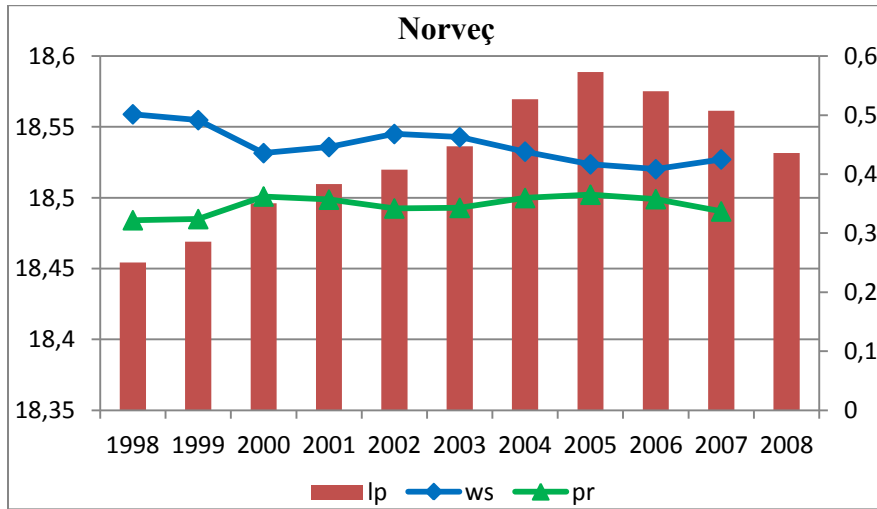
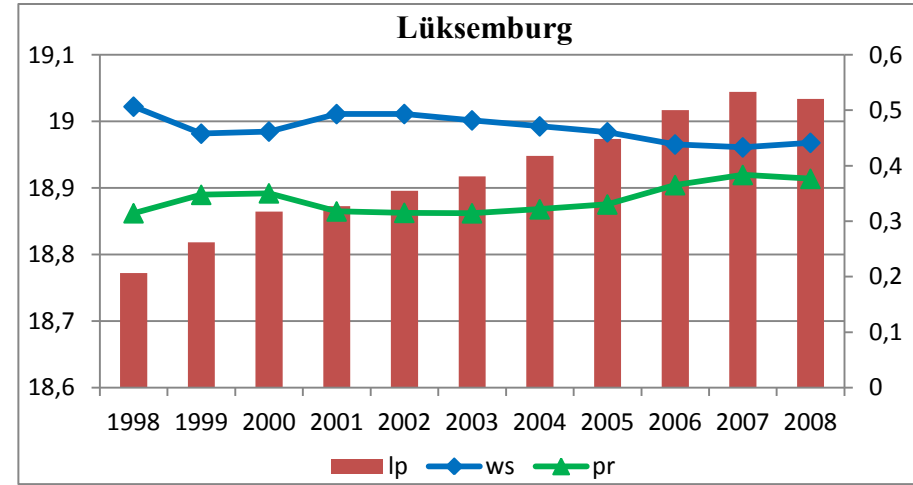
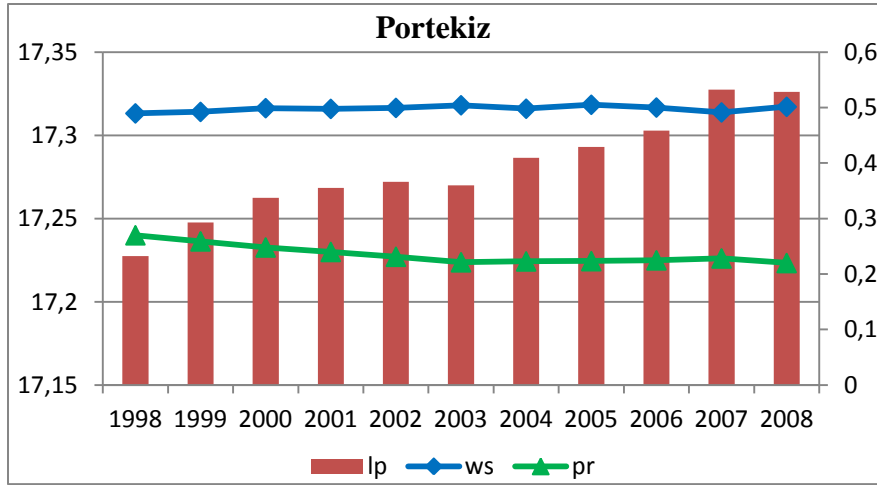
Grafik 1'in devamı: Ücret Payı (ws), Kar Oranları (pr) ve İşgücü Üretkenliği (lp), 1998-2008, Birincil Dikey Eksen:lp, İkincil Dikey Eksen:ws,pr

Kaynak: Genişletilmiş Penn Dünya Tabloları ve Dünya Bankası veri tabanı kullanılarak tarafımızca hazırlanmıştır.



Grafik 1'in devamı: Ücret Payı (ws), Kar Oranları (pr) ve İşgücü Üretkenliği (lp), 1998-2008, Birincil Dikey Eksen:lp, İkincil Dikey Eksen:ws,pr

Kaynak: Genişletilmiş Penn Dünya Tabloları ve Dünya Bankası veri tabanı kullanılarak tarafımızca hazırlanmıştır.



Grafik 1'in devamı: Ücret Payı (ws), Kar Oranları (pr) ve İşgücü Üretkenliği (lp), 1998-2008, Birincil Dikey Eksen:lp, İkincil Dikey Eksen:ws,pr

Kaynak: Genişletilmiş Penn Dünya Tabloları ve Dünya Bankası veri tabanı kullanılarak tarafımızca hazırlanmıştır.

Sonuç olarak egemen sınıfın çıkarlarına hizmet eden esnek istihdam biçimleri ve haftalık çalışma süresinde artış yönündeki esneklik uygulamaları üretimde ve üretkenlikte artışa neden olurken, üretkenliğin ücretler üzerindeki etkisinin azalmasına hatta iki değişken arasındaki bağı kopmasına neden olmuştur.

1.3. Ücret ve Sendikalaşma

18. yüzyılın ikinci yarısında, İngiltere’de başlayıp sonrasında dönemsel dalgalar halinde tüm dünyaya yayılan Endüstri Devriminin beraberinde getirdiği yeni üretim ilişkileri, emek gücü ile geçinmeye çalışan fakat güvenceden yoksun bir işçi sınıfının oluşumuna yol açmıştır. Üretim ilişkilerinin yeniden şekillendiği bu dönemde daha da belirginleşen güvencesiz kötü çalışma koşulları, üreten toplumsal çoğunluğun yaşam ve sağlık gibi temel haklarını savunan sendikaların ve diğer toplumsal örgütlerin oluşumunu sağlamıştır (Turan, 2003: 3). Örneğin 1960-1979 dönemine bakıldığında, reel ücretlerin artan işsizlik oranına rağmen yükselmeye devam ettiği görülmektedir (Küçükçiftçi vd., 2000: 83). Söz konusu dönemdeki reel ücret artışlarını işçi sendikalarının örgütlü gücüne ve ücret pazarlığı sürecindeki etkisine bağlamak mümkündür.

1980 sonrası döneme bakıldığında ise, küreselleşme ile birlikte neo-liberal düşünce akımının güç kazanması sendikalar için de yeni oluşumların habercisi olmuştur. Bu dönemde güç ilişkileri emek aleyhine şekillenmiş ve çalışanların grev hakkına ve işçi sendikalarının toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt yasasına müdahale edilerek sermaye gruplarının çıkarını gözeten değişiklikler yapılmıştır (Çelik, 2013).

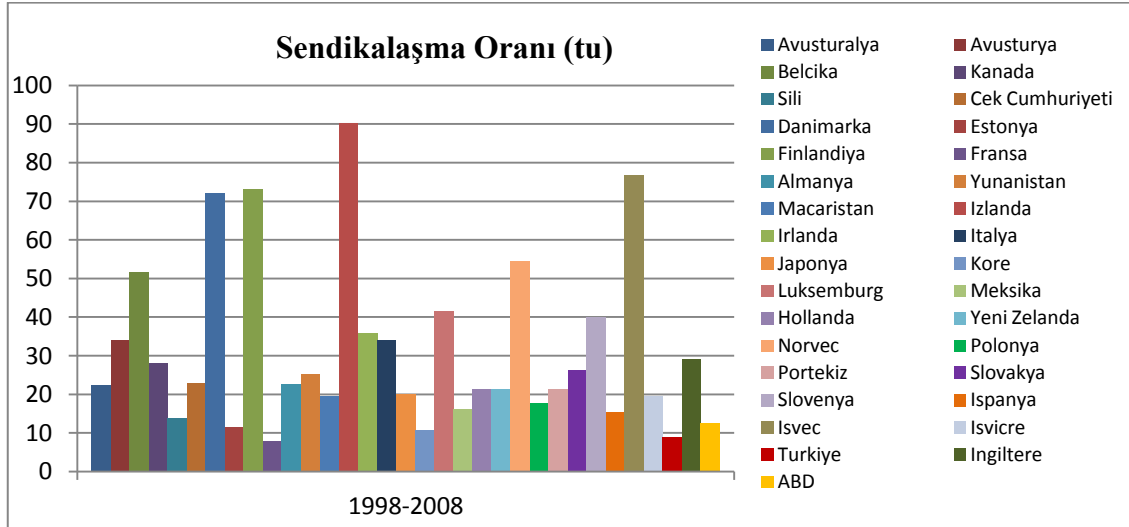
1980’li yıllardan sonra işgücü piyasasında daha da belirginleşen esneklik politikaları, reel ücretlerde ve kazanılmış haklarda muazzam düşüslere yol açarken örgütsel gücün de önemli oranda gerilemesine neden olmuştur.

Örneğin Türkiye’de 1980 öncesi dönemde emekçilerin toplu iş sözleşmesi ve örgütlenme sürecine ve grev hakkına ilişkin 1961 Anayasası temelinde görece özgürlükçü bir kurumsal yapı söz konusuysen, 1980 sonrasında sendikal faaliyetler yasaklanmış, emeklilikle ilgili tazminatlar ciddi oranda kesintiye uğramış ve işçilerin grev hakkı sadece toplu sözleşme anlaşmazlıkları ile sınırlandırılmıştır (Küçükçiftçi vd., 2000: 64).

İşgücü piyasasına ilişkin yürütülen esneklik tartışmalarında merkezi bir öneme sahip olan işçi sendikaları neo-klasik iktisat politikaları temelinde, işgücü piyasasının esnek uyum kapasitesini sınırlandıran çarpıklıklardan biri olarak görülmektedir (Onaran, 2000: 194). Bu görüşe göre, ücretlerin aşağı doğru (azalma yönünde) esnek olmamasının temel nedeni sendikalardır. Buna göre, ekonomide mal ve hizmet talebinin daraldığı dönemlerde, işgücü talebi de azalacak ve işgücü talebinin bu şekilde azalması, ücretlerin azalma yönünde esnek olduğu durumda işgücü piyasasının daha düşük bir ücret düzeyinde dengeye gelmesine neden olacaktır. Ancak sendikaların ücret düşüşlerine gösterdiği şiddetli direnç, mevcut ücret düzeyinde işgücü arzının işgücü talebinden büyük olmasına, bir başka deyişle işsizliğe neden olacaktır (Lindbeck, 1986'dan aktaran Biçerli, 2005: 375).

Bu görüş doğrultusunda, işsizliği önleyici politikaların önünde engel olarak görülen sendikal faaliyetlere işgücü piyasasında katılık ve çarpıklık yarattığı gerekçesiyle 1980 sonrasında müdahale edilmiştir. Ancak 1980 sonrasında istihdam artış hızına bakıldığında, önceki dönemlerin çok daha gerisinde kaldığı görülmektedir.

Dolayısıyla sendikalaşma ve işsizlik arasında varlığı iddia edilen pozitif yönlü ilişkinin mevcut durumu yansıtmadığını söylemek mümkündür.



Grafik 2: Sendikalaşma Oranı (tu), 1998-2008 Dönem Ortalaması

Kaynak: OECD veri tabanı kullanılarak tarafımızca hazırlanmıştır.

OECD ülkelerine ilişkin sendikalaşma oranları 1998-2008 dönemi için ortalama olarak incelendiğinde, en yüksek oranın İzlanda'da, en düşük oranın ise Fransa'dan sonra Türkiye'de olduğu görülmektedir. Türkiye'de 1980'li yıllarda % 20'lerde seyreden oranın bilhassa 2000'li yıllarda hızla düşerek günümüzde 5,9'a gerilemesi, Türkiye'yi sıralamada sona taşımıştır. İşçiler açısından olumsuz bir durum teşkil eden bu oran, sosyal güvenlik ve işçi hakları konusunda neoliberal/piyasacı politikaları amaç edinen OECD için başarı olarak da sayılabilmektedir.

OECD'nin kurucu ülkelerinden ve 34 üyesinden biri olan Türkiye için sendikal yoğunluğun düşüklüğünü, toplam istihdamın yaklaşık yarısını oluşturan kayıt dışı istihdam ile açıklamak mümkündür.

Nitekim işsizliğe çözüm olarak sunulan esnek istihdam biçimleriyle kayıt dışı istihdam yaygınlaştırılmış ve sendikal faaliyetler engellenerek işçiler örgütsüzleştirilmiştir (Yeldan, 2012b).

Sonuç olarak, bilhassa 1990'larda işgücü piyasasında temel politika haline gelen esneklik, emeğin örgütsel gücünün tümüyle geriletilmesine neden olmuştur.

1.3.1. Toplu pazarlığın adem-i merkezileşmesi

Neo-liberal politikalar, yüksek sendikalaşma oranının ve toplu pazarlıkların merkezi düzeyde olmasının işsizliğe katkı sunduğunu ileri sürmektedir.

Bu görüş çerçevesinde 1980 sonrasında, işgücü piyasasında yapılan 'reform'larla, sendikaların etkinliği sınırlandırılmaya çalışılmış ve merkezi düzeyde yapılan toplu pazarlık sisteminin ademi-i merkezi düzeye kaydırılması amaçlanmıştır. Bu dönemde yaşanan değişim trendi, toplu pazarlık düzeyinin, bilhassa gelişmekte olan ülkelerde ulusal ve iş kolu seviyesinden işyeri ve işletme seviyesine yani yerele inmekte olduğunu göstermektedir. Zira toplu pazarlık düzeyi, ekonomik sistem içerisinde endüstri ilişkilerinin boyutunu ve ağırlığını temsil ederken, çalışanların ve örgütlerinin sistem içerisindeki belirleyiciliklerini ve pazarlık gücünü de yakından ilgilendirmektedir. Sonuç olarak, toplu pazarlık düzeyinin düzeyi merkezileşmesi çalışanların ve işçi sendikalarının pazarlık gücünü artırmakta olup, adem-i merkezileşmesi ise, zayıflatmaktadır (Görmüş, 2009: 183, 195). Örneğin İngiltere'de bu dönemde, grevleri

sınırlayan, ücret pazarlığını adem-i merkezileştiren, işe alma ve işten çıkarma kısıtlarını serbestleştiren uzun vadeli ‘reformlar’ başlatılmıştır (Coe ve Snower, 1996: 6).

Toplu pazarlıkta adem-i merkezileşme eğilimlerinin, işletmelerin değişen piyasa koşullarına ve uluslararası rekabete esnek ve ivedi bir şekilde uyum sağlama ihtiyacından doğduğu ileri sürülmektedir (Aykaç, 2000: 559). Ancak esneklik arayışıyla birlikte uygulama alanı bulan adem-i merkezi pazarlıkların, çalışma ilişkilerinin yönetiminde işletmelere öncelik tanıdığı ve pazarlık sürecinde sendikal hareketin muhalif gücünü sınırlandırdığı görülmektedir.

2. Karlılık Yönelimi: Bölüşümsel ve Teknolojik Faktör

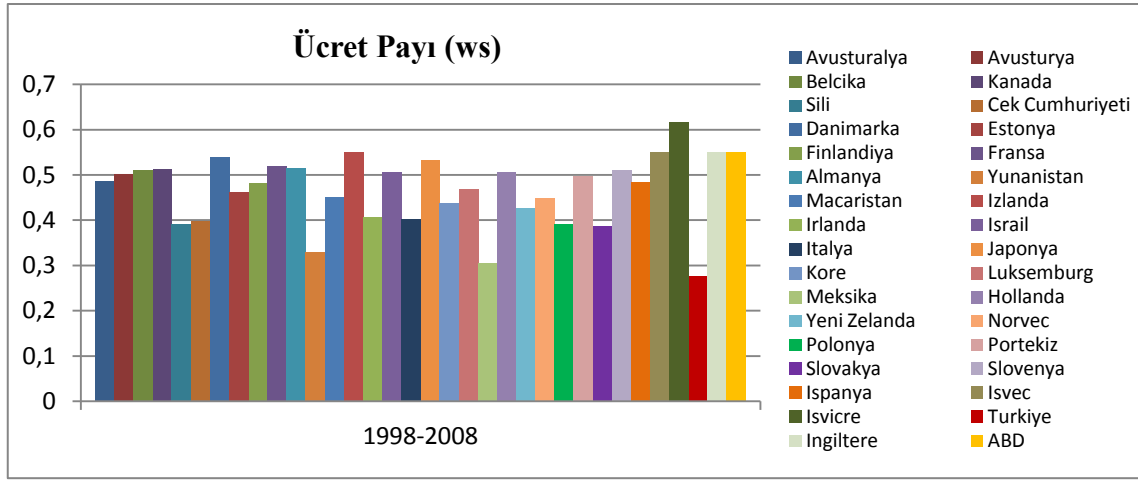
Karlılık yönelimini bölüşümsel (ücret payı ya da kar/çıktı) ve teknolojik (sermaye üretkenliği) faktör olarak ayrıştırmak mümkündür (Eres ve Bahçe, 2009: 98).

Bölüşümsel faktör olarak karlılık yönelimi, ücret payının küçülme oranı olarak tanımlanmaktadır (Eres ve Bahçe, 2009: 102). Bu doğrultuda, karlılık yöneliminin seyrini anlamak için üretkenlik ve ücret verilerini incelemek yerinde olacaktır.

Ücretler ve üretkenlik arasındaki ilişki, istihdam düzeyi gibi birçok temel ekonomik unsurun yanı sıra bölüşümsel etkinliği de etkilemektedir. Ücretlerin üretkenliğe duyarsız kalması, bir başka deyişle ücretlerdeki değişimin üretkenliğin gerisinde seyretmesi, çalışanın toplam çıktının bölüşümünden aldığı payın olumsuz etkilenmesine ve artık değere yansıyan kısmın artmasına neden olmaktadır.

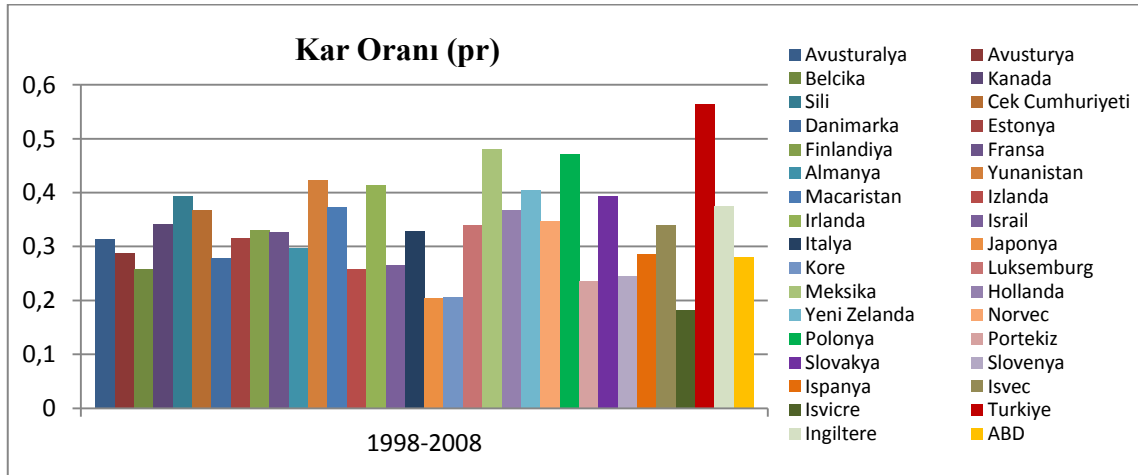
Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yayınlanan ve bu görüşü destekler nitelikte olan “2014/2015 Küresel Ücret Raporu” ise, üretkenlik artışındaki devamlılığa rağmen ileri derece sanayileşmiş ülkelerin büyük bir kısmında ücretlerdeki durgunluğa dikkat çekmiştir. Söz konusu durum, işçilerin üretimden aldığı payın küçüldüğüne, sermayedarların payının ise giderek arttığına işaret etmektedir (Martin, 2014). ILO’nun Politikadan Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı Sandra Polaski, gelişmiş ekonomilerin büyük bir kısmında ücretlerdeki artışın neredeyse sıfır düzeyine indiğini, bazılarında ise ücretlerde reel düşüşler olduğunu ileri sürmektedir. Ancak sendikal hareketlerin ve işçi eylemlerinin yoğun olduğu dönemlerde bu seyrin değiştiği, üretkenlikteki büyümenin ücretlerdeki artışın gerisinde kalarak karlılık yöneliminde negatif yönde bir seyre yol

açtığı, kriz dönemlerinin ise bu yönelimin değişiminde belirleyici olduğu ileri sürülmüştür (Eres ve Bahçe, 2009: 103-104).



Grafik 3: Ücret Payı (ws), 1998-2008 Dönem Ortalaması

Kaynak: Genişletilmiş Penn Dünya Tabloları veri tabanı kullanılarak tarafımızca hazırlanmıştır.



Grafik 4: Kar Oranı (pr), 1998-2008 Dönem Ortalaması

Kaynak: Genişletilmiş Penn Dünya Tabloları veri tabanı kullanılarak tarafımızca hazırlanmıştır.

Kapitalist ekonomilerin gelişimlerinin gözlenmesinde en uygun gösterge olan ve kavramsal temeli ve ölçülmesi konusunda farklı yaklaşımlar ve yöntemler içeren kar oranı, hesaplanmasında kullanılan sermaye stoku verilerinin yeterli düzeyde ve güvenilir olmamasından kaynaklı sorunludur (Eres ve Bahçe, 2009: 98). Ancak mevcut veriler ülkeler arası bir karşılaştırma yapmayı olanaklı kılmaktadır.

Ücret ve kara işçinin ürününden alınan paylar gözü ile bakılabilir. Sermayenin, emeğin ürünü olan toplam çıktıdan aldığı pay (kar) yükseldikçe, ücretin kendi ürününden aldığı pay düşecektir (Marx, 2008: 44-45).

Söz konusu değişkenler arası ilişki, OECD üyesi 34 ülke için ortalama olarak incelendiğinde, gelir eşitsizliğinin en fazla olduğu ülkenin Türkiye olduğu görülmektedir. Zira kar oranları 1998-2008 döneminde ortalama olarak 0,56 ile diğer ülkeler arasında en yüksek seviyeye ulaşırken, ücret payı ise 0,27 ile en düşük seviyede kalmıştır. Bu durumu bilhassa 1990 sonrası artan ve Türkiye işgücü piyasasının yapısal özelliği haline gelen esneklik politikaları ile açıklamak mümkündür. Zira esneklik politikaları işe alma ve işten çıkarma konusunda işverenlere sayısal esneklik kolaylığı sağlarken çalışma sürelerinde ve ücretlerde esneklikle de ucuz işgücüne neden olmaktadır.

Karlılığın genel yönü anlamında bölüşümsel ve teknolojik unsurların aynı yönde hareket ettiğini söylemek mümkündür. Karlılığı etkileyen unsurlardan bir diğeri olan teknolojinin etkileme derecesi ise dönemlere göre değişkenlik göstermiş ve bilhassa 1990'lardan sonra etki gücünü yitirmeye başlamıştır (Eres ve Bahçe, 2009: 107).

Sermayenin üretkenliğindeki bir artış (teknolojik gelişme), işbölümü ve makine kullanımını da aynı yönde etkileyecek ve işçiler arasında artan rekabetle birlikte ücretlerin kısılmasına neden olacaktır (Marx, 2008: 54-55, 71). Ancak yeni teknolojilerin kullanımı işgücüne olan talebi azaltırken, üretim maliyetlerinde meydana gelecek artışla birlikte kar oranlarını da düşüreceklerdir. Zira Marksist teoriye göre, artık değeri yaratan değişen sermayenin (işgücü) üretim süreci içindeki payının azalması, yatırımların düşmesine ve işsizliğin ortaya çıkmasına neden olacaktır (Ataman, 1998: 62-63).

Sonuç olarak, yeni teknolojilerin ve üretim araçlarının ortaya çıkması yedek işgücü ordusunda artış yaratmakla birlikte işgücü kullanımına da esneklik getirmektedir.

Neo-liberal dönemin sömürü ve birikim süreci dikkate alındığında, işgücü piyasalarının deregülasyonu başlığı altında incelenen esneklik politikalarının, gelişen teknolojilerin de verdiği imkânlardan yararlanarak kar oranlarını artırması emek üzerindeki sömürü artışına bağlanmaktadır (Süalp, 2014: 23-26, Göztepe, 2012: 31).

İşgücünün sermaye tarafından sömürülme derecesini ifade eden artık değer oranı (Marx, 2011: 212), çalışma sürelerinde esneklik politikalarıyla artırılmaya çalışılmaktadır. Bu doğrultuda, çalışma sürelerinden esneklik uygulamaları içerisinde yer alan bilhassa fazla çalışma ve telafi çalışması gibi çalışma türlerinde çalışma süresinin günlük çalışma süresinden fazla oluşu kuşkusuz artı değer yaratma sürecine katkı sunacaktır.

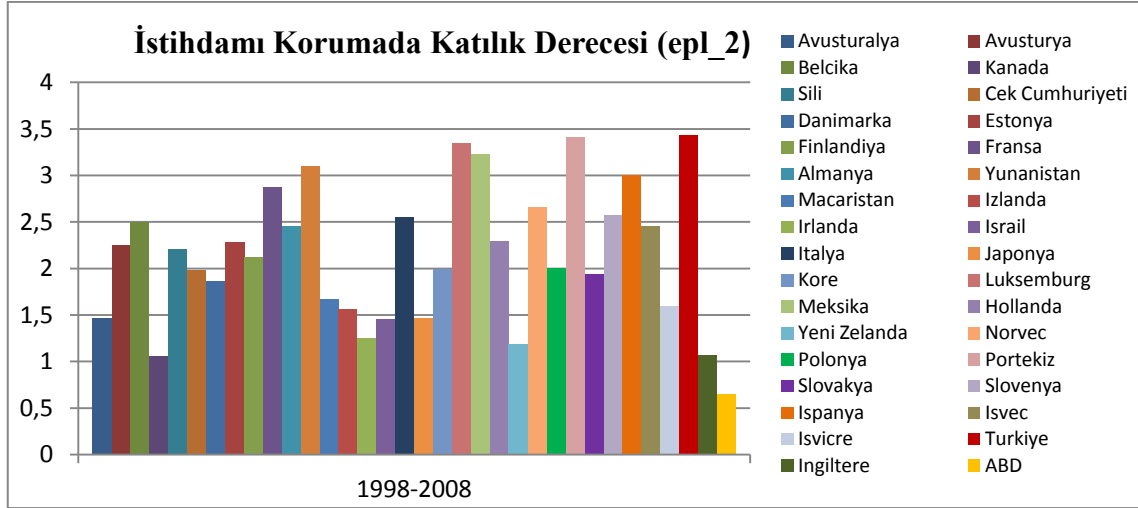
Sonuç olarak, sermaye ile emek arasındaki uluslararası güç dengesi esneklik politikalarıyla sermaye lehine değişmekte ve düşme eğilimindeki kar oranlarını artırma ve sermayenin uluslararası mevzilerini daha da güçlendirme hedefi ucuz işgücü kullanımını artırmakla sağlanmaya çalışılmaktadır. Bu durum, işçileri güvencesizlikle kuşatıp, örgütsüzlüğü ve yoksulluğu çok daha ciddi boyutlara taşıırken, kar oranlarında ise artışa hizmet etmektedir.

3. İstihdam Koruma Mevzuatı

OECD ülkeleri için 1985 yılından itibaren mevcut olan “İstihdam Koruma Mevzuatı Endeksi” (epI), işgücü piyasalarının katılık/esneklik derecesini göstermekte olup ülkeleri katılık derecesine göre sıralamaktadır. Söz konusu endeks, 21 alt ögenin, bireysel işten çıkarmalara karşı düzenli/sürekli istihdamı koruma, toplu işten çıkarmalara karşı belirli kısıtlar ve geçici istihdam biçimlerinin düzenlenmesine ilişkin mevzuat olmak üzere üç ana bileşen içerisinde sınıflandırılmasından oluşmaktadır. Endeks, “0” ile “6” arasında değer almakta ve ülkeler bu değerlendirmeye göre sıralanmaktadır. Endeks değerinin “0”a yakın olması ülkelerin istihdam koruma konusunda katı uygulamalara sahip olmadığını, bir başka deyişle esnek davranıldığını ifade ederken, “6”ya yakın olması ise istihdamın daha katı bir şekilde korunduğu anlamına gelmektedir.

Yıllar itibariyle hesaplanmış olan OECD istihdam koruma endeksinin üç farklı versiyonu (Versiyon 1, Versiyon 2, Versiyon 3) bulunmaktadır. Endeksin birinci versiyonu (epI_1), geçici istihdam düzenlemelerini ve toplu işten çıkarmaları içermeyen düzenli/sürekli iş sözleşmelerinden oluşmakta olup 1985 yılı itibariyle mevcuttur. İkinci versiyon (epI_2), birinci versiyona (bireysel iş akdinin feshi) toplu işten çıkarma hükümlerinin de eklenmesiyle 1998 yılı sonrası için hesaplanmıştır. Üçüncü versiyon (epI_3) ise, ikinci versiyona, belirli süreli iş sözleşmelerini ve geçici iş ajansları

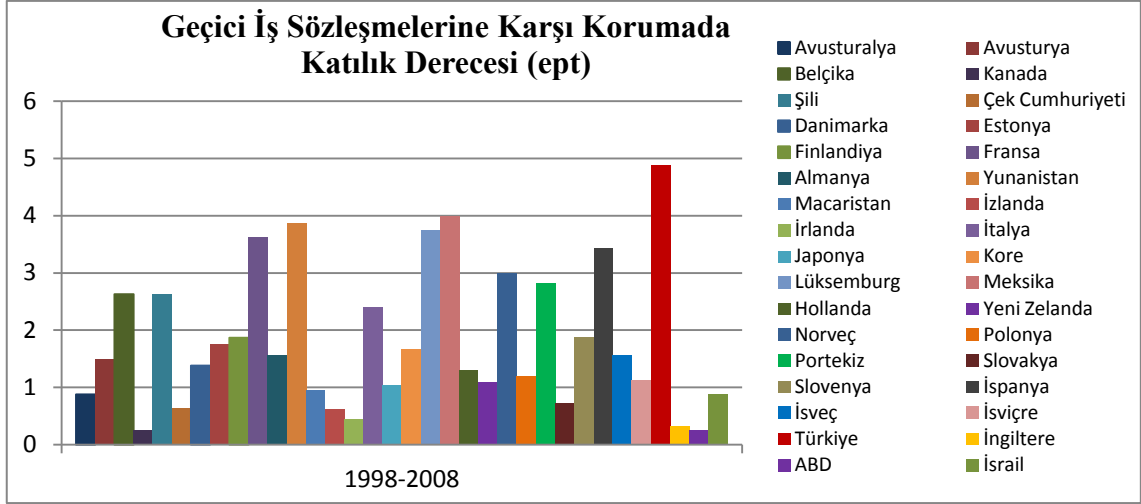
aracılığıyla istihdamı içeren geçici iş sözleşmelerinin dahil edilmesiyle oluşmakta ve 2008 yılı sonrası için hesaplanmıştır (OECD, 2013).



Grafik 5: İstihdamı Korumada Katılık Derecesi (ep1_2), 1998-2008 Dönem Ortalaması

Kaynak: OECD veri tabanı kullanılarak tarafımızca hazırlanmıştır.

“İstihdam Koruma Mevzuatı”nın 2. versiyonuna (1998-2008) ilişkin OECD tarafından yapılan bir endekslemede, Türkiye 34 ülke arasında “en katı” mevzuata sahip ülke konumundayken, ABD’nin ise esneklik derecesinde birinci sırada yer aldığı görülmektedir. Söz konusu sıralamayı, esneklik politikalarındaki yaygınlık ve yoğunluk dikkate alındığında ABD için doğrulamak mümkündür. Buna karşın, taşeronlaşmanın, belirli süreli iş sözleşmelerinin ve çalışma sürelerinde esneklik uygulamalarının son derece yaygın olduğu Türkiye işgücü piyasasının, OECD ülkeleri içerisinde “en katı” mevzuata sahip olduğunu ileri sürmek ancak ve ancak sermaye yanlısı bir bakış açısına ve neo-liberal bir ideolojiye sahip olmakla mümkündür. Ayrıca, toplam istihdamın yaklaşık yarısını oluşturan kayıt dışı istihdam oranının yüksekliği, sendikalaşma oranının düşüklüğü ve ücret-üretkenlik ilişkisinin zayıflığı dikkate alındığında, işçiler açısından sosyal hakların ve korumanın yüksek olduğu bir işgücü piyasası anlamına gelen bu katılıktan Türkiye için söz etmek mümkün değildir.

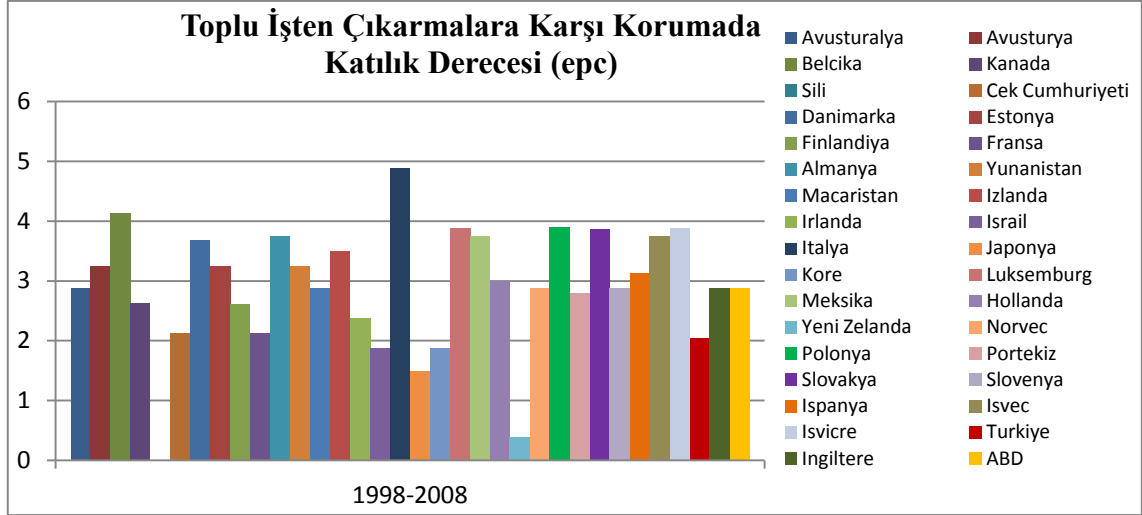


Grafik 6: Geçici İş Sözleşmelerine Karşı Korumada Katılık Derecesi (ept_2), 1998-2008 Dönem Ortalaması

Kaynak: OECD veri tabanı kullanılarak tarafımızca hazırlanmıştır.

OECD'ye ilişkin mevzuat, istihdam koruma endeksinin bir bileşeni olan geçici iş sözleşmeleri kapsamında incelendiğinde, en esnek uygulamaya sahip ülkelerin sırasıyla ABD, Kanada ve İngiltere olduğu görülmektedir. Genel olarak bakıldığında ise, İskandinav ülkelerinde daha katı uygulamaların olduğunu söylemek mümkündür. Ancak geçici iş sözleşmelerinin yapılmasına karşı işçiyi korumada en katı ülkenin 4.88 gibi bir değerle yine Türkiye oluşu birçok tartışmayı da beraberinde getirmektedir. Zira Türkiye'de geçici çalışma biçimleri mevcut ve yaygın olmakla birlikte toplam istihdam içindeki payı daha da genişletilmeye çalışılmaktadır.

IMF ve ILO yaptığı ortak bir çalışmada, yüksek oranda geçici işgücü barındıran ülkelerde, sürekli çalışanlar ve geçici çalışanlar arasında gelir ve sosyal haklar açısından muazzam farklılıklar oluştuğunu ve geçici çalışanlar açısından güvencesizliğin daha da arttığını vurgulamaktadır. IMF ve ILO'ya göre, geçici istihdam biçimlerinin esnekleştirilmesi, görece güvenceli olan sürekli çalışanların geçici çalışanlarla bir arada oluşundan kaynaklı işsizlik oranında artışa neden olmaktadır (Yeldan, 2012a).



Grafik 7: Toplu İşten Çıkarmalara Karşı Korumada Katılık Derecesi (ep1_2),1998-2008 Dönem Ortalaması

Kaynak: OECD veri tabanı kullanılarak tarafımızca hazırlanmıştır.

OECD hesaplamaları doğrultusunda Türkiye işgücü piyasasının, istihdamın genişlemesini engelleyecek ölçüde ‘katı’ uygulamalara sahip olduğu iddiası, işsizlikle mücadelede “yeniden” esneklik politikalarını gündeme getirmiştir. Ancak esneklik/katılık tartışması, mevzuatın en önemli bileşeni olan ve istihdam ve iş güvencesini temsil eden toplu işten çıkarmalara koruma açısından ele alındığında, Türkiye’nin 2.03’lük bir değerle katılık sıralamasında 29. sıraya gerilediği görülmektedir. Bu durum, işgücü piyasasına yönelik regülasyonlarla fesih bildirimlerinin daha esnek hale getirildiğine, dolayısıyla işten çıkarmaların işveren açısından kolaylaştırıldığına işaret etmektedir.

Sonuç olarak, esnek istihdam biçimleriyle ve çalışma sürelerinde esneklik uygulamalarıyla son derece esnek ve güvencesiz bir işgücü piyasasına sahip olan Türkiye’nin ekonomik gelişmeyi engelleyecek derecede katı bir işgücü piyasasına sahip olduğu iddiası, var olan nesnel gerçeklikle örtüşmemektedir.

Dördüncü Bölüm

Ampirik Analiz: İstihdamın Korunmasına Yönelik Regülasyonların Ücret ve Kâr Üzerine Etkisi

Bu bölümde, işgücü piyasalarında istihdamı korumaya yönelik regülasyonların ücret ve kar üzerindeki etkisinin ampirik olarak ortaya konulması amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda, derlenen panel veriler ile ekonometrik bir uygulama yürütülmüş ve sonuçlar değerlendirilmiştir. Ancak istihdamı koruma ve artırmada çözüm olarak görülen ‘yeni’ istihdam biçimlerindeki esneklik eğilimi, hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde verilerin sınırlı olması ve bütünlük göstermemesi nedeniyle doğru bir şekilde ölçülememektedir (Quinlan ve Mayhew, 1999: 492). Bilhassa gelişmekte olan ülkelerde enformel ekonominin boyutlarının bilinmemesi esnekliğin boyutunun da net ve doğru bir şekilde ifade edilmesine engel teşkil etmektedir. Bunun yanı sıra, OECD ülkeleri için tanımlanmış veriler, işgücü piyasasının istihdam korumada ne derece esnek ya da ne derece katı olduğu yönünde değerlendirme yapmayı olanaklı kılmaktadır.

1. Uygulama Örnekleri

İşgücü piyasasına yönelik regülasyonların işgücü piyasaları üzerindeki etkisini inceleyen çok sayıda çalışmaya rastlanmış olup, söz konusu çalışmaların büyük bir kısmında, regülasyonların işsizlik/istihdam düzeyi üzerindeki etkisine, diğer kısmında ise rekabet gücü, ekonomik büyüme ve işgücü maliyetleri üzerindeki etkisine yoğunlaşıldığı görülmektedir. İşgücü piyasası regülasyonlarının katılım derecesini gösteren OECD “İstihdamı Koruma Mevzuatı Endeksi”nin ücret ve kar üzerindeki etkisini doğrudan inceleyen bir çalışmaya ise literatürde rastlanmamıştır. Ancak, sözü edilen çalışmaların bir kısmında - birinci bölümde “esneklik-istihdam ilişkisi” kısmında da anlatıldığı üzere – esneklik düzenlemelerinin ücret ve kar üzerindeki etkisine kısmen de olsa değinilmiştir.

2. Model ve Değişkenler

İşgücü piyasalarında istihdamı koruma amaçlı gerçekleştirildiği öne sürülen esneklik uygulamalarının ücret ve kar üzerinde önemli bir etki yaratıp yaratmadığının araştırıldığı bu çalışmada analiz, işgücü piyasasında istihdamı korumaya yönelik

yapılan düzenlemelerin ücret ve kar üzerindeki etkisini açıklayan eşitliklere dayandırılmaktadır.

İşgücü piyasası regülasyonlarının/esnekliğinin ücret ve kar üzerindeki etkisinin tahmin edilebilmesi için ücret ve kar ayrı ayrı modellenmiştir.

Ücret için kurgulanmış model, “istihdamı koruma mevzuatı endeksi”nin (epl_2) ve bu endeks (epl_2) ile işgücü üretkenliği (lp) arasındaki etkileşimi gösteren “ c_lpepl2 ”nin bir fonksiyonu olarak sunulmaktadır:

$$ws = f(epl_2, c_lpepl2)$$

Ücret modelini ekonometrik olarak ifade edecek olursak;

$$ws_{i,t} = \alpha_i + \mu_t + \beta_1 epl_2_{i,t} + \beta_2 c_lpepl2_{i,t} + \varepsilon_{it} \quad (I.a)$$

Söz konusu modelde “ ws ”, Gayri Safi Yurt İçi Hasıla (GSYİH) içindeki ücret payını ifade etmektedir. Buna ek olarak μ_t ve α_i , zaman içerisindeki değişikliklerin ve ülkelere ait gözlemlenemeyen değişkenlerin spesifik etkilerini, ε_{it} ise olağan hata terimini göstermektedir (Kılıçaslan ve Taymaz, 2008: 487). Son olarak, i ve t indisleri ise sırasıyla ülkeleri ve yılları simgelemektedir.

Ayrıca, eşitlikte bağımlı değişken olarak yer alan ücretin uyarlanma hızını ölçebilmek için gecikmeli hali de açıklayıcı değişken olarak kullanılmaktadır. Bu çerçevede ücret modelini tanımlayacak olursak;

$$ws_{i,t} = \alpha_i + \mu_t + \beta_3 ws_{i,t-1} + \beta_1 epl_2_{i,t} + \beta_2 c_lpepl2_{i,t} + \varepsilon_{it} \quad (I.b)$$

Yukarıdaki eşitlikte yer alan ücret payının birinci gecikmeli değeri, değişkenin uyarlanma hızını ölçmektedir. Söz konusu değer katsayısının negatif çıkması ise ücretlerin ülkeler arasında birbirine yakınsadığını, diğer bir deyişle “*Catch-up*” faktörünün varlığını ifade etmektedir.

Kâr için kurgulanan model ise, teknolojinin/sermaye üretkenliğinin (kp) (Negishi, 1998; Zachariah, 2006; Petith, 2008; Eres ve Bahçe, 2009; Toms, 2010), istihdam koruma endeksinin (epl_2) ve bu endeks (epl_2) ile işgücü üretkenliği (lp) arasındaki etkileşimi gösteren “ c_lpepl2 ”nin bir fonksiyonu olarak sunulmaktadır:

$$pr = f(kp, epl_2, c_lpepl2)$$

Benzer şekilde ekonometrik olarak kar modelini ifade edecek olursak;

$$pr_{i,t} = \alpha_i + \mu_t + \beta_1 kp_{i,t} + \beta_2 epl_2_{i,t} + \beta_3 c_lpepl2 \varepsilon_{it} \quad (II.a)$$

Kâr için yazılan modelde “pr”, brüt kâr oranını ifade etmektedir. Modelde yer alan diğer bağımsız değişkenler ise ücret modelinde tanımlanmıştır.

Eşitlikte bağımlı değişken olarak yer alan kar oranının uyarlanma hızını ölçebilmek için tıpkı ücret modelinde olduğu gibi gecikmeli hali de açıklayıcı değişken olarak kullanılmaktadır. Bu çerçevede kar modelini tanımlayacak olursak;

$$pr_{i,t} = \alpha_i + \mu_t + \beta_4 pr_{i,t-1} + \beta_1 kp_{i,t} + \beta_2 epl_2_{i,t} + \beta_3 c_lpepl2 \varepsilon_{it} \quad (II.b)$$

Yukarıdaki eşitlikte yer alan kar oranının birinci gecikmeli değeri, değişkenin uyarlanma hızını ölçmektedir. Kar oranlarının ülkeler arasında birbirine yakınsama (catch-up) durumunu gösteren bu değer katsayısı ise pozitif ve birden düşük beklenmektedir.

Son olarak, “İstihdam Koruma Mevzuatı Endeksi”nin (epl_2) yanı sıra bu endeksi oluşturan üç ana bileşenden biri olan “Toplu İşten Atmalara Karşı Koruma (epc)”nın da ücret ve karlar üzerindeki etkisine ayrıca bakılacaktır.

Ücret için kurgulanmış ikinci model;

$$ws = f(epc, c_lp_epc)$$

$$ws_{i,t} = \alpha_i + \mu_t + \beta_1 epc_{i,t} + \beta_2 c_lp_epc_{i,t} + \varepsilon_{it} \quad (I.c)$$

$$ws_{i,t} = \alpha_i + \mu_t + \beta_3 ws_{i,t-1} + \beta_1 epc_{i,t} + \beta_2 c_lp_epc_{i,t} + \varepsilon_{it} \quad (I.d)$$

Kar için kurgulanmış ikinci model;

$$pr = f(kp, epc, c_lp_epc)$$

$$pr_{i,t} = \alpha_i + \mu_t + \beta_1 kp_{i,t} + \beta_2 epc_{i,t} + \beta_3 c_lp_epc \varepsilon_{it} \quad (II.c)$$

$$pr_{i,t} = \alpha_i + \mu_t + \beta_4 pr_{i,t-1} + \beta_1 kp_{i,t} + \beta_2 epc_{i,t} + \beta_3 c_lp_epc \varepsilon_{it} \quad (II.d)$$

Eşitlikte açıklayıcı değişken olarak her iki modelde de yer alan “epc”, “Toplu İşten Çıkarmalara Karşı Koruma”yı gösterirken, “c_lp_epc” ise “lp” ve “epc”nin çarpımından elde edilmiş olup bu iki değişken arasındaki etkileşimin ücret ve karlar üzerindeki etkisi ifade etmektedir.

Tahminde kullanılan değişkenlerin ölçümü ve tanımı:

Çalışmada, işgücü piyasasının yapısına ilişkin değişkenler için Dünya Bankası, Genişletilmiş Penn Dünya Tabloları ve OECD indeksinden yararlanılmış ve 34 OECD ülkesi için 1998- 2008 yıllarını kapsayan panel veri seti kullanılmıştır.

Modelde bağımlı değişken olarak yer alan ve işgücünün GSYİH’den aldığı ücret payını (\$/yıl) ifade eden “ws” verisi, Genişletilmiş Penn Dünya Tabloları (PWT) kaynaklı olup, yerel para birimlerine göre cari fiyatlar üzerinden hesaplanmıştır.

Modelde bağımlı değişken olarak yer alan brüt kâr oranı (pr), sermaye stoku tahminleri kullanılarak hesaplanmış olup, Genişletilmiş PWT kaynaklıdır. Hesaplanmasında ise; $pr = 100 * (1 - ws) * tech$ formülü kullanılmıştır. (ws: GSYİH içindeki ücret payı, tech: sermaye üretkenliği/teknolojik değişim)

Kar oranını açıklayıcı olarak modelde yer alan “kp” değişkeni, tahmin edilmiş sermaye stokunun, 2005 yılı satın alma gücü paritesi baz alınarak oluşturulmuş reel GSYİH’ye bölünmesiyle elde edilmiş olup sermayenin üretkenliğini (çıktı-sermaye oranını) göstermektedir. Genişletilmiş PWT kaynaklı bu değişkenin tahmin sonucundaki katsayısı ise pozitif beklenmektedir.

Eşitlikte açıklayıcı değişken olarak her iki modelde de yer alan ve işgücü üretkenliği/verimliliği (lp) ile “İstihdam Koruma Mevzuatı Endeksi” (epl_2) arasındaki etkileşimi gösteren “c_lpelp2” ise, sabit fiyatlarda, çalışan başına katma değer olarak ölçülen “lp” ile “epl_2”nin çarpımından oluşmakta olup Dünya Bankası ve OECD kaynaklıdır. Tahmin sonucunda “c_lpelp2” değişkeni ile ücretler arasında negatif, kar oranları arasında ise pozitif yönlü bir ilişki beklenmektedir.

Son olarak, her iki modelde de açıklayıcı değişken olarak yer alan ve sadece OECD ülkeleri için hesaplanmış olan “epl_2” ise, “İstihdam Koruma Mevzuatı Endeksi”nin 2. versiyonu olup, işgücü piyasalarının katılık/esneklik derecesini göstermektedir. Daha

önce de belirtildiği gibi endeks, “0” ile “6” arasında değer almakta ve endeks değerinin “0”a yakın olması istihdam koruma konusunda esnekliğe işaret ederken, “6”ya yakın olması ise istihdamın katı düzenlemelerle korunduğunu ifade etmektedir.

Uygulama kısmında, yapılan düzenlemeler ile istihdamın ne derece korunduğunu gösteren “ep1” endeksinin 2. versiyonunun (ep1_2) kullanılması tercih edilmiştir. Zira bu endeks, 1. versiyona göre daha kapsamlı olup (1. versiyona ek olarak toplu işten atma hükümlerini de içermektedir), 2008 yılına kadar uzanmaktadır. Ayrıca ulaşılan ücret ve kar verilerinin 2009 yılına kadar mevcut olması, 2008 yılı sonrası için hesaplanan 3. versiyonun tercih edilmesine engel olmuştur.

Tablo 2: Modelde Kullanılan Değişkenlerin Özet İstatistikleri, 1998-2008

Değişkenler	Gözlem Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maksimum
Ülke Kodu	374	4.315.882	237.403	36	840
Ülke	0				
Yıl	374	2003	3.166.514	1998	2008
Kar Oranı (pr)	338	.3335548	.0804866	.17062	.61503
Sermaye Üretkenliği (kp)	357	.6234291	.1077238	.3362	.8841
İşgücü Üretkenliği (lp)	338	5.81e+07	3.24e+07	1.31e+07	1.87e+08
Ücret Payı (ws)	338	.470013	.0755337	.2172	.6361
İstihdam Koruma (ep1_2)	314	2.129.904	.7500281	.65	3.53
Toplu İşten Çıkarmalara Karşı Koruma (epc)	314	2.959.363	.9266168	0	4.88
lnlp	338	1.770.364	.6249555	1.638.877	1.904.444
Etkileşim(c_lpepl2)	292	381.158	1.242.639	1.176.357	6.376.265
Etkileşim(c_lp_epc)	292	5.283.613	171.248	0	8.829.025

Kaynak: Genişletilmiş Penn Dünya Tabloları, Dünya Bankası ve OECD veri tabanı kullanılarak tarafımızca hazırlanmıştır.

Tablo 1’de, 34 OECD ülkesinin 1998-2008 yıllarına ait panel veri setinin temel istatistikleri yer almaktadır.

3. Tahmin Metodolojisi

Uygulamada, ücret ve kar eşitliklerinin tahmininde statik Sabit Etkiler (*Fixed-Effects*) (I.a, II.a, I.c ve II.c) ve Arrellano ve Bond (1991) tarafından ileri sürülen dinamik GMM (Genelleştirilmiş Momentler Metodu) (I.b, II.b, I.d ve II.d) metodu kullanılmış olup, yapılan tahminler ilgili katsayıların yorumlanmasında tutarlı sonuçlar vermiştir.

4. Model Tahmin Sonuçları ve Sonuçların Değerlendirilmesi

Statik sabit etkiler (*fixed-effects*) ve dinamik GMM yöntemi ile yapılmış olan tahminlere ilişkin sonuçlar Tablo II. A, B ve III. A, B'de raporlanmıştır. Tahmin sonuçları, kullanılan ekonometrik metodolojiye göre belli bir derecede farklılık gösterse de, sonuçların birbirini desteklediği görülmektedir. Yapılan tahminlerde sağlam ve güçlü sonuçlara ulaşılmış olup katsayı işaretlerinin kuramsal beklentilerle örtüşür nitelikte olduğu gözlenmektedir.

Tahmin sonucunda elde edilen bulguları şu şekilde özetlemek mümkündür:

İlk olarak, her iki modelde de açıklayıcı değişken olarak yer alan işgücünün üretkenliği (lp) ile ücretler arasında istatistiksel olarak anlamlı ve güçlü negatif bir ilişkiye ulaşılrken (Tablo II. A ve II. B; Model 1, 2 ve 4), söz konusu değişken ile kar oranları arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı gözlenmiştir (Tablo III. A; Model 2 ve 7, Tablo III. B; Model 2). Bu durum, işgücü üretkenliğindeki artışın ücretleri olumsuz yönde etkilediğini, kar oranlarını ise artırdığını ifade etmektedir.

Kar için kurgulanmış modelde açıklayıcı değişken olarak yer alan sermayenin üretkenliği/teknolojik değişim (kp) ile bağımlı değişken olan kar oranları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve güçlü pozitif bir ilişkiye ulaşılmıştır (Tablo III. A. ve III. B; Model 1, 2, 3, 5, 6 ve 9). Söz konusu durum, sermayenin üretkenliğindeki artışın veya teknolojik değişimlerin kar oranlarını artırdığını ifade etmektedir.

Ücret payının bir yıl gecikmeli değerinin yer aldığı GMM tahmin sonuçlarına bakıldığında ise, gecikmeli değer ücret payı üzerindeki etkisini gösteren katsayının istatistiksel olarak anlamlı, negatif bir değere sahip olduğu gözlenmektedir (Tablo II. B; Model 2, 4 ve 5). Ücret payının uyarlanma hızı olarak ifade edilen bu katsayının 0'a yakın olması uyarlanma hızının yüksekliğini ifade ederken, negatif oluşu ise “catch-

up”ın varlığına, diğer bir deyişle ücretlerin ülkeler arasında birbirine yakınsadığına işaret etmektedir.

Kar oranlarının bir önceki dönem değeri ile ilişkisinin ise istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Tablo III. B; Model 1-9).

Her iki modelde de bağımsız değişken olarak yer alan “toplu işten çıkarmalara karşı korumada katılık derecesi (epc)” ile bağımlı değişken olan ücretler arasında istatistiksel olarak anlamlı ve güçlü bir pozitif bir ilişkiye ulaşılrken (Tablo II. A ve II. B; Model 5), kar oranları ile arasında güçlü negatif yönlü bir ilişkiye ulaşılmıştır (Tablo III. A; Model 6, 8 ve 9, Tablo III. B; Model 9). İşgücü piyasasında toplu işten atmalara karşı çalışanı koruyucu mevcut düzenlemelerin regülasyonlarla daha katı bir hal alması, ücretleri artırarak çalışan lehine sonuç doğururken, kar oranlarının düşmesine neden olmaktadır.

Benzer şekilde, ücret ve kar için kurgulanan modellerde açıklayıcı değişken olarak yer alan ve yapılan çalışmanın ampirik olarak ikincil eksenini oluşturan “c_lp_epc” değişkenine baktığımızda ise, söz konusu değişkenin ücretler üzerinde negatif (Tablo II. A ve B; Model 5), kar oranları üzerinde ise pozitif etkisine ulaşılmıştır (Tablo III. A; Model 8, 9, Tablo III. B; Model 9). Modele tek başına toplu işten atmalara karşı koruma endeksinin (epc) değil de, koruma ile üretkenlik (lp) arası etkileşimi gösteren “c_lp_epc”nin dâhil edilmesi, sonuçları tersi yönde değiştirmektedir. Sonuç olarak, üretkenliğin koruma ile etkileşimi, “toplu işten atmalara karşı istihdamı korumada katılık derecesi (epc)”nin ücretler ve karlar üzerindeki etkisini azaltmakta, azalan etki ise katma değer içinde kâra yansıyor ücretleri negatif etkilemektedir.

Modelde hem ücretleri hem de kar oranlarını açıklayıcı değişken olarak yer alan “işgücü piyasası regülasyonlarının (epl_2: istihdamı korumada katılık derecesi)”, ücretler üzerinde istatistiksel olarak anlamlı, güçlü pozitif bir etkisi söz konusuyken (Tablo II. A ve II. B; Model 3), kar oranlarını negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Tablo III. A; Model 4 ve 5, Tablo III. B; Model 5). Söz konusu durum, istihdamı korumaya yönelik yapılan katı düzenlemelerin, diğer bir deyişle mevzuatta çalışanı koruyucu hükümlerin ‘katılık’ derecesindeki artışın ücretler üzerinde olumlu bir etki yarattığını, kar oranlarını ise düşürdüğünü göstermektedir.

Tablo 3. A: Ücret Payının Belirleyicileri, 1998-2008. (Sabit Etkiler Modeli, Bağımlı Değişken: Ücret Payı (ws))

Değişkenler	Model (1) ws	Model (2) ws	Model (3) ws	Model (4) ws	Model (5) ws
lnlp	-0.107** [0.018]	-0.103** [0.021]		-0.102** [0.022]	
epl_2		-0.003 [0.010]	0.692** [0.185]		
c_lpepl2			-0.040** [0.011]		
epc				0.002 [0.010]	0.596** [0.097]
c_lp_epc					-0.034** [0.006]
Constant	2.365** [0.320]	2.314** [0.371]	0.496** [0.022]	2.286** [0.393]	0.520** [0.033]
Gözlem Sayısı	306	271	271	271	271
R²	0.114	0.094	0.057	0.094	0.141
Ülke Sayısı	33	32	32	32	32

Not: Parantez içindekiler Standart Hataları göstermektedir.

* %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı; ** %1 anlamlılık düzeyinde anlamlı; *** %10 anlamlılık düzeyinde anlamlı

Tablo 3. B: Ücret Payının Belirleyicileri, 1998-2008. (GMM Modeli, Bağımlı Değişken: Ücret Payı (ws))

Değişkenler	Model (1) ws	Model (2) ws	Model (3) ws	Model (4) ws	Model (5) ws
L.ws	0.051 [0.079]	-0.164** [0.052]	-0.112 [0.082]	-0.159** [0.045]	-0.142*** [0.074]
lnlp	-0.078* [0.034]	-0.116* [0.049]		-0.108* [0.048]	
epl_2		-0.012 [0.021]	0.740* [0.371]		
c_lpepl2			-0.043* [0.021]		
epc				0.007 [0.011]	0.546** [0.185]
c_lp_epc					-0.031** [0.011]
Constant	1.832** [0.585]	2.632** [0.847]	0.574** [0.064]	2.451** [0.849]	0.569** [0.037]
Gözlem Sayısı	242	213	213	213	213
Ülke Sayısı	32	27	27	27	27

Not: Parantez içindekiler Standart Hataları göstermektedir.

* %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı; ** %1 anlamlılık düzeyinde anlamlı; *** %10 anlamlılık düzeyinde anlamlı

Tablo 4. A: Kar Oranının Belirleyicileri, 1998-2008. (Sabit Etkiler Modeli, Bağımlı Değişken: Kar Oranı (pr))

Değişkenler	Model (1) pr	Model (2) pr	Model (3) pr	Model (4) pr	Model (5) pr	Model (6) pr	Model (7) Pr	Model (8) pr	Model (9) pr
kp	0.587** [0.024]	0.606** [0.025]	0.568** [0.029]		0.564** [0.028]	0.586** [0.027]			0.578** [0.027]
lnlp		0.082** [0.012]					0.044*** [0.024]		
c_lpepl2			0.000 [0.000]	0.034** [0.011]	0.030** [0.007]				
epl_2				-0.592** [0.199]	-0.520** [0.121]				
epc						-0.017* [0.007]	0.010 [0.011]	-0.416** [0.107]	-0.432** [0.062]
c_lp_epc								0.025** [0.006]	0.025** [0.004]
Constant	-0.034* [0.015]	-1.513** [0.210]	-0.035 [0.024]	0.325** [0.024]	-0.040*** [0.023]	0.018 [0.025]	-0.479 [0.436]	0.254** [0.036]	-0.044*** [0.025]
Gözlem Sayısı	338	306	271	271	271	293	271	271	271
R²	0.659	0.686	0.616	0.036	0.644	0.654	0.015	0.062	0.685
Ülke Sayısı	34	33	32	32	32	33	32	32	32

Not: Parantez içindekiler Standart Hataları göstermektedir.

* %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı; ** %1 anlamlılık düzeyinde anlamlı; *** %10 anlamlılık düzeyinde anlamlı

Tablo 4. B: Kar Oranının Belirleyicileri, 1998-2008. (GMM Modeli, Bağımlı Değişken: Kar Oranı (pr))

Değişkenler	Model (1) pr	Model (2) pr	Model (3) pr	Model (4) pr	Model (5) pr	Model (6) pr	Model (7) pr	Model (8) pr	Model (9) pr
L.pr	0.089 [0.158]	-0.030 [0.095]	0.030 [0.195]	0.386 [0.269]	-0.058 [0.115]	-0.023 [0.171]	0.423 [0.299]	0.417 [0.292]	-0.104 [0.111]
kp	0.541** [0.076]	0.640** [0.047]	0.524** [0.076]		0.570** [0.054]	0.570** [0.080]			0.612** [0.052]
lnlp		0.090** [0.026]					0.002 [0.052]		
c_lpepl2			0.000 [0.001]	0.015 [0.026]	0.040** [0.014]				
epl_2				-0.263 [0.462]	-0.685** [0.246]				
epc						-0.014 [0.014]	0.004 [0.011]	-0.087 [0.234]	-0.476** [0.112]
c_lp_epc								0.005 [0.014]	0.027** [0.006]
Constant	-0.035 [0.033]	-1.651** [0.453]	-0.016 [0.029]	0.202** [0.076]	-0.047*** [0.026]	0.025 [0.058]	0.134 [0.962]	0.166 [0.112]	-0.042 [0.044]
Gözlem Sayısı	270	242	213	213	213	232	213	213	213
Ülke Sayısı	34	32	27	27	27	28	27	27	27

Not: Parantez içindekiler Standart Hataları göstermektedir.

* %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı; ** %1 anlamlılık düzeyinde anlamlı; *** %10 anlamlılık düzeyinde anlamlı

Son olarak, ücret ve kar için kurgulanan modellerde açıklayıcı değişken olarak yer alan ve yapılan çalışmanın ampirik olarak ana eksenini oluşturan “c_lpepl2” değişkenine baktığımızda ise, söz konusu değişkenin ücretler üzerinde negatif (Tablo II. A ve B; Model 3), kar oranları üzerinde ise pozitif etkisine ulaşılmaktadır (Tablo III. A; Model 4, 5, Tablo III. B; Model 5). Modele tek başına istihdamı koruma endeksinin (epl_2) değil de, koruma ile üretkenlik (lp) arası etkileşimi gösteren “c_lpepl2”nin dâhil edilmesi, sonuçları tıpkı “c_lp_epc”de olduğu gibi tersi yönde değiştirmektedir. Bu durumu şu şekilde yorumlamak mümkündür: Üretkenlikteki artış, “istihdamı korumada katılık derecesi (epl_2)”nin ücretler ve karlar üzerindeki etkisini azaltmakta, bu azalan etki ise katma değer içinde kâra yansiyarak ücretlerin negatif etkilenmesine neden olmaktadır.

Ekonometrik uygulamanın sonuçlarına dair genel bir değerlendirme yapılacak olursa, söz konusu ülkelerde ve zaman diliminde istihdamı korumaya dönük regülasyonların katılık derecesinin artması, ücretlerde artışa neden olurken, kar oranlarındaki düşüşle sermayenin aleyhine sonuçlar doğurmaktadır. Ancak çalışmanın ana eksenini oluşturan ve istihdamı koruma düzeyi (epl_2) ile üretkenliğin (lp), ücret ve karlar üzerindeki etkisinin ne yönde bir etkileşim içerisinde olduğunu gösteren “c_lpepl2” değişkenine bakıldığında, ücretlerin üretkenlikteki artışın gerisinde seyrettiğini, bir başka deyişle çalışanların üretimden aldığı payın küçüldüğünü, sermayedarların payının ise arttığını söylemek mümkündür.

5. Sonuç

İşsizliğin işgücü piyasasındaki katılıklarından kaynaklandığını ileri süren neo liberal iktisat politikaları, istihdam biçimlerinde ve çalışma sürelerinde esneklik uygulamalarıyla çalışanları koruyucu mevcut yasal düzenlemelerin ortadan kaldırılmasını hedeflemektedir.

İşgücü piyasasındaki ‘katı’ düzenlemeleri esnek uyum kapasitesinin önünde birer engel olarak gören ve esneklik politikalarını istihdam yaratmada tek çözüm olarak sunan ortodoks liberal beklentilerin aksine, işsizlik sorunu çözülemediği gibi, işçinin en meşru hakkı olan işsizlik sigortası, işsizlik yardımları ve kıdem tazminatı gibi gelirleri de ortadan kaldırılmaya çalışılmaktadır. Bu doğrultuda esneklik uygulamalarının

sonuçlarına bakılırsa, istihdam üzerindeki olumsuz etkinin iş yasalarında yer alan hükümlerden değil, özellikle 1980 sonrası hızla artan küreselleşmeden kaynaklandığını söylemek mümkündür.

1980 sonrasında yaşanan küreselleşme süreciyle birlikte sermayenin kar oranlarını artırma stratejisi olarak yeniden şekillenen esneklik politikaları, sermaye açısından en önemli kazanımlardan birine işaret etmektedir. İşgücü piyasasında kuralsızlaştırma (deregülasyon) anlamına da gelen bu esneklik politikaları, sermaye lehine sınırsız, denetimsiz bir işgücü piyasası sunarken, çalışma saatlerinde, ücretlerde ve çalışma koşullarında yeni düzenlemelerle işçiler açısından güvencesizliğin yaygınlaşmasına yeni bir zemin oluşturmuştur.

Sonuç olarak, işgücü piyasalarının katı olduğu iddiası üzerine uygulama alanı bulan esneklik politikaları, ücret ve üretkenlik arası bağın kopmasıyla işçilerin karşılığı ödenememiş emek-zamanının bir ürünü olan artık değer oranının artmasına ve böylelikle işçilerin bölüşümden aldığı payın olumsuz etkilenmesine neden olmuştur. Sonuçları itibarıyla artan sömürünün doğrudan bir göstergesi olan bu politikalar ise 'yeni' olmamakla birlikte bu günün 'standart'ı haline gelmiştir.

Kaynakça

- Akgeyik, T. (2007). *Asgari ücrette esnek modelleme: Bölgesel asgari ücret yaklaşımı*. İstanbul Ticaret Odası, Yayın no:46.
- Akkaya, Y. (2000). Türkiye’de 1980 sonrası emek- sermaye arasındaki bölüşüm mücadelesinde grevlerin yeri. *Toplum ve Bilim Dergisi* (86), 211- 240.
- Akyıldız, H. ve Karabıçak, M. (2002). Verimlilik ve ücret ilişkisinin analizi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* (7), 57-76.
- Akyiğit, E. (2004). Kısa çalışma. *TÜHİS, Ağustos-Kasım*.
- Akyiğit, E. (2014). *İş Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Alpagut, G. (2008). AB’de güvenceli esneklik ve Türkiye’deki yasal düzenlemeler. *TİSK Akademi*, 3(5), Ankara.
- Andersen, S. K. ve Mailand, M. (2005). The Danish flexicurity model: The role of the collective bargaining system. *Employment Relations Research Centre Department of Sociology University of Copenhagen, Faos*.
- Arikboğa, Ş. (2001). Kriz ortamlarında işletme yönetimi. *İktisat Dergisi*, sayı 410-411.
- Ataman, B.C. (1998). İşsizlik sorununa yeni yaklaşımlar. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi* 53(1), 60-72.
- Ataman, Ü. (2014). Taşerondan kiralık işçiliğe: “Yeni” istihdam biçimleri. *Kıdem Tazminatı Tartışmaları Üzerine*. İstanbul: DİSK-AR, 94-107.
- Atkinson, J. ve Meager N. (1986). *Changing Working Patterns: How companies achieve flexibility to meet new needs*. National Economic Development Office (NEDO).
- Aykaç, M. (2000). *Sendikaların geleceği: Küreselleşme ve yapısal değişiklikler açısından bir analiz (Nusret Ekin’e Armağan)*, Ankara: Kamu -İş Yayını (38)
- Baker, D., Glyn, A., Howell, D. ve Schmitt, J. (2002). Labor market institutions and unemployment: A critical assessment of the cross country evidence. *CEPA Working Papers*, WP(17).
- Bastian, J. (1994). Work sharing: The reappearance of a timely idea. *Political Quarterly*. 65(3), 302-312.

- Bean, C. (1994). European unemployment: A survey. *Journal of Economic Literature*. (32), 573- 619.
- Bean, C. R., Layard, P. R. G. ve Nickell, S. J. (1986). The rise in unemployment: A multi-country study. *Economica. New Series*, 53(210),1-22.
- Bekker, S. ve Wilthagen, T. (2008). Europe’s pathways to flexicurity: lessons presented from and to the Netherlands. *Intereconomics–Review of European Economic Policy*, 43 (2).
- Bertola, G., Boeri, T. ve Cazes, S. (1999). Employment protection and labour market adjustment in OECD countries: Evolving institutions and variable enforcement. *ILO Employment and Training Papers (48)*, Geneva.
- Bhalla, A. ve Lapeyere, F. (1997). Social exclusion: Towards an analytical and operational framework. *Development and Change*. 28(3), 413-433.
- Biçerli, M. K. (2005). *Çalışma ekonomisi* (3. baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Blanchflower, D. G. ve Oswald, A.J., (1989). The wage curve. *National Bureau of Economic Research* (NBER), Cambridge.
- Boyer, R. (1990). The capital labor relations in OECD countries: From the Fordist “Golden Age” to contrasted national trajectories. *Working Paper CEPREMAP n. 9020*.
- Brosnan, P. A. (2003). Globalisation and minimum wage systems. *Reflections and New directions: Proceedings of The 16th AIRAANZ* (Ed: P. Holland, J Teicher ve S. Tuberville). New Zealand
- Büyükuslu, A. R. (2004). *Avrupa Birliği perspektifinden ve endüstri ilişkileri boyutuyla yeni iş kanunu: Esneklik ve iş güvencesi*, İstanbul: Derin Yayınları.
- Casebourne J. J. (2003). *Work, poverty and welfare reform: Welfare-to-work programmes for lone Parents in depressed local labour markets*. Yayınlanmış Doktora Tezi. University of Cambridge.
- Chen, Y-F., Snower, D. J. ve Zoega, G. (2003). Labour market institutions and macroeconomic shocks. *Labour*. 17 (2), 247- 270.
- Coe, D. T. ve Snower, D. J. (1996). Policy complementarities: The case for fundamental labour market reform, *IMF Working Paper*, 96/93 <http://econpapers.repec.org/paper/bbkbkewp/9625.htm> (Erişim tarihi: 18.04.2014).

- Cranford, C., Vosko, L. ve Zukewich, N. (2003). Precarious employment in the Canadian labour market: A statistical portrait. *Just Labour*, (3), 6-22.
- Çankaya, O. G. ve Çil, Ş. (2006). *İş hukukunda üçlü ilişkiler*. Ankara: Yetkin Yayınları..
- Çelik, A. (22 Temmuz 2011). Kıdem tazminatını bekleyen tehlike. *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi*.
- Çelik, A. (2012). Ulusal İstihdam Stratejisi: Ucuzluk, esneklik ve güvencesizlik. *Ulusal İstihdam Stratejisi Sempozyumu*, Ankara: Türk-İş Yayınları, 13-35.
- Çelik, A. (13 Ocak 2013). Yeni sınıf hareketleri büyük sonuçlara yol açabilir. *Etha Haber Ajansı*.
- Çınar, E. M. (1994). Unskilled urban migrant women and disguised employment: Home-working women in Istanbul, Turkey. *World Development*, 22(3), 369-80.
- Çoban, B. (2014). Taşerondan kiralık işçiliğe: “Yeni” istihdam biçimleri. *Kadın İstihdam Paketi: Kadın Emekinin Esnekleşmesi*. İstanbul: DİSK-AR, 84-93.
- ÇSGB (2011). <http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/cs.gb.portal?page=haber&id=basin491> (Erişim Tarihi: 14.01.2015).
- ÇSGB (2014). *Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023)*, Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara.
- Demir, F. ve Gerşil, G. (2008). Çalışma hayatında esneklik ve Türk hukukunda esnek çalışma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (16), 68-89.
- DİSK (2012). DİSK Yönetim Kurulu'nun “Ulusal İstihdam Stratejisi Taslağı (2012-2023)” ile “Ulusal İstihdam Stratejisi Eylem Planı Taslağı (2012-2014)” Metinlerine Yönelik Görüşleri. <http://www.genel-is.org.tr/?p=4113> (Erişim Tarihi: 02.02. 2015).
- DİSK (2014). Genel-İş Sendikası Kamu istihdam bülteni. Emek Araştırmaları.
- DPT (2001). *Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu*, Yayın No: DPT: 2548-ÖİK: 564, Ankara.
- DTI (2000). Employment matters. Part-time workers. The law and best practice - a detailed guide for employers and part-timers <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/+http://www.berr.gov.uk/whatwe>

do/employment/employmentlegislation/employmentguidance/page19479.html (Erişim Tarihi: 23.03.2015).

- Dull, N. (2003). Is Precarious Employment Shaping European Labour Markets? Assessing and accounting for precarious employment in five European countries. *Paper Prepared for the 15th Annual Meeting of the Society of Advanced Economics in Aix-en-Provence, Haziran 26-28.* <http://www.economix.org/pdf/ECONOMIX-SASE-duell-nicola.pdf> (Erişim Tarihi: 21.08.2014).
- Dünya Bankası (1995). *World Development Report: Workers in an integrating world*, Washington, D. C.
- EC (1993). Growth, competitiveness, employment: The challenges and ways forward into the 21st century. *White Paper COM (93) 700.*
- EC (1997). Extraordinary European Council Meeting on Employment. *Luxembourg 20 and 21 November 1997, Presidency Conclusions.* C 97(300). http://europa.eu/rapid/press-release_PRES-97-300_en.htm?locale=en (Erişim tarihi: 18.12.2012).
- EC (2006). Employment in Europe. Belgium
- EC (2007a). *Gender equality law in the European Union.* Luxemburg: Office for official publications of the European communities.
- EC (2007b). *Towards common principles of flexicurity: More and better jobs through flexibility and security.* Luxemburg: Office for official publications of the European communities.
- EC (2009). *Industrial relations in Europe 2008.* Directorate-general for employment, social affairs and equal opportunities. Luxemburg: Office for official publications of the European communities.
- ECB (2002). *Labour Market Mismatches In Euro Area Countries.*
- ECLAC (2000). *Part-time work in Chile: Is it precarious employment? Reflections from a gender perspective.* Women and Development Series. Santiago.
- Ekmekçi, Ö. (2004). 4857 sayılı iş kanununda geçici (ödünç) iş ilişkisinin kurulması, hükümleri ve sona ermesi. *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* (2).

- Elmeskov, J., Martin, J. ve Scarpetta, S. (1998). Key lessons for labour market reforms: evidence from OECD countries' experiences. *Swedish Economic Policy Review*, (5), 205-252.
- Ercan, F. (23 Mayıs 2006). Eğitim ve istihdam politikalarına toplu bir bakış. <http://www.sendika.org/2006/05/egitim-ve-istihdam-politikalarina-toplu-bir-bakis-fuat-ercanozgurlukcu-genclik/> (Erişim Tarihi: 28.09.2014).
- Ercan, F. ve Özar, Ş. (2000) Emek piyasası teorileri ve Türkiye’de emek piyasası çalışmalarına eleştirel bir bakış, *Toplum ve Bilim Dergisi* (86), 22-71.
- Erdut, T. (2004). Yaşam boyu sosyal koruma. *İş ve Gelir Güvencesi. I. Ulusal Sosyal Politika Kongresi*, 22-24 Ocak, Ankara: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) Yayınları, 131-155.
- Eres, B. ve Bahçe, S. (2009). Türkiye’de karlılık yönelimi: İmalat sanayi 1980-2000, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi* 64(2), 98-118.
- Eşiyok, B. Ali, (1999), *İmalat Sanayinde (Kamu-Özel sektör ayrımı ekseninde) ücret ve verimlilik serilerinin istatistikî ve ekonometrik bir analizi*, Türkiye Kalkınma Bankası Araştırma Müdürlüğü, Ankara.
- Eurociett (2013). About the Industry Overview, <http://www.eurociett.eu/> (Erişim Tarihi: 02.05.2014).
- Eurofound (2007). *Foundation findings: Flexicurity—issues and challenges*. Denmark: Office for Official Publications of the European Communities.
- Evin, H. H. (13 Mart 2006). Kıdem tazminatı AKP’nin hedefinde. *KESK*
- Fagan, C. ve Ward, K. (2000). Regulatory convergence? Nonstandard work in the UK and the Netherlands. *Conference on Nonstandard Work Arrangements in Japan, Europe and the United States*, Michigan, USA, 1-72.
- Fedderke, J. W. ve Mariotti, M. (2002). Changing labour market conditions in South Africa: a sectoral analysis for the period 1970–1997, *South African Journal of Economics*, 70(5), ss. 830–864. <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.18136982.2002.tb00047.x/abstract> (Erişim Tarihi: 06.08.2014).
- Felstead, A. (1999). Global trends in flexible labour. *Critical Perspectives on Working and Organization Series*. (Ed: A. Felstead ve N. Jewson). Macmillan Business, U.K., London.

- Ferrera, M., Hemerijck, A. ve Rhodes, M. (2001). The future of the European ‘social model’ in the global economy. *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*, 3(2), 163-190.
- Glorieux, I., Mestdag, I., Minnen, J. ve Vandeweyer, J. (2009). The myth of the 24-hour society: Non-standard working hours in Belgium, 1966 and 1999. *Social Indicators Research* 93(1), 177-183.
- Görmüş, A. (2009). Küreselleşme sürecinde başlıca işgücü piyasası reformları. *Kamu-iş*, 10(3), 177-200.
- Göztepe. Ö. (2012). Güvencesizleştirme: Süreç, yanılğı, olanak. *Yeni Dönemin Satırbaşları*, (Ed: Ö. Göztepe). Nota Bene Yayınları, 15-60.
- Günay, C. İ. (2004). Çalışma sürelerinde esneklik. *Kamu-İş*. 7(3), ss.1-17.
- Gündoğan, N. (2007). İşgücü piyasasında esneklik-güvence dengesi: Danimarka modeli. *Çimento İşveren Dergisi*, 21(3), 22-37.
- Güneş, Ş. (2007). İmalat sektöründe verimlilik ve reel ücret ilişkisi: Bir koentegrasyon analizi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 14(2), 276-287.
- HAK-İŞ (24 Şubat 2012). Hak-İş, Ulusal İstihdam Stratejisi Hakkındaki Görüş ve Önerilerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına İletti. http://www.hakis.org.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=329:hak_ulusal-sthdam-stratejs-hakkindak-goerue-ve-oenerlern-calima-ve-sosyal-guevenlk-bakanliina-lett&catid=9:basn-acklamas&Itemid=21 (Erişim Tarihi: 02.02.2015).
- Harrison, F. V. (1991). Third World women and the politics of feminism. *Women in Jamaica’s Urban Informal Economy: Insights from a Kingston Slum*. (Ed: T. Mohanty, A. Russo ve L. Torres). Indiana University Press.
- Hart, R. A. (2004). *The economics of overtime working*. Cambridge: Cambridge University Press.
- HBÖSB (2014). Türkiye “Hayat Boyu Öğrenme Stratejisi Belgesi” (2014-2018), http://hbogm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2014_07/18111929_hbo_strateji_belgesi_2014_2018.pdf (Erişim Tarihi: 29.04.2015).
- Heckman, J. J. ve Pages, C. (2000). The cost of job security regulation: Evidence from Latin American labor markets. *NBER Working Paper series;430*.

- Hekimler, A. (2007). Alman Federal Mahkeme Kararları, 151-158. www.calismatoplum.org/sayi17/federal.pdf (Erişim Tarihi: 10.12.2012).
- Hendrickx, F. ve Sengers, K. (2005). Türk işgücü piyasasının esnekleştirilmesi ve modernleştirilmesi. (Ed: F. Pennings ve N. Süral). *İş Kanununda Esnek Çalışmaya Dair Hükümler*. (Çev: N. Süral). Ankara
- Howell, D. R. (2005). Fighting unemployment: why labor market ‘reforms’ are not the answer. http://www.nachdenkseiten.de/upload/pdf/hinw_051214.pdf (Erişim Tarihi: 08.02.2012).
- Hutsebaut, M. (2003). Social protection in Europe: A European trade union perspective. *International Social Security Review*, 56 (1), 53-74.
- ILO (1995). *An ILO Report: World Employment*, Geneva
- ILO (2004a). Overtime. *Conditions of work and employment programme-social protection sector* <http://ilomirror.library.cornell.edu/public/english/protection/index.htm> (Erişim Tarihi: 07.03.2015).
- ILO (2004b). Shift work. *Conditions of work and employment programme-social protection sector*. <http://ilomirror.library.cornell.edu/public/english/protection/index.htm> (Erişim Tarihi: 30.08.2014).
- ILO (2004c). On-Call work and “Zero Hours” contracts. <http://ilomirror.library.cornell.edu/public/english/protection/index.htm> (Erişim Tarihi: 07.01.2015).
- ILO (2005). *Flexibility in workplaces: Effects on workers, work environment and the unions*. (Ed: I. U. Zeytinoglu), Geneva.
- İş Kanunu (2003). 4857 sayılı kanun, sayı : 25134, 5 (42).
- Jong, H. D. ve Soete, A. (1997). Comparative productivity and structural change in Belgian and Dutch manufacturing, 1937-1987. *Research Memorandum*, No: GD-36, Groningen Growth and Development Centre, Groningen. [https://www.rug.nl/research/portal/publications/pub\(f15c7eab-801c-43ba-935e-68df1a34d013\).html](https://www.rug.nl/research/portal/publications/pub(f15c7eab-801c-43ba-935e-68df1a34d013).html) (Erişim Tarihi: 07.02.2015).
- Kapar, R. (2005). Aktif işgücü piyasası politikaları, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 342-371.

- Kaya, P. A. (2002). Türkiye’de iş güvencesi sorunsalı ve bilim komisyonunun hazırladığı yasa tasarısı üzerine düşünceler. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 4(61).
<http://www.isgucdergi.org/?p=article&id=61&cilt=4&sayi=2&yil=2002>
(Erişim Tarihi: 08.06.2014).
- Kazgan, G. (2002). Ekonomik krizin iş hukuku uygulamasına etkisi. *1990 Sonrası Yıllarda Türkiye’de Krizler ve Yarattığı Sonuçlar (İşçiler ve Sosyal Önlemler Açısından Bir İrdeleme)*. İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, 17-43.
- Keune, M. (2005). The coordination of collective bargaining in Europe (Annual report). *European Trade Union Confederation*.
- Keune, M. (2008). Flexicurity: A contested concept at the core of the European labour market debate. *Intereconomics*, ISSN 0020-5346, 43(2), 92-98.
- Kılıçaslan, Y. ve Taymaz, E. (2008). Labour market institutions and industrial performance: An evolutionary study. *Springer*, 477-492.
- Korkmaz, E. E. (2014). Taşerondan kiralık işçiliğe: “Yeni” istihdam biçimleri. *Kiralık İşçi Büroları: İşçi Simsarlığı Virüsü*. İstanbul: DİSK-AR, 74-83.
- Korpi, T. ve Levin, H. (2001). Precarious footing: Temporary employment as a stepping stone out of unemployment in Sweden. *Work, Employment and Society*, 15(1), 127-148.
- Koşar, A. (2014). Türkiye’de esnek çalışma- kapitalist üretim ilişkilerinde “yeniden” esneklik. *Ulusal İstihdam Stratejisi Bağlamında İstihdamın Eğitimle Dansı*. (Ed: Ö. Müftüoğlu ve A. Koşar). Evrensel Basım Yayın.
- Köse, A. H. ve Öncü, A. (2000). İşgücü piyasaları ve uluslararası işbölümünde uzmanlaşmanın mekânsal boyutları: 1980 sonrası dönemde Türkiye imalat sanayi. *Toplum ve Bilim* (86), 72-90.
- Köse, A. H. ve Yeldan, E. (1996). Türkiye ekonomisinde sektörel işgücü istihdamı ve ücret yapısı üzerine bir deneme. *İktisat, İşletme ve Finans*, 11(118), 11-25.
- Köse, A. H. ve Yeldan, E. (1998). Dışa açılma sürecinde Türkiye ekonomisinin dinamikleri. *Toplum ve Bilim* (77), 45-67.
- Kuban A. (2000). İş hukukunda esneklik tartışması üzerine bir değerlendirme. *İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni* (4), 51-68.

- Kucera, D. (1998). Unemployment and external and internal labor market flexibility: A comparative view of Europe, Japan and The United States. *Center for Economic Policy Analysis (CEPA) Working Papers; WP (11)*.
- Kugler, A. D. (2004). The effect of job security regulations on labor market flexibility: Evidence from the colombian labor market reform. *NBER Working Paper Series*. 1050 Massachusetts Avenue Cambridge, MA 02138.
- Kutal, G. (1979). İstihdam güvencesi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 173-222
- Kuzgun, İ. K. (1994). *Hacettepe Üniversitesi Yarı Zamanlı İşgücü Piyasasının Oluşturulması ve İşlerliği: Araştırma ve Bulgular*. Ankara.
- Kuzgun, K. İ. (2004). Türkiye’de bireysel iş ilişkilerinin düzenlenmesinde yeni yaklaşımlar. *Muğla Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Tartışma Tebliğleri* No: 2004/06.
- Kuzgun, İ. K. (2005). Türkiye’de kısa çalışma uygulaması. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 23(2), 33-52.
- Kuzgun, İ. K. (2007). Türkiye’de firma açısından esnekliğe dayalı istihdam stratejisi, *Journal of Yasar University*, 2(8), 841-861.
- Kuzgun, İ. K. (2012). Güvenceli esneklik kavramı ve Türkiye’de güvenceli esnekliğin belirleyici değişkenleri. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 35-48.
- Küçükçiftçi, S., Ansal, H., Onaran, Ö. ve Orbay, Z. B. (2000). *Türkiye emek piyasasının yapısı ve işsizlik*. İstanbul: Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayınları.
- Lehndorff, S. (6 Nisan 2009). Work sharing in the jobs crisis, ILO thematic dialogue Wages and Working Conditions. *Institut Arbeit und Qualifikation/ University of Duisburg-Essen Working-Time and Work Organisation Research Department*
<http://www.ilo.org/public/english/support/lib/financialcrisis/ilo/> (Erişim Tarihi: 27.06.2014).
- Leschke, J., Schmid, G. ve Griga, D. (2006). On the marriage of flexibility and security: Lessons from the hartz-reforms in Germany. *Discussion Paper*, SP 2006-108, Wissenschaftszentrum Berlin.
- Lipietz, A. (1997). The post- fordist world: Labor relations, international hierarchy and global ecology. *Review of International Political Economy*. 4(1), 1-41.

- Madsen, P. K. (2006). Flexicurity: a new perspective on labour markets and welfare states in Europe. *CARMA Research Paper, No. 3*, Centre for Labour Market Research.
- Madsen, P. K (2008). Flexicurity in Danish – A model for labour market reform in Europe? *Intereconomics*, ISSN 0020-5346, 43(2), 74-78.
- Marquetti, A. (2004). Do raising real wages increase the rate of labor-saving technical change? Some econometric evidence. *Metroeconomica*, 55(4), 432-441. <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1467-999X.2004.00201.x/abstract> (Erişim Tarihi: 05.01.015).
- Martin, P. (6 Aralık 2014). Dünya kapitalizminin durumu: Emek üretkenliğinde artış, gerçek ücretlerde düşüş. *Dünya Sosyalist Web Sitesi*, <http://www.wsws.org/> (Erişim Tarihi: 15.10.2013).
- Marx, K. (2008). *Ücretli emek ve sermaye: ücret, fiyat ve kar* (Çev: S. Belli). Ankara: Sol Yayınları.
- Marx, K. (2011). *Kapital (Cilt I)*. (Çev.: M. Selik ve N. Satlıgan). İstanbul: Yordam Yayınları.
- MEGEP (2007). İş Piyasası Ekibi “Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi (Taslak)”. <http://megep.meb.gov.tr/megep/genel/hayatboyu/hayat%20boyu%20ogrenme%20taslak%20strateji%20belgesi%20TR.pdf>(Erişim Tarihi: 13.07.2014).
- MESS (2002). *Çalışma sürelerinde esneklik*, İstanbul.
- Millea, M. (2002). Disentangling the wage-productivity relationship: Evidence from select OECD member countries, *Internatioanal Advances in Economic Research (IAER)*, 8(4), ss. 314-323. <http://link.springer.com/article/10.1007/BF02295506> (Erişim Tarihi: 03.03.2014).
- Milner, S. (2001). Globalisation and employment in France: Between flexibility and protection? *Modern and Contemporary France*. 9(3), ss. 327-337. <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09639480120065971#.VVDwbvntmko> (Erişim Tarihi: 03.07.2013).
- Modigliani, F., Fitoussi, J. P., Moro, B., Snower, D., Solow, R., Steinherr A. and Labini P. S. (1998). An economist’s manifesto on unemployment in the European Union, *BNL Quarterly Review* (206)

- Monastiriotis, V. (2003). A panel of regional indicators of labour market flexibility: The UK 1979-1998. *Discussion Paper Series*, Royal Holloway University of London.
- Mourre, G. (2006): Did the pattern of aggregate employment growth change in the Euro Area in the late 1990s? *Applied Economics* (38), 1783-1807.
- Munck, R. (2003). *Emeğin yeni dünyası*. (Çev: M. Tekçe), İstanbul: Kitap Yayınevi.
- Munoz, R. ve Llorente, B. (2002). Spain and the neo-liberal paradigm. *Center for Economic Policy Analysis (CEPA) Working Papers*. New York.
- Negishi, T. (1998). Marx, economies of scale, and the falling rate of profit. *Japan and the World Economy* (10), 253-263.
- Nickell, S. (1997). Unemployment and labour market rigidities: Europe versus North America. *Journal of Economic Perspectives*, 11(3), 55-74.
- Nickell, S. (2003). *A Picture of European Unemployment: Success and Failure*, The Centre for Economic Performance, London.
- Nickell, S. ve Layard, R. (1999). Handbook of labor economics. *Labour Market Institutions and Economic Performance*. (Ed: O. Ashenfelter ve D. Card), Amsterdam North-Holland, 3029- 3084.
- OECD (1996). OECD Economic Surveys: Turkey 1996, Paris.
- OECD (2004). *Employment Outlook*, Paris
- OECD (2012). *Employment Outlook*, Paris.
- OECD (2013). Calculating summary indicators of EPL strictness methodology. <http://www.oecd.org/employment/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm> (Erişim Tarihi: 01.12.2013).
- Oğuz, Ş. ve Ercan, F. (2010). Emek ve siyaset. *Avrupa Birliği'nde Emek Üzerindeki Yeni Kontrol Biçimleri ve Türkiye'deki Sendikaların Tepkileri*. (Der: A. R. Güngen vd.) Ankara: Dipnot yayınevi, 7-21.
- Okcan, N. ve Bakır, O. (2010). "İşletmenin ve işin gereği taşeronlaştırma": Taşeron Cumhuriyetine doğru. *Çalışma ve Toplum* (27), 55-74.
- Olmsted, B. ve Smith, S. (1997). *Managing in a Flexible Workplace*, New York: American Management Association.
- Onaran, Ö. (2000). Türkiye'de yapısal uyum sürecinde emek piyasasının esnekliği. *Toplum ve Bilim Dergisi*, (86), 194-210.

- Onaran, Ö. (2002). Measuring wage flexibility: The case of Turkey before and after structural adjustment. *Applied Economics*, 34(6), ss. 767-781. <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00036840110056934> (Erişim Tarihi: 19.10.2014).
- Ozaki, M. (1999). *Negotiating flexibility. The role of the social partners and the State*. Geneva: International Labour Office.
- Öke, M. K. ve Kurt S. (2004). Yeni süreç ve sendikaların temsil sorunu. *Küresel Düzen: Birikim, Devlet ve Sınıflar (Korkut Boratav'a Armağan)* (3. Baskı) (Ed: A. H. Köse, F. Şenses ve E. Yeldan). İstanbul: İletişim Yayınları, ss. 399-425.
- Özşuca, Ş. T. (2003). Küreselleşme ve sosyal güvenlik krizi. *Ekonomik Yaklaşım Dergisi*. 14(48), 25-44.
- Özüğurlu, M. ve Erten, A. N. (1999). Üye Kimlik Araştırması. *Birleşik Metal-İş Araştırma Serisi 1*, İstanbul.
- Özveri M. (2014). Taşerondan kiralık işçiliğe: “Yeni” istihdam biçimleri. *Alt İşveren(taşeron) Sermayenin Örgütlü İşgücüne Başkaldırısıdır*. İstanbul: DİSK-AR, 28-37.
- Parlak, Z. ve Özdemir, S. (2011). Esneklik kavramı ve emek piyasalarında esneklik. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi* (60), 1-60.
- Petith, H. (2008). Land, technical progress and the falling rate of profit. *Journal of Economic Behavior and Organization* (66), 687-702.
- Pillay, D. (1999). The human cost of sub-contracting/outsourcing. *The Journal of South African Mining and Metallurgy*, July/August, 193-196.
- Portes, A. ve Castells, M. (1989). The informal economy: Studies in advanced and less developed countries. *World Underneath: The Origins, Dynamics, and Effects of the Informal Economy*. (Ed: A. Portes, M. Castells ve L. A. Benton). Baltimore: The John Hopkins University Press.
- Quinlan, M. ve Mayhew, C. (1999). Precarious employment workers' compensation. *International Journal of Law and Psychiatry*. 22(5-6), 491-520.
- Rasmussen, E., Visser, J. ve Lind, J. (2004). International perspectives on temporary work. *New Employment Patterns: Agencies and Agency Workers in the Netherlands and Denmark*. (Ed: J. Burgess ve J. Connell). London: Routledge, 72-90.

- Rau, B. L. (2003). Flexible work arrangements. *Sloan Work and Family Research Network*.<http://workfamily.sas.upenn.edu/wfrnrepo/object/h94f69es38oo6ks> (Erişim Tarihi: 17.02.2015).
- Robinson, P. (2000). The insecure workforce. *Insecurity and The Flexible Workforce*. (Ed: E. Heery ve J. Salmon). Routledge, London.
- Saavedra, J. ve Torero, M. (2000). Labor market reforms and their impact on formal labor demand and job market turnover: The case of Peru. *Inter- American Development Bank Working Papers*. WP (R- 394) http://www.iadb.org/en/research-and-data/publication-details,3169.html?pub_id=r-394 (Erişim Tarihi: 17.02.2012).
- Saint-Paul, G. (1999). Toward a theory of labor market institutions. *Oxford University Press*, London.
- Scarpetta, S. (1996). Assesing the role of labour market policies and institutional settings on unemployment: A cross – country study. *OECD Economic Studies* (26), 43-98.
- Schettkat, R. (2002). Regulation in the Dutch and German economies at the root of unemployment? *CEPA Working Papers*.
- Seifert, H. (2000). Competition, flexibility and working hours. *WSI-Discussion Paper* No. 78. http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_diskp_078.pdf (Erişim Tarihi: 28.01.2013).
- Selamoğlu, A. (2002). Gelişmiş ũlkelerde istihdam politikaları, esneklik arayışı ve etkileri. *Kocaeli ũniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(2), 33-63.
- Snower, D. J. (2006). Reducing unemployment through fundamental labour market reform. *Anglo-German Foundation For The Study Of Industrial Society*, AGF Berlin Offices.
- Solow, R. M. (1998). What is labour- market flexibility? What is it good for? *The British Academy, Keynes Lecture in Economics*, 97, 189-211. <http://www.britac.ac.uk/pubs/src/keynes97/text2.html> (Erişim Tarihi: 04.06.2014).
- Stallings, B. ve Weller, J. (2001). Employment in Latin America: Cornerstone of social policy. *CEPAL Review* (75), 181-200.

- Standing, G. (1999a). *Global labour flexibility: Seeking distributive justice*, Macmillan Press, London.
- Standing, G. (1999b). Global feminisation, through flexible labour: A Theme Revisited *World Development*. 17(7), 583-602.
- Stredwick, J. ve Ellis, S. (2002). *Flexible working practices: Techniques and innovations*. London: Chartered Institute of Personnel and Development.
- Süalp, M. N. (2014). Taşerondan kiralık işçiliğe: “Yeni” istihdam biçimleri. *Emek Süreçlerindeki Dönüşüm ve Yeni İstihdam Biçimleri*, İstanbul: DİSK-AR, 18-27
- Süzer, E. (9 Haziran 2010). 5 bin kişiye iş imkânı. *Bugün Gazetesi*.
- Süzek, S. (2011). *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Süzek, S. (2013). *İş Hukuku*. Ankara: Beta Yayınları.
- Taymaz, E. ve Suiçmez, H. (2005). Türkiye’de verimlilik, büyüme ve kriz, *Türkiye Ekonomi Kurumu Tartışma Metni*, Nisan, Ankara.
- Taymaz, E., Voyvoda, E. ve Yılmaz, K. (2008). Türkiye İmalat Sanayinde yapısal dönüşüm, üretkenlik ve teknolojik değişme dinamikleri. *ERC Working Papers in Economics*, 08/04 Kasım, Ankara
- TBMM (2006). Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013). *TBMM Kararı, Resmi Gazete*, Sayı : 26215.
- TBMM (2012). İstanbul Milletvekili Mahmut Tanal’ın 7/9123 esas no’lu yazılı soru önermesine 19 Eylül 2012 tarihinde verilen cevap. www.tbmm.gov.tr (Erişim Tarihi: 14.01.2015).
- TBMM (2013). Bursa Milletvekili İsmet Büyükataman’ın 7/20489 esas no’lu yazılı soru önermesine verilen cevap. www.tbmm.gov.tr (Erişim Tarihi: 14.01.2015)
- Tella, R. ve Culloch, R. M. (1999). The consequences of labor market flexibility: Panel evidence based on survey data. *ZEI Working Paper B 02-99*. <http://www.econstor.eu/handle/10419/39517> (Erişim Tarihi: 28.07.2013).
- Temiz, H. E. (2004). Eğreti istihdam: İşgücü piyasasında güvencesizliğin ve istikrarsızlığın yeni yapılanması. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. 2(2), 55-80.
- TİSK (1994). *Çalışma Hayatında Esneklik*. Ankara: İnceleme Yayınları.
- TİSK (1999). *Çalışma hayatında esneklik*. Ankara.

- TİSK, (2003). *4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi (Kabul Edilen Değişiklik Önergeleri İle Birlikte)*. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayın No: 234. Ankara.
- TİSK, TOBB ve TÜSİAD (23 Temmuz 2009). Esneklik konusundaki ortak görüş ve öneriler (Gözden Geçirilmiş Metin). <http://www.tusiad.org.tr/information-center/position-papers/tisk--tobb-ve-tusiadin-esneklik-konusundaki-ortak-gorus-ve-onerileri/> (Erişim Tarihi: 11.12.2012).
- Toms, J. S. (2010). The labour theory of value, risk and the rate of profit. *Critical Perspectives on Accounting* (21), 96-103.
- Tuncay, C. (2003). İş sözleşmesinin türleri ve yeni istihdam biçimleri. İstanbul Barosu/Galatasaray Üniversitesi 2003 yılı Toplantısı 2, *Yeni İş Yasası Sempozyumu*, İstanbul.
- Tunçcan Ongan, N. (2004). Esneklik yaklaşımının istihdam hacmi açısından değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 3(3), 123-142.
- Turan, E. (2003). Sosyal güvenlik hakkı. *Kamu-İş*, 7(3).
- TÜİK (2012). Hanehalkı işgücü anketi 2012 yılı verileri. www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi: 15.01.2015).
- TÜRK-İŞ (7 Mayıs 2014). TÜRK-İŞ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na Görüş Bildirmeyecek. <http://konyadahaber.com/news-detail.php?Id=6751> (Erişim Tarihi: 02.02.2015).
- UN (2003). Report on the World Social Situation 2003, Social vulnerability: Sources and challenges. *United Nations (UN)*, New York.
- Viebrock, E. ve Clasen, J. (2009). Flexicurity and welfare reform: A review. *Socio Economic Review*. 7(2), 305-331.
- Vosko, L. F. (2003). Gender differentiation and the standard/non-standard employment distinction in Canada, 1945 to the present. *Social Differentiation: Patterns and Processes*. (Ed: D. Juteau). Toronto: University of Toronto Press, 25-80.
- Voyvoda, E. (2009). Neo –liberal dönüşüm, kriz ve emek. *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*. 7(27), 35-54.

- Werner, H. (1999). Countries with successful employment policy-what is behind their Success. *Institute for Employment Research; Labour Market Research Topics*.
- Wilthagen, T. (1998). Flexicurity: A new paradigm for labour market policy reform? *Discussion Paper FS-I 98-202*. Wissenschaftszentrum, Berlin.
- Wilthagen, T. ve Rogowski, R. (2002). The dynamics of full employment: Social integration through transitional labour markets. *The Legal Regulation of Transitional Labour Markets*. (Ed: G. Schmid ve B. Gazier). Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 233-273.
- Wilthagen, T. ve Tros, F. (2003). Dealing with the “flexibility- security- nexus” institutions, strategies, opportunities and barriers. *Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies – University of Amsterdam*.
- Wilthagen, T. ve Tros, F. (2004). The concept of ‘flexicurity’: A new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer– European Review of Labour and Research*, 10 (2), 166-186.
- Yeldan, E. (29 Mart 2006). İşgücü piyasalarında yapısal dönüşüm. <http://www.sendika.org/2006/03/isgucu-piyasalarinda-yapisal-donusum-erinc-yeldan/> (Erişim Tarihi: 03.15.2014).
- Yeldan, E. (3 Mayıs 2010a). “Ekonomi” emeği güvencesizleştirerek “toparlanıyor”. *Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası*.
- Yeldan, E. (24 Şubat 2010b). İstihdamsız büyüme, esnek işgücü. *Ekonomi politik*
- Yeldan, E. (25 Nisan 2012a). İşgücü piyasalarının katılığı üzerine. *Cumhuriyet*
- Yeldan, E. (4 Haziran 2012b) Türk işgücü piyasaları ne kadar “katı”? , *Türkiye Maden İşçileri Sendikası*.
- Yeldan, E (2012c). “Ulusal İstihdam Stratejisi” belgesi üzerine makro ekonomik bakış. *Ulusal İstidam Stratejisi Sempozyumu*, Ankara: Türk-İş Yayınları, ss. 7-12.
- Zachariah, D. (2006). Labour value and equalisation of profit rates: A multi-country study. *Indian Development Review* (4), 1-20.
- Zeytinoğlu, E. (2006). İş hukukunda esneklik ve 4857 sayılı iş kanunu’na çeşitli yansımaları. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 5(10), 191-202.

- Zeytinoğlu, E. (2012). Çalışma barışına katkısı olabilecek bir sistem: Esneklik. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 11(22), 157-175.
- Zhou, J. (2007). Danish for all? Balancing flexibility with security: The flexicurity model. *IMF Working Paper*, WP: 07/ 36.