

**OECD Ülkelerinde İşgücü Piyasası Esnekliği ve Güvenceli Esneklik
Göstergelerine Yönelik Bir Değerlendirme**

*An Assessment of Labor Market Flexibility and Flexicurity Indicators in
OECD Countries*

Berna YAZAR ASLAN

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Ekonometri Anabilim Dalı

Ankara Hacı Bayram Veli University Graduate Institute of Education

Department of Econometrics

berna.yazar@hbv.edu.tr

Prof. Dr. Şenay AÇIKGÖZ

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Ekonometri Bölümü

Ankara Hacı Bayram Veli University

Faculty of Economics and Administrative Sciences Department of Econometrics

senay.acikgoz@hbv.edu.tr

Temmuz 2019, Cilt 10, Sayı 2, Sayfa: 45-68

July 2019, Volume 10, Number 2, Page: 45-68

P-ISSN: 2146-0000

E-ISSN: 2146-7854

İMTİYAZ SAHİBİ / OWNER OF THE JOURNAL

Abdurrahim ŞENOCAK
(ÇASGEM Adına / On Behalf of the ÇASGEM)

EDİTÖR / EDITOR IN CHIEF

Dr. Elif ÇELİK

EDİTÖR YARDIMCISI/ASSOCIATE EDITOR

Esra TAŞCI

TARANDIĞIMIZ İNDEKSLER / INDEXES

ECONLI T - USA
CABELL'S DIRECTORIES - USA
ASOS İNDEKS - TR
INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL - PL
KWS NET LABOUR JOURNALS INDEX - USA

YAYIN TÜRÜ / TYPE of PUBLICATION

PERIODICAL - ULUSLARARASI SÜRELİ YAYIN
YAYIN ARALIĞI / FREQUENCY of PUBLICATION
6 AYLIK - TWICE A YEAR
DİLİ / LANGUAGE
TÜRKÇE ve İNGİLİZCE - *TURKISH and ENGLISH*

PRINT ISSN

2146 - 0000

E - ISSN

2146 - 7854

YAYIN KURULU / EDITORIAL BOARD

Prof. Dr. Mustafa Necmi İLHAN – Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Özlem ÇAKIR – Dokuz Eylül Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN- Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Dr. Öğretim Üyesi Nergis DAMA – Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Dr. Elif ÇELİK – ÇASGEM

ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Yener ALTUNBAŞ *Bangor University - UK*
Prof. Dr. Mehmet DEMİRBAĞ *University of Sheffield – UK*
Prof. Dr. Shahrokh Waleck DALPOUR *University of Maine – USA*
Prof. Dr. Tayo FASOYIN *Cornell University - USA*
Prof. Dr. Paul Leonard GALLINA *Université Bishop's University – CA*
Prof. Dr. Douglas L. KRUSE *Rutgers, The State University of New Jersey - USA*
Prof. Dr. Özay MEHMET *University of Carleton - CA*
Prof. Dr. Theo NICHOLS *University of Cardiff - UK*
Prof. Dr. Mustafa ÖZBİLGİN *Brunel University - UK*
Prof. Dr. Yıldırım YILDIRIM *Syracuse University - USA*
Doç. Dr. Kevin FARNSWORTH *University of Sheffield - UK*
Doç. Dr. Alper KARA *University of Hull - UK*
Dr. Sürhan ÇAM *University of Cardiff - UK*

ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR *Türkiye Bilimler Akademisi*
Prof. Dr. Cihangir AKIN *Yalova Üniversitesi*
Prof. Dr. Yusuf ALPER *Uludağ Üniversitesi*
Prof. Dr. Onur Ender ASLAN
Prof. Dr. İbrahim AYDINLI YÖK
Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ *Kırklareli Üniversitesi*
Prof. Dr. Mehmet BARCA *Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi*
Prof. Dr. Aydın BAŞBUĞ *İstanbul Gelişim Üniversitesi*
Prof. Dr. Eyüp BEDİR *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi*
Prof. Dr. Vedat BİLGİN *TBMM*
Prof. Dr. Özlem ÇAKIR *Dokuz Eylül Üniversitesi*
Prof. Dr. Erdal ÇELİK *Dokuz Eylül Üniversitesi*
Prof. Dr. Toker DERELİ *Işık Üniversitesi*
Prof. Dr. Gonca BAYRAKTAR *DURGUN Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi*
Prof. Dr. E. Murat ENGİN *Galatasaray Üniversitesi*
Prof. Dr. Bülent ERDEM *Cumhuriyet Üniversitesi*
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ *İstanbul Şehir Üniversitesi*
Prof. Dr. Halis Yunus ERSÖZ *İstanbul Üniversitesi*
Prof. Dr. Seyfettin GÜRSEL *Bahçeşehir Üniversitesi*
Prof. Dr. Nükhet HOTAR *Dokuz Eylül Üniversitesi*
Prof. Dr. Erdal Tanas KARAGÖL *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi*
Prof. Dr. Aşkın KESER *Uludağ Üniversitesi*
Prof. Dr. Muharrem KILIÇ *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi*
Prof. Dr. Tamer KOÇEL *İstanbul Kültür Üniversitesi*
Prof. Dr. Metin KUTAL *Gedik Üniversitesi*
Prof. Dr. Adnan MAHİROĞULLARI *Cumhuriyet Üniversitesi*
Prof. Dr. Ahmet MAKAL *Ankara Üniversitesi*
Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU *Çankaya Üniversitesi*
Prof. Dr. Sedat MURAT *İstanbul Üniversitesi*
Prof. Dr. Süleyman ÖZDEMİR *Bandırma On Yedi Eylül Üniversitesi*
Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU *Kocaeli Üniversitesi*
Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER *Selçuk Üniversitesi*
Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU *Atılım Üniversitesi*

Prof. Dr. İnsan TUNALI Koç Üniversitesi
Prof. Dr. Fatih UŞAN Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Cavide Bedia UYARGİL İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Recep VARÇIN Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Erineç YELDAN İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi
Prof. Dr. Engin YILDIRIM Anayasa Mahkemesi
Prof. Dr. Yücel UYANIK Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Erineç YAZICI Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Dr. Öğretim Üyesi Gökçe OK İçişleri Bakanlığı

**Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazar(lar)ına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.**

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

OECD Ülkelerinde İşgücü Piyasası Esnekliği ve Güvenceli Esneklik Göstergelerine Yönelik Bir Değerlendirme¹

An Assessment of Labor Market Flexibility and Flexicurity Indicators in OECD Countries

Berna Yazar Aslan²

Prof. Dr. Şenay Açıkgöz³

Öz

Bu çalışma, modern işgücü piyasalarının günümüzde gelişen teknoloji ve esnekleşme gibi süreçler nedeniyle yaşadığı değişimleri ele almaktadır. Avrupa Komisyonu tarafından işgücü piyasalarında güvenceli esneklik politikalarının başarılarının izlenmesinde kullanılan göstergeler OECD ülkeleri açısından kümeleme analizi ile incelenmiştir. Genel olarak işgücü piyasalarının esnekleştirilmesinde farklı atipik istihdam türlerinin kullanmasın farklı esneklik modelleri oluşturup oluşturmadığı ve belirli toplumlarda kişi başına düşen GSYİH ile ilişkili olup olmadığı sorularına cevap aranmıştır. Sonrasında belirli bir atipik istihdam biçiminin güvenceli esneklik göstergeleri ile ilişkili olup olmadığı sorusuna korelasyon analizleri ile incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar OECD ülkelerinde dört farklı esneklik modelleri oluşturduğunu göstermiştir. Ayrıca belirli atipik istihdam biçimlerinin diğer faktörlerin yanı sıra, güvenceli esneklik göstergelerinden kişi başına düşen GSYİH, eğitimsel kazanımlar, net değişim oranı ve düşük ücret tuzağı oranı ile ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Güvenceli esneklik, İşgücü piyasası, kümeleme analizi, korelasyon

Abstract

This study deals with the changes experienced by modern labor markets due to processes such as technology and flexibility. It is one of the principles of the European Commission to monitor the achievements of flexibility and security policies in the labor market, which is named as flexicurity. In general, the question is whether the use of different types of atypical employment for the flexibility of labor markets would create different flexibility models and whether it was related to GDP per capita in certain societies. Then, the question of whether a certain atypical form of employment is associated with flexicurity indicators was examined by correlation analysis. The results show that four different flexibility models in OECD countries due to the use of atypical employment forms for the flexibility of labor markets in terms of clustering analysis. In addition, the selection of a particular type of atypical employment, as well as other factors, has been found to be correlated with per capita GDP, educational attainment, net replacement rate and low wage trap.

Keywords: Flexicurity, Labour market, clustering analysis, correlation.

¹ Bu makale Prof. Dr. Şenay AÇIKGÖZ danışmanlığında yürütülen Berna YAZAR ASLAN'ın "İşgücü Piyasası Düzenlemelerinin Ekonomi ve İşgücü Piyasası Üzerine Etkisi: Panel Veri Analizi Uygulaması" başlıklı doktora tezinden üretilmiştir.

² Doktora Öğrencisi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ekonometri Anabilim Dalı, berna.yazar@hbv.edu.tr

³ Prof. Dr., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ekonometri Bölümü, senay.acikgoz@hbv.edu.tr

GİRİŞ

Geride kalan son çeyrek yüzyılda küreselleşme, bilgi teknolojilerindeki gelişim, imalat sanayiinden hizmet sektörüne geçiş ve demografik değişimler işgücü piyasalarında önemli değişiklikler yaşanmasına neden olmuştur. Bu değişimler çalışma sürelerini, çalışma biçimlerini ve işgücü yapısını doğrudan etkilemiştir. Öte yandan küresel boyutta yaşanan ekonomik değişimler işletmeler arasındaki rekabeti ve belirsizliği artırmış, işletmeler daha fazla karlılık sağlamak ve tüketicilere daha hızlı yanıt vermek için çalışanları ile yaptıkları sözleşmelerde standart iş sözleşmesi dışına sözleşmeler yapmaya başlamışlardır. Ayrıca ekonomik büyümenin yavaşlaması, özellikle Avrupa ekonomilerinin tüm çalışanlar için tam zamanlı ücretli istihdam yaratacak yeterli iş üretmediğini ortaya koyan yüksek işsizlik oranları da standart dışı çalışmalarını tetiklemiştir. İşletmelerin üretimlerini uzmanlaştırmaları, geçici iş ilişkisi ile çalışanların projelerde hızlı bir şekilde bir araya gelmeleri sağlayan iletişim ve bilgi sistemlerindeki teknolojik gelişmelerle kolaylaşmıştır (Kalleberg, 2000: 342).

Bu süreç sürekli ve tam zamanlı şekilde işveren ile çalışan arasında iki taraflı istihdam ilişkisinin bir parçası olarak nitelendirilen standart istihdam ilişkisinden standart dışı istihdama doğru kaymaları da beraberinde getirmiş, standart istihdam ilişkisinin gerilemesini ve yeni istihdam biçimlerinin yaygınlaşmasını sağlamıştır (Jain ve Hassard, 2014). Standart dışı istihdam ilişkisi ile çalışma, bir seçim olup iş ve aile yaşamı dengesinin sağlanması, dezavantajlı grupların işgücü piyasasına katılması gibi konularda olumlu sonuçları bulunmaktadır. Aynı zamanda iş güvencesi ve sosyal güvencenin standart istihdama göre daha az olması, benzer şekilde ücretlerin görece daha düşük olması gibi olumsuz yönleri de bulunmaktadır.

1990'lı yılların başında iki Avrupa Birliği ülkesi Hollanda ve Danimarka'da güvenceli esneklik olarak adlandırılan bir dizi reform gerçekleştirilmiş ve sonucunda rekor seviyede düşük işsizlik rakamları elde edilmiştir (Mandl ve Celikel-Esser, 2012:7). İşgücü piyasalarında bir yandan istihdamın ve iş organizasyonunun daha da esnekleştirilmesi öte yandan çalışanlara özellikle dezavantajlı gruplara güvence sağlanması için güçlü baskı bulunması, bir bütün olarak birlik ülkelerini güvenceli esneklik kavramına karşı büyük beklenti içerisinde sokmuştur.

Kavram olarak ilk defa 2006 yılında "21. Yüzyıldaki güçlükleri aşmak için iş hukukunun modernizasyonu" başlıklı yeşil kitapta ele alınmış ve Avrupa Komisyonu tarafından Lizbon Stratejisi ortak amaçları doğrultusunda güvenceli esnekliğin sağlanabilmesi için ortak bir dizi ilke belirlenmiştir.

Güvenceli esneklik politikaları uygulama noktasında ülkeler, işgücü piyasasının çeşitliliği ve tek bir tane güvenceli esneklik yaklaşımının tüm ülke modellerine uymaması nedeniyle her bir Üye Devletin kendine özgü güvenceli esneklik politikasını tasarlayıp uygulayabilmeleri, daha açık ve duyarlı işgücü piyasaları ile daha üretken işyerleri için "ortak esneklik ilkeleri" oluşturulmuştur. Üye Devletler bu ilkeler doğrultusunda sosyal tarafların aktif katılımı ile kendi özel zorluklarını, fırsatlarını ve koşullarını tam olarak dikkate alan güvenceli esneklik stratejilerinin oluşturabilecek ve uygulayabileceklerdir.

Atipik istihdam ilişkileri bağlamında güvenceli esnekliği ele alan bu çalışmada öncelikle standart dışı istihdam türleri ile güvenceli esneklik kavramı ele alınmıştır. Ardından işgücü piyasası esnekliğinin temel kaynağı olarak çeşitli atipik istihdam biçimleri

kullanması nedeniyle, Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Teşkilatı (OECD) ülkelerinde farklı “esneklik modelleri” bulunup bulunmadığı, belirli bir atipik istihdam formu seçiminin; diğer faktörlerin yanı sıra, belirli toplumlarda kişi başına düşen GSYİH ile güçlü bir şekilde ilişkili olup olmadığı incelenmiştir. İncelemeler farklı atipik istihdam biçimleri ile eğitimsel kazanımlar, işgücü piyasasına GSYİH içerisinden ayrılan % -aktif ve pasif-, net değişim oranı ve yoksulluk tuzağı oranı göstergeleri arasında ilişkilerin varlığını araştırmaktadır. Çalışma kapsamında ele alınan 35 OECD ülkesine ilişkin işgücü piyasası yapısı, atipik istihdam formları ile güvenceli esneklik uygulamalarının izlenmesinde kullanılan göstergelere ilişkin veriler OECD veri tabanından derlenmiştir.

Kümeleme analizi sonuçlarına göre, işgücü piyasasının esnekleştirilmesi için farklı atipik istihdam formlarının kullanılması, OECD ülkelerinde farklı “esneklik modelleri”nin varlığını doğrulamaktadır. Ayrıca belirli bir atipik istihdam formunun “seçilmesi”, özellikle kısmi süreli istihdam durumunda, kişi başına düşen GSYİH ile güçlü bir şekilde ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

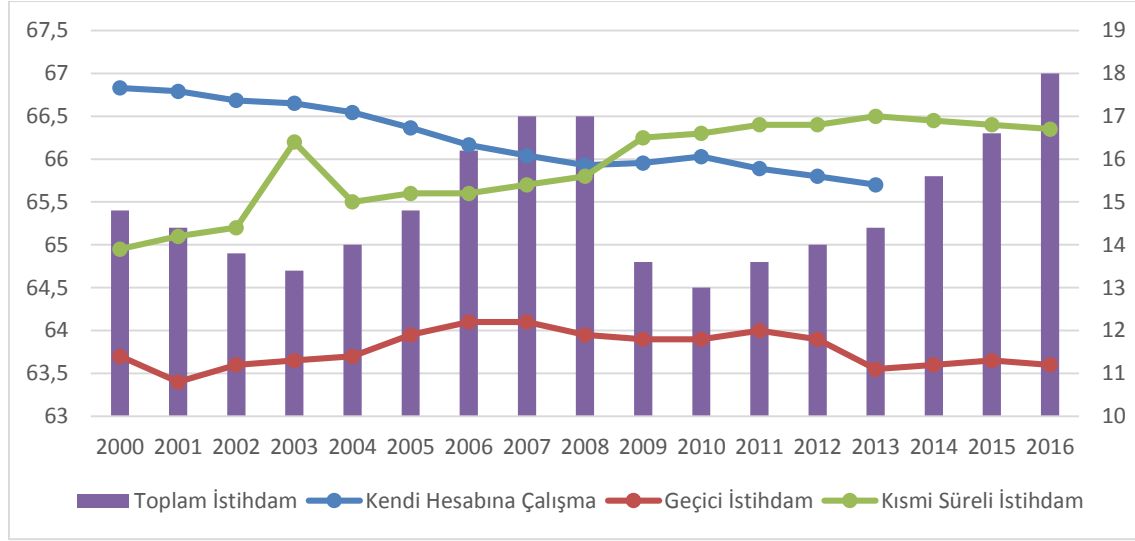
Bu çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde atipik istihdam ve atipik istihdam türlerinden kısmi süreli çalışma, geçici çalışma ve kendi hesabına çalışma ele alınmıştır. İkinci bölümde güvenceli esneklik yaklaşımı ve güvenceli esneklik uygulamalarının izlenmesinde kullanılan politika bileşenleri, üçüncü bölümde ise OECD ülkelerinde atipik istihdam düzenlemelerine ilişkin küme analizleri ve korelasyon analizi sonuçları ve dördüncü bölümde ise elde edilen bulgular yer almaktadır.

1. Atipik İstihdam ve Türleri

Standart istihdam kapsamının dışında kalan her türlü çalışma standart olmayan istihdam veya atipik istihdam olarak adlandırılmaktadır. Atipik istihdam türleri dünya çapında işgücü piyasalarının çağdaş bir özelliği haline gelmiştir. Ayrıca son on yıl içinde sanayileşmiş ve gelişmekte olan ülkelerde önemi giderek artmakta, ekonomi ve iş dünyasında ise kullanımı gittikçe yaygınlaşmaktadır (ILO, 2016:7). Atipik istihdam türleri genel olarak kısmi süreli çalışma, geçici çalışma, çok taraflı istihdam ilişkileri ve kendi hesabına çalışma olarak dört başlık altında ele alınmaktadır. Bu çalışmada kısmi süreli çalışma, geçici çalışma ve kendi hesabına çalışma başlıkları altında bir inceleme yapılmıştır. İncelemelere geçilmeden önce OECD üye ülkelerinde genel durum ortaya konmuştur. Şekil 1 OECD üye ülkelerinde tipik ve atipik istihdam oranlarının 2000-2016 yılları arasında zamana karşı grafiğini vermektedir.

Şekil 1'den izleneceği üzere toplam istihdam içerisinde en yüksek pay kısmi süreli istihdama, sonrasında kendi hesabına çalışma ve geçici istihdamın oranına aittir. Kendi hesabına çalışma oranında 2000 yılından 2013 yılına kadar toplam %12,5 oranında düşüş yaşanmıştır.

Şekil 1: OECD Ülkelerinde Tipik ve Atipik İstihdam Oranlarının Yıllara Göre Değişimi, 2000-2016*



Kaynak: OECD, 2019, <https://data.oecd.org>

*Bazı ülkeler için 2013 yılından itibaren kendi hesabına çalışma oranları derlenmediği için OECD ortalama değeri hesaplanamamıştır.

OECD ülkelerinin ortalama istihdam oranı değeri 2000 yılında %65,4'tür. Yıllar içerisinde yaşanan ekonomik gelişmelere göre azalış ve artış gösteren istihdam oranındaki en keskin düşüş 2008 yılında yaşanan küresel ekonomik kriz sonrasında görülmüştür. 2008 yılında %66,5 olan oran 2009 yılında %64,8'e gerilemiştir. 2011 yılından itibaren toparlanmaya başlayan işgücü piyasaları yükselişe geçmiş ve kriz öncesi istihdam oranlarını geçmiştir.

1.1. Kısmi Süreli Çalışma

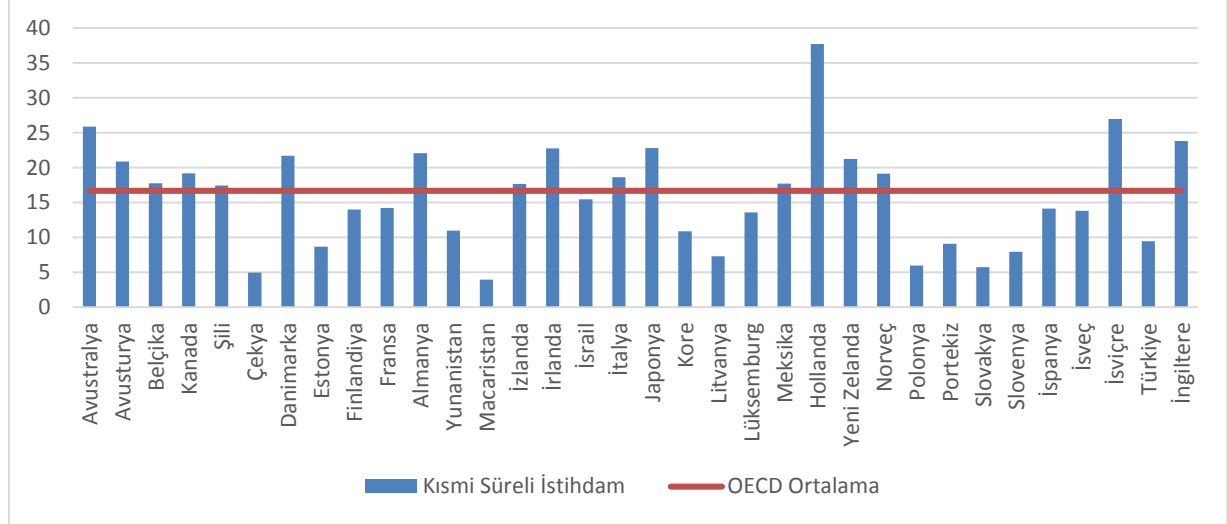
Esnek çalışma türleri içerisinde uygulamada en yaygın olarak kullanılan kısmi süreli çalışma bireyin normal çalışma süresinin standart çalışma süreli ile çalışana göre daha az olduğu, düzenli ve gönüllü olarak yapılan çalışmayı ifade etmektedir (Limoncuoğlu, 2011:13; Tokol, 2011:127; Koç ve Görücü, 2011:150).

Kısa süreli çalışmanın en temel özelliği çalışma süresinin normal çalışma süresinden az olmasıdır. Bu noktada süre kavramı ile temel alınacak veya karşılaştırma yapılacak zaman dilimi ifade edilmektedir. Düzenli olma özelliği ile kısa süreli çalışma ve belirli süreli çalışmadan ayrılırken süreklilik özelliği ile geçici çalışma (geçici nitelikteki) ve mevsimlik çalışmadan (ekonomik ve teknik nedenlerle yapılan diğer kısa süreli çalışmalar) ayırmaktadır. Üçüncü özelliği olan gönüllülük ise kısmi süreli çalışmanın işveren ve çalışanın özgür iradelerine dayanması ve kısmi süreli çalışmayı tercih edip etmemeleri ile ilgili olup kısa süreli çalışma ve eksik istihdamdan ayırmaktadır (Centel, 1992:29-31).

Kısmi süreli çalışma konusunda ülkeler arasında istatistiki karşılaştırmalar belirli süre çalışılan saat üzerinden yapılmaktadır. Çalışanları tam zamanlı ve kısmi zamanlı çalışma noktasında ayıran eşik değer -ülkeden ülkeye değişmekle birlikte- genellikle haftada 30 veya 35 saattir (ILO, 2004:1). OECD ise bu eşik değeri 30 saat ve altında kalan süre kabul etmektedir (OECD, 2018).

Kısmi süreli çalışma birçok ülkede işgücü piyasasında esnekliği sağlamak, istihdamı artırmak ve işsizliği azaltmak gibi çeşitli amaçlarla uygulanmaktadır. OECD ülkelerinde, kısmi süreli çalışma oranlarının toplam istihdam içerisindeki payı 2000-2016 yılları arasında beşte bir oranında artmış, 2000 yılında %13,9 olan kısmi süreli çalışma oranı 2016 yılında %16,7'ye yükselmiştir. Şekil 2'ye göre 2016 yılında kısmi süreli istihdam oranlarının en yüksek olduğu ülkeler Hollanda (%37), İsviçre (%27) ve Avustralya iken en düşük olduğu ülkeler ise Macaristan (%3,95), Çek Cumhuriyeti (%4,94) ve Slovakya'dır (%5,75).

Şekil 2: OECD Ülkelerinde Kısmi Süreli İstihdam Oranları, 2016



Kaynak: OECD, 2019, (<http://stats.oecd.org/>).

Kısmi süreli çalışma kapsamındaki farklılıklar kültürel değerler, davranışlar ile iş ve aile yaşamı politikalarına bağlı olarak değişiklikler göstermektedir. Gash (2008) çalışmasında Danimarka'da uzun süredir çalışan ailelerinin hem iş hem de aile yaşamlarını kolaylaştırma geleneği bulunduğunu, Del Boca (2002) çalışmasında ise İtalya'da iş aile yaşamı dengesi sorununa yönelik bu tür çözümler pek bulunmadığını belirtmiştir. Ayrıca kısmi süreli istihdam oranları, güçlü ekonomik baskılardan ve uygun ücretli çocuk bakımının bulunmaması nedeniyle de yükselmektedir. Alakeson (2012) çalışmasında İngiltere'de kısmi süreli işin genellikle kısıtlama olarak algılandığını ve özellikle düşük ve orta gelir seviyesindeki kadınlar tarafından düşük ücretli ve vasıfsız işlerde kullanıldığını belirtmektedir. Ancak ekonomik baskı ters etkisini de beraberinde getirebilmektedir. Tomev (2009) çalışmasında ise Bulgaristan'da kısmi süreli çalışma saatlik ücretinin diğer ülkelere göre daha düşük olması nedeniyle yeterince karlı görülmediğini belirtmiştir. (Miani ve Hoorens, 2014:12).

Türkiye'de sık karşılaşılan atipik istihdam türlerinden kısmi süreli istihdam, 2016 yılı OECD verilerine göre toplam istihdamın %9,45'ini oluşturmakta ve OECD ülkeleri ortalama değerinin (%17) gerisinde yer almaktadır. Birçok ülkeye benzer şekilde Türkiye'de kısmi süreli istihdam kadınlar (%17,8) tarafından daha fazla tercih edilmektedir. Ayrıca yaş dağılımı bakımından genç (15-24; %14,1) ve ileri yaş gruplarında (65+; %23,2) kısmi süreli istihdam oranlarının daha yaygın olduğu görülmektedir.

1.2. Geçici Çalışma

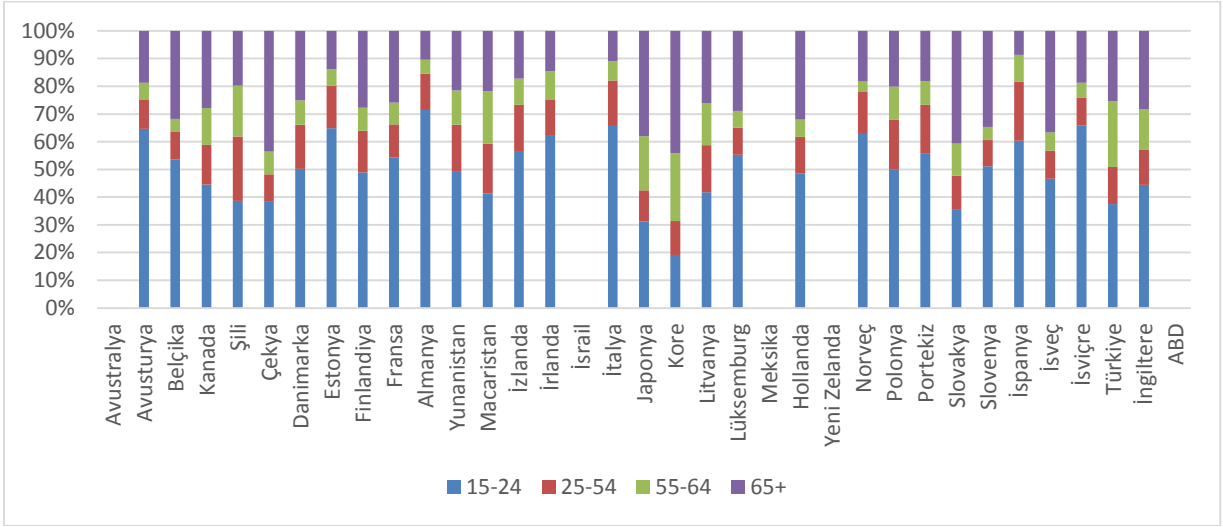
Geçici istihdam belirli süreli iş sözleşmesi, özel istihdam büroları aracılığıyla istihdam, tele çalışma ve diğer geçici işler olmak üzere farklı formlarda yapılabilmekte ve “kalıcı” veya “belirsiz süreli” çalışma ilişkilerinden farklılıkları bulunmaktadır.

Belirli süreli çalışma, bir işveren ile bir çalışanın aralarındaki iş ilişkisinin sona ermesi durumunu iş ilişkisi başlamadan önce belirli bir olayın ortaya çıkmasına, belirli bir görev projenin tamamlanmasına veya sınırlandırılmış bir süre gibi kesin koşullarla karakterize edildiği çalışma şeklidir. Geçici iş ilişkisi ise bir işletmede olağan dışı sebeplerle ortaya çıkan geçici işgücü ihtiyacını karşılamak amacıyla bu ihtiyacın ortadan kalkmasına kadar geçen sınırlı süre içerisinde çalışan istihdam edilmesi olarak tanımlanmaktadır (Limoncuoğlu, 2010:18). Bu iş ilişkisi türü belirli süreli çalışma altında yapılan tüm işleri ifade edebilecek kadar geniş bir kavram olmakla birlikte ödünç iş ilişkisi içerisinde yer alan üçlü ilişkiyi tam olarak yansıtmamaktadır. Örneğin bir çalışanın rahatsızlanması, işyerine bilgisayar donanımı kurulması veya işyerinin bahçe düzenlenmesi gibi amaçlarla istihdam edilen çalışanlar geçici çalışanlardır. Ödünç iş ilişkisi ise bir işverenin hizmet akdi ile istihdam ettiği çalışanın iş görme edimini çalışanın rızasını alarak ve aralarındaki iş ilişkisi son bulmaksızın ekonomik bir karşılık elde ederek veya karşılıksız olarak belirli veya geçici bir süreyle başka bir işverenin emir ve talimatlarıyla gerçekleştirdiği üçlü ilişki olarak tanımlanmaktadır. Geçici çalışma başlığı altında değerlendirilen bilgi teknolojilerine bağlı olarak gelişen esnek çalışma formlarından bir diğeri ise tele çalışmadır. Uzaktan çalışma ve yeni teknoloji kullanımı aynı zamanda örgütsel bir değişim anlamı taşıdığı için tele çalışma, ILO tarafından merkez bürodan veya üretim yapıldığı yerden uzak bir mekânda, merkez büro veya üretim birimi çalışanlarıyla kişisel ilişki yerine yeni teknolojiler kullanılmasıyla iletişim kurulabilen çalışma şekli olarak tanımlanmıştır (Di Martino ve Wirth, 1990:530).

Bu tür yasal düzenlemelere ilave olarak işletmeler küreselleşmenin bir sonucu olarak artan rekabet, yapısal ve teknolojik değişimlere daha hızlı cevap verme isteği ve bunların yanı sıra taleplerde oluşan dalgalanmalara hızla uyum sağlama ihtiyacını nedeniyle belirli süreli çalışma ilişkisine daha fazla ağırlık verilmeye başlanılmıştır. Ayrıca daha düşük ücret ve ücret dışı maliyetler nedeniyle belirli süreli çalışmaya olan talep artmıştır.

Ulusal araştırmalarda kullanılan farklı istatistiksel tanımlamalara bağlı olarak, geçici istihdam sıklığı ve eğilimleri hakkında kesin, ayrıntılı ve kıyaslanabilir çapraz ülke verileri bulunmamaktadır. Bu farklılıklar kısmen ülkelerde uygulanan farklı geçici istihdamın formlarından kaynaklanmaktadır. Örneğin, İspanya işgücü piyasasında her üç işten biri geçicidir, ancak Lüksemburg ve Slovakya’da her yirmi işten birinden daha azdır. Avrupa’da ve Latin Amerika’da geçici istihdam, belirli süreli sözleşmelerin hâkimiyetindeyken Afrika’nın ve Asya’nın birçok yerinde geçici istihdam ile ilgili bir yasal sözleşme bulunmamaktadır (ILO, 2015:5).

Şekil 3: OECD ülkelerinde yaş gruplarına göre geçici istihdam oranları, 2016



Kaynak: OECD, 2018, (<http://stats.oecd.org/>).

Şekil 3 OECD ülkeleri için geçici istihdam oranlarını yaş grupları ayırımında sunmaktadır. İzleneceği üzere geçici istihdam oranının en yüksek olduğu ülkeler Şili (%28,69), Polonya (%27,49), İspanya (%26,06) ve en düşük olduğu ülkeler ise Estonya (%3,56), Litvanya (%3,73) ve İngiltere'dir (%6,04). Tüm ülkelerde geçici süreli çalışanların büyük bölümün 15-24 ve 65+ yaş gruplarında olduğu görülmektedir. İspanya (%72,9), Polonya (%70,7), Portekiz (%66,3), Fransa (%58,6) ve Hollanda (%55,6) gençler arasında geçici sürelerle istihdamın en yüksek olduğu ülkeler iken Kore (%59), Slovenya (%50,2), İsveç (%42,7) 65 yaş ve üzerinde ise geçici istihdamın en yüksek olduğu ülkeler arasındadır. 25-54 ve 55-64 yaş gruplarında diğer yaş gruplarına göre daha düşük oranlarda geçici istihdam oranı olduğu görülmektedir.

OECD 2002 yılı istihdam görünümü raporuna göre 15-24 yaş grubu çalışanlarının 55+ yaş grubu çalışanlarına göre iş bulma olasılığı ortalama olarak 3 kat daha fazladır. Bu durum geçici sözleşmelerin genç çalışanlar tarafından işgücü piyasasına giriş yolu olarak değerlendirildiğine işaret etmektedir. Geçici işlere daha genç ve daha az eğitilmiş çalışanların ilgi gösterdiği ve çok çeşitli meslek ve sektörlerde geçici çalışma yapıldığı yine aynı raporda ifade edilmektedir (OECD, 2002: 137).

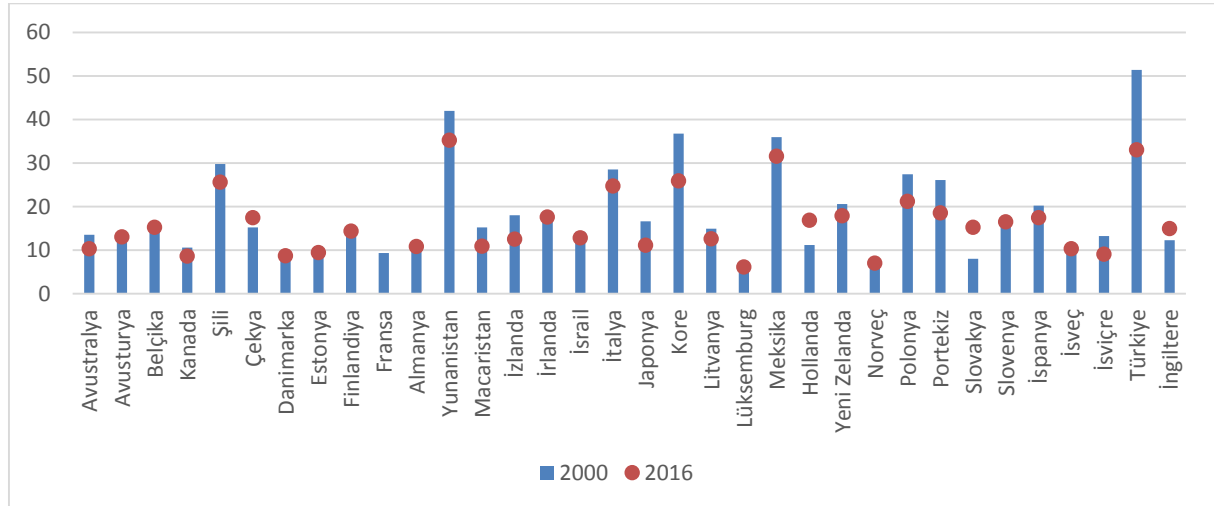
Geçici istihdam, özellikle çocuk sahibi ebeveynler veya diğer bakmakla yükümlü oldukları kişileri olan çalışanlar ve aynı zamanda eğitim veya mesleki eğitim ile işlerini birleştirmek isteyen çalışanlar için işgücüne alternatif bir katılım şeklidir. Danimarka, İtalya, Hollanda, ABD gibi ülkelerde işsiz kalmak yerine geçici bir işte çalışmak, düzenli bir iş elde etme olasılığını önemli ölçüde artırmaktadır. Örneğin başlangıçta eğitim ya da ücret açısından dezavantajlı olan genç mezunlar ve göçmenler gibi belirli etki grupları için bu farklılıklar oldukça güçlüdür. İsveç, Almanya ya da Birleşik Devletlerin bazı bölgelerinde ise geçici ve ödünç iş ilişkisi ile çalışanların kalıcı bir işe geçiş yapma olasılığı oldukça zordur. Bu nedenle geçici ve ödünç iş ilişkisi ile çalışanlar ya bu istihdam türü içerisinde uzun süre kalmakta, ya farklı özel istihdam bürolarına geçiş yapmakta ya da işsiz kalmaktadırlar.

Türkiye’de geçici istihdam oranı 2016 yılı OECD verilerine göre toplam istihdamın %13,6’sını oluşturmakta ve OECD ülkeleri ortalama değerinin (%11,2) üzerinde yer almaktadır. Türkiye’de kısmi süreli istihdam erkekler (%14,3) tarafından daha fazla tercih edilmektedir. Ayrıca yaş dağılımı bakımından genç (15-24;%29,1) ve ileri yaş gruplarında (65+; %19,8) geçici istihdam oranlarının daha yaygın olduğu görülmektedir.

1.3. Kendi Hesabına Çalışma

Kendi hesabına çalışma, geniş bir yelpazede farklı faaliyet alanlarını kapsayan bir işgücü piyasası statüsüdür. Bireylerin çeşitli nedenlerden dolayı kendi hesabına çalışıyor olmayı seçmelerinden dolayı son derece heterojen bir yapıya sahiptir. Kendi hesabına çalışma, işverenin istihdamı, kendi adına çalışanlar, üreticilerin kooperatif üyeleri ve ücretsiz aile işçilerinin istihdamı olarak da tanımlanmaktadır. Kendi hesabına çalışma gelir elde etmek için başka yol bulamayan veya girişimcilik ruhu taşıyan kişilerin ve kendi işinin patronu olma arzusu taşıyanların hayatta kalma stratejisi olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca kendi hesabına çalışma oranlarının ulusal işgücü anketlerinde kullanılan işletme tanımlarına göre farklılık gösterebileceği dikkate alınmalıdır.

Şekil 4: OECD ülkelerinde kendi hesabına çalışma oranları, 2000-2016



Kaynak: OECD, 2018, (<http://stats.oecd.org/>).

Şekil 4 OECD’ye üye ülkelerde (veri eksikliği nedeniyle Fransa hariç) kendi hesabına çalışanların oranını 2000 ve 2016 yılları için karşılaştırmalı olarak göstermektedir. Şekilden de izleneceği gibi kendi hesabına çalışanların oranı 2016 yılında 2000 yılına göre düşmüş ve hatta OECD ülkeleri ortalamasının üçte ikisinden fazlasında düşüş göstermiştir. Bu düşüş 2007 yılının sonlarında çoğunlukla küresel mali krizin başlangıcından önce gerçekleşmiştir. Çek Cumhuriyeti, Hollanda, Slovenya ve İngiltere’de orta ve güçlü seviyede artışlar görülürken Slovak Cumhuriyetinde serbest meslek oranları düşük seviyelerde olmasına rağmen artış göstermiştir. Bu durumun tersine Türkiye, Kore, Yunanistan, Portekiz, Polonya, Meksika, İtalya, Avustralya, Macaristan, İzlanda, Japonya, Yeni Zelanda ve İsviçre’de yüksek olan kendi hesabına çalışanların oranında büyük ve keskin düşüşler yaşanmıştır (OECD,2016: 128).

Kendi hesabına çalışanların oranlarının en yüksek olduğu ülkeler Yunanistan (%35,2), Türkiye (%33), Şili'dir (%25,60). Yunanistan, İtalya, Polonya ve İspanya gibi ülkelerde tarımsal, hizmet tabanlı ve kayıt dışı çalışmaların yüksek olması nedeniyle yüksek oranda kendi hesabına çalışma oranı görülmektedir. Kendi hesabına çalışma oranlarının en düşük olduğu ülkeler ise Lüksemburg (%6,1), Norveç (%7) ve Kanada (%8,6)'dır. 2015 yılında kendi hesabına çalışanların toplam istihdam içindeki payı, Lüksemburg ve Norveç'te %7'nin altındayken, Yunanistan ve Türkiye'de % 30'un üzerindedir. İtalya % 24,7'lik bir oran ile bir istisna olsa da kendi hesabına çalışanların oranı düşük kişi başı gelire sahip ülkelerde en yüksek düzeydedir. İrlanda ve İspanya da bu ülkeler arasında yer almaktadır. Packard ve diğerleri (2012), Kuzey ve Batı Avrupa ülkelerinde daha kapsamlı aktif işgücü piyasası politikaları yürütülmesi ve kayıt dışı çalışma oranlarının düşük olması nedeniyle kendi hesabına çalışma oranlarının daha düşük seviyelerde olduğunu belirtmektedir.

Yaşlı çalışanlarda kendi hesabına çalışma oranı daha fazla deneyime, daha yüksek insan sermayesine sahip olmaları ve iş kurma kredisine erişimlerinin daha yüksek olmasından dolayı diğer yaş gruplarına göre daha fazladır. Avrupa'da kendi hesabına çalışanların yalnızca %3'ü 15-24 yaş grubundadır. Bunların % 42'si 50 yaş üstündedir ve % 56'sı da 25-49 yaş arasındadır. Bağımsız çalışan bireylere ait en büyük blok 25-49 yaş grubunda olmasına rağmen, 50-65 yaş grubundaki çalışanların kendi hesabına çalışma oranı diğer yaş gruplarına göre çok daha yüksektir. Kendi hesabına çalışma oranı kadın ve erkek çalışanlar arasında önemli farklılıklar göstermektedir. Avrupa ülkelerinde kendi hesabına çalışan kadınların oranı erkeklerin oranından daha yüksek değildir. Oranın kadın çalışanlar lehine olduğu ülkeler İrlanda, İsveç ve Danimarka'dır. Lüksemburg, İsviçre ve Portekiz'de kendi hesabına çalışan oranının en düşük olduğu ülkelerdir (Hatfield,2015: 8-15). 2015 yılında sadece Meksika ve Türkiye'de, kendi hesabına çalışan kadınların oranı (çoğu ücretsiz aile işçisi) erkeklerden daha yüksektir. Türkiye örneğinde 2015 yılında çalışan kadınların yaklaşık %38'i kendi hesabına çalışmaktadır. Bu oran Türkiye'de 2000 yılında % 64,7 olarak gerçekleşmiştir (OECD,2016:128).

2. Güvenceli Esneklik Yaklaşımı

1990'lı yılların başında iki Avrupa Birliği ülkesi Hollanda ve Danimarka'da güvenceli esneklik olarak adlandırılan bir dizi reform gerçekleştirilmiş ve sonucunda rekor seviyede düşük işsizlik rakamları elde edilmiştir (Mandl ve Celikel-Esser, 2012:7). Avrupa ülkelerinin oldukça dikkatini çeken ve güvenceli esneklik olarak adlandırılan bu reformlar 2007 yılında Avrupa Komisyonu tarafından kilit politika kavramı olarak tanımlanmış ve aynı yıl Avrupa İstihdam Stratejisine dâhil edilmiştir. Bu strateji rehberiyle üye ülkelere istihdam güvencesi ile birleştirilmiş esneklik uygulamalarının teşvik edilmesi, tam istihdama ulaşma amacıyla istihdam politikaları uygulanması, işte verimliliğin ve kalitenin artırılmasını sağlaması, toplumsal ve bölgesel bütünleşmenin güçlendirilmesi için çalışmalar yapılması bildirilmiş ve bu yolda birtakım politika bileşenleri önerilmiştir.

Avrupa Birliği (AB) raporunda kapsamlı bir şekilde ele alındığı üzere esnek ve güvenilir sözleşme düzenlemeleri, hayat boyu öğrenme stratejileri, etkili işgücü piyasaları politikaları ve modern sosyal güvenlik sistemi olmak üzere dört ortak unsurdan oluşan bu bileşenler olmadan güvenceli esneklikten bahsedilememektedir. *Esnek ve Güvenilir Sözleşme Düzenlemeleri (FSCA)* işgücü piyasasına esneklik, işverenlerin işgücüne yönelik hızlı ve verimli düzenlemeler yapmalarını sağlamaktadır. Modern iş kanunu, toplu sözleşmeler ve iş organizasyonu yoluyla güvence ve aktivasyonun dengeli bir uyum ya

da birleşim içinde hem işveren hem de çalışanlar için yeterli esneklik sağlayan sözleşmeye dayalı düzenlemelerin varlığını tanımlanmaktadır. İktisadi teoriye göre istihdam düzenlemeleri, esnek çalışma düzenlemelerini harici ve dâhili olarak kolaylaştırmaktadır. Yasal düzenlemeler ne kadar kısıtlayıcıysa, işverenlerin ihtiyaç duydukları esnekliği sağlamak için "standart dışı" sözleşmeleri kullanmaya başlama ihtimali o kadar yüksektir (EU, 2013:38). Bazı çalışanlar yüksek esneklik ve düşük güvence ile istihdam edilirken, diğerleri geçişleri zorlaştıran veya geciktiren yani iş güvencesini sağlayan düzenlemelere bağlı olarak istihdam edilmektedir. Bu tür istihdam koruyucu katı mevzuatları özellikle işten çıkarmaları zorlaştırmaktadır. Yapılan çalışmalar, istihdamı koruyucu katı düzenlemelerin işten çıkarılmaları azaltmakta ve işten çıkarılmalara karşı koruma sağlamakta ancak işsizlikten istihdama geçiş oranlarını azaltmaktadır. İşten çıkarma maliyetlerinin yüksekliği özellikle küçük işletmelerde işverenler işe alma kararlarını sorgulamalarına neden olmaktadır. İstihdamı koruyucu katı mevzuatları işsizliği sınırlı miktarda azaltmakta ancak kadın, genç, engelli, yaşlı, uzun süreli işsizler gibi işgücü piyasasına girmede sorunlar yaşama olasılıkları yüksek olan dezavantajlı gruplar üzerinde olumsuz etkileri bulunmaktadır (EU, 2007:12).

Hayat Boyu Öğrenme Stratejileri çalışanların, özellikle de en dezavantajlı bireylerin sürekli uyum ve istihdam edilebilirliğini sağlamak için oluşturulan stratejileri ifade etmektedir. Bu bileşen insana yapılan yatırımı öne çıkarmakta ve bireylerin ekonomik hayatta ortaya çıkabilecek değişikliklere karşı hazır olmalarını sağlama amacı taşımaktadır. Hem firmaların rekabet edebilirliğini hem de çalışanların uzun vadeli istihdam edilebilirliğini sağlaması nedeniyle güvenceli esnekliğin sağlanmasında önemi giderek artan bir faktördür. Yüksek kalitede temel eğitim, geniş kapsamlı yetkinlikler ve becerilerin geliştirilmesine yönelik sürekli yatırımlar, işletmelerin ekonomik değişimlerle başa çıkabilme, çalışanların işte kalma veya yeni iş bulma şanslarını artırmaktadır. Yapılan çalışmalar yüksek hayat boyu öğrenmeye oranlarının, istihdam oranlarını yükseltirken ve uzun süreli işsizlik oranlarını düşürdüğünü göstermektedir. Ancak, hayat boyu öğrenmeye yatırımlardan genellikle çok yetenekli kişilerden yararlanırken düşük vasıflı işçiler, geçici sözleşmelerle çalışanlar, serbest meslek sahipleri ve yaşlı çalışanlar gibi eğitim ihtiyacı en çok olan kişiler eğitime yapılan yatırımların az olmasında dolayı mustarıptirler. Kapsayıcı hayat boyu öğrenme stratejileri, hükümetlerin, sosyal ortakların, işletmelerin ve bireysel işçilerin aktif katılımını gerektirmektedir.

Etkili işgücü piyasası politikaları bireylerin işgücü piyasasında yaşanan hızlı değişimlerle başa çıkmasına, işsizliğin azaltılmasına ve yeni işlere geçişin kolaylaştırılmasına yardımcı olan politikaları ifade etmektedir. İşgücü piyasası politikaların temel öngörüsü, işgücü arzı ve talebi arasındaki eşleşme sorununu törpüleme ve işgücü piyasası aksaklıklarını gidermenin yanında, kişilerin istihdam edilebilirliklerinin artırılmasıdır (Karabulut, 2007: 45). Bu nedenle uygulanan işgücü piyasası politikaları aktif ve pasif istihdam politika olmak üzere iki guruba ayrılmaktadır. Aktif istihdam politikaları kişilerin işgücü piyasasına girişlerini ve piyasada kalışlarını sağlayacak sosyal politika uygulamalarıdır. İşgücünün niteliğini geliştirmek, değişimlere adapte olmasında kolaylıklar sağlamak, dezavantajlı grupların istihdam edilebilirliğini arttırmak, ekonomik duraklama dönemlerinde istihdamı koruma büyüme dönemlerinde ise nitelikli işgücü taleplerini karşılama amacı gütmektedir. Pasif işgücü piyasası politikaları, kişilere gelir desteği sağlayan ve işgücü arzını azaltma amacıyla kurgulanmış uygulamalardan oluşmaktadır. Bireye işsiz kalması veya işin durması

halinde satın alma gücünü koruyabilmesi için geçici gelir desteği sağlamak üzere oluşturulmuş maddi yardıma dayalı bir sosyal politika uygulamasıdır.

Modern Sosyal Güvenlik Sistemi bileşeni işgücü piyasasında daha fazla esnek hale getirilmesi sırasında çalışanlar karşı karşıya kalabilecekleri güvencesizlik riskinin üstesinden gelebilmeleri için sosyal güvenlik sistemine yönelik düzenlemeler yapılmalıdır. Standart dışı çalışmaları kapsam içinde bulunmayan veyahut bu çalışmalara yönelik yeterli ve gerekli düzenlemelerin bulunmadığı sosyal güvenlik sistemlerinde, işgücü piyasasının esnekleşmesi nedeniyle çalışanların karşılaştıkları risklerin üstesinden gelebilmeleri için düzenlemeler yapılmalıdır. Aksi takdirde etkin bir güvenceli esneklik mekanizması sağlanamayacaktır (Köleoğlu: 2012:91). Modern sosyal güvenlik sistemi yeterli gelir desteği sağlamayı, istihdam yaratmayı ve işgücü hareketliliğini kolaylaştıran sistemler (sosyal güvenlik) ile bireylerin özel yaşam ve aile sorumluluklarının çalışmak için bir araya getirilmesine yardımcı olan geniş bir sosyal koruma hükümleri içeren (iş ve aile yaşamını uzlaştırma) politikalarından oluşmaktadır.

Ülkeler sahip oldukları refah sistemleri, nüfus yapısı, işgücü piyasası özellikleri ve gereksinimleri gibi birçok etken nedeniyle uyguladıkları güvenceli esneklik modelleri farklılaşmakta ve tüm ülkeler için geçerli olan bir güvenceli esneklik modeli bulunmamaktadır. Güvenceli esneklik kavramının tek bir işgücü piyasası sistemine ya da bir politika belgesine bağlı olmaması nedeniyle her bir ülke sahip olduğu ekonomik, sosyal, siyasi koşulları ve güvenceli esneklik için belirlenen ortak unsurları göz önünde bulundurarak güvenceli esnekliğe ulaşmak için kendine özgü bir yol geliştirilmelidir (Köleoğlu,2012:89).

3. Veri Seti ve Yöntem

Bu çalışma ile OECD ülkelerinde farklı atipik istihdam türlerinin kullanmasının, farklı esneklik modelleri oluşturup oluşturmadığı ve belirli toplumlarda kişi başına düşen GSYİH ile ilişkili olup olmadığı sorularına cevap aranmaktadır. Ayrıca OECD ülkelerinde farklı esneklik modellerinin varlığı durumunda kullanılan atipik istihdam formu ile 25-64 yaş aralığında yükseköğrenim mezunu nüfusun toplam nüfus içerisindeki oranı, işgücü piyasası politikalarına GSYİH içerisinde ayrılan %, net değişim oranı ve düşük ücret tuzağı arasında ilişki bulunup bulunmadığı sorularına cevap aranmaktadır.

Çalışmada kullanılan veri setinde işgücü piyasası yapısı işsizlik oranı (UR) ve uzun süreli işsizlik oranı (LUR); gelirin yeniden dağılımı ise kişi başına GSYH (GDP) göstergeleri ile temsil edilmiştir. Veri setinde işgücü piyasası esnekliği atipik istihdam formlarından kısmi süreli istihdam oranı (PER), geçici istihdam oranı (TER) ve kendi hesabına çalışma oranı (SER) ile nüfusun eğitimsel kazanımları (LLL) olarak ifade edilen 25-64 yaş aralığında yükseköğrenim mezunu nüfusun toplam nüfus içerisindeki oranı ile temsil edilmiştir. Ayrıca işgücü piyasası politikaları harcamalarına -aktif ve pasif-GSYH içerisinde ayrılan % (LMP;ALMP;PLMP) ile çalışanların işsizlik durumunda yaşadıkları gelir kaybına karşı ne derece korunabildiğini açıklayan net değişim oranı (NNR) ve bireylerin çalışma eforlarını artırmasının ücretlere yansımaları hakkındaki bilgi veren düşük ücret tuzağı oranı (LWT) yer almaktadır. Çalışmada yer alan göstergelere ait 2015 yılına ilişkin değerler üzerinden analizler gerçekleştirilmiş olup 2015 yılının tercih edilme nedeni ise 2016-2017 yıllarına oranla daha çok sayıda ülke için veri derlenebilmesine imkân sağlamasıdır. Çalışmada kullanılan veri setinde yer alan

göstergeler ilişkin tüm değerler OECD veri tabanından 2015 yılı verileri kullanılarak derlenmiştir.

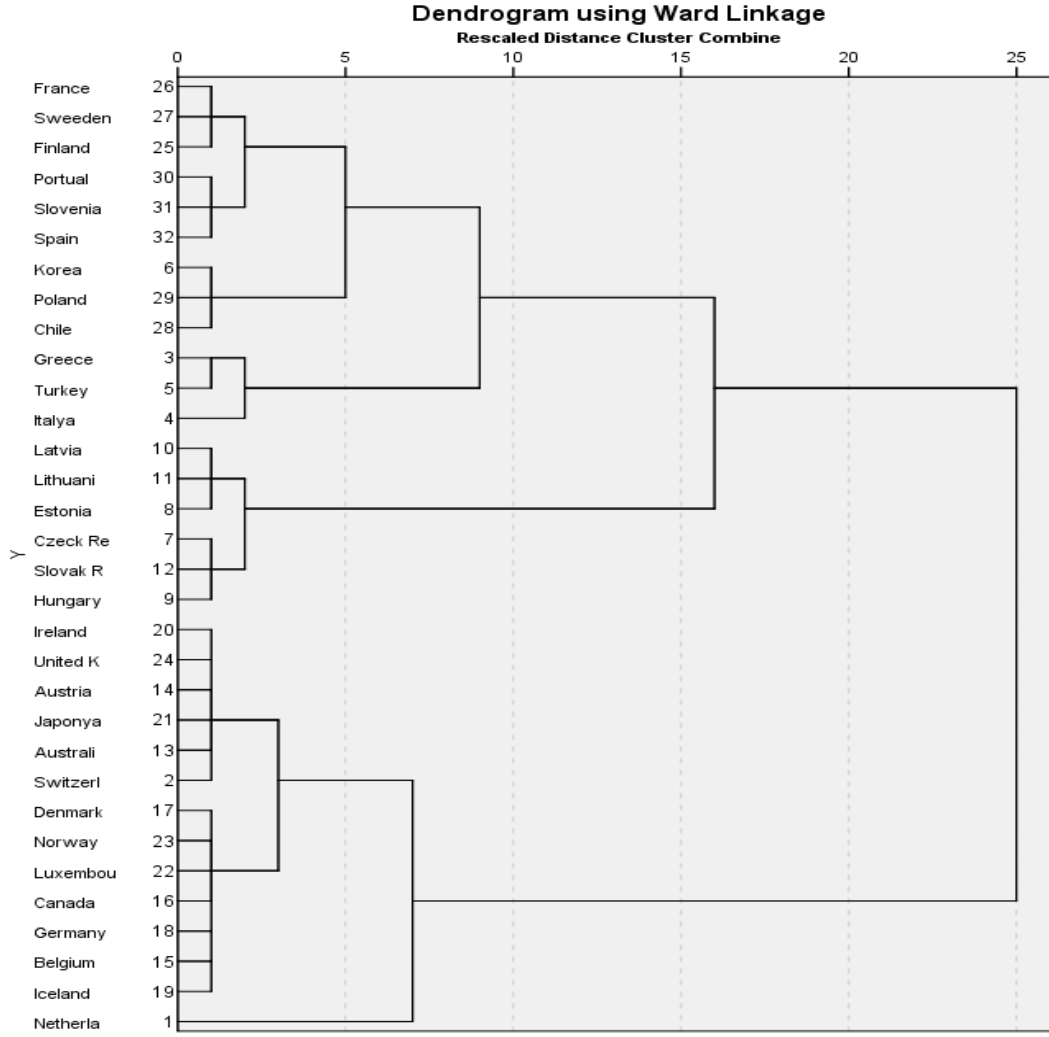
OECD ülkelerinde farklı atipik istihdam türlerinin kullanmasının, farklı esneklik modelleri oluşturup oluşturmadığı sorusuna yanıt bulmak için Ignjatovic (2012) çalışmasında da kullanıldığı üzere 32 OECD ülkesine ait kısmi süreli istihdam oranı, geçici istihdam oranı, kendi hesabına çalışma oranı kullanılarak kümeleme analizi gerçekleştirilmiştir. Kümeleme analizi, bir araştırmada ele alınan birimler arasındaki benzerliklere göre birimleri belirli gruplar altında sınıflandırma, ortak özelliklerini belirleme ve tanımlamalar yapma imkânı veren bir yöntemdir (Kaufman ve Rousseu, 1990). Genel amacı, gruplanmamış verileri benzerliklerine göre sınıflandırmak ve araştırmacıya uygun, işe yarar özetleyici bilgiler elde etmede yardımcı olmaktır. En çok benzer iki birimi aynı gruba atamakla başlayıp tüm birimlerin aynı gruba atanması olarak tanımlanan hiyerarşik ve tüm verilerin ortalama değerlerine en yakın değerlere sahip birimlerin aynı kümeye atanmasını benimseyen hiyerarşik olmayan kümeleme olmak üzere iki kümeleme yöntemi bulunmaktadır. Bu çalışmada elde edilecek küme sayısına ilişkin ön bilgi bulunmaması nedeniyle hiyerarşik kümeleme yöntemlerinden olan ve iki küme arasındaki uzaklığın hesaplanmasında merkezden sapmaları yani varyansı esas alan Ward Tekniği kullanılmıştır (uzaklık ölçütü: Karesele Öklid Uzaklığı). Kümeleme analizi sonuçlarından kaç küme elde edildiğini dendogram şeması ile tespit edilmiştir. Çalışmanın diğer araştırma sorularına yanıt bulabilmek için ise tek yönlü korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen korelasyon değerleri Ek'te yer almaktadır.

4. Bulgular

Bu çalışmanın amacı, OECD üyesi ülkelerin işgücü piyasası esneklik yapısını temsil eden atipik istihdam formları ile kümelendirilmesi suretiyle sınıflandırılmasıdır. Bu tip bir sınıflandırma ile ülkelerin esneklik çerçevesinde işgücü piyasaları bakımından farklılaşmış farklılaşmadıklarını ortaya koymak mümkün olabilecek ve bu sınıflandırma politika belirlemede yardımcı olabilecektir. Önceki bölümlerde de ifade edildiği gibi işgücü piyasası esnekliğinin temel kaynağı çeşitli atipik istihdam biçimlerinin kullanılması olup OECD ülkelerinde farklı "esneklik modelleri" bulunup bulunmadığı bu sınıflandırma ile tespit edilebilecektir. Çalışma, aynı zamanda belirli bir atipik istihdam formunun kişi başına gayri safi yurtiçi hasıla (GSYH), hayat boyu öğrenme (eğitimsel kazanımlar), etkili işgücü piyasası politikaları (işgücü piyasasına GSYİH içerisinden ayrılan % -aktif ve pasif-) sosyal güvenlik sistemi (net değişim oranı ve yoksulluk tuzağı oranı) ile olan ilişkilerini ülke gruplarına göre ortaya koymaktadır.

Çalışmanın başında seçilen 32 OECD ülkesinde atipik istihdam türleri kullanılarak gerçekleştirilen kümeleme analizi sonucu elde edilen dendogram Şekil 5'te verilmiştir. Dendogram sonuçlarına göre esnek istihdam biçimlerinin kullanımına ilişkin belirgin farklılıkları olan dört ülke kümesi elde edilmiştir.

Şekil 5: Dendrogram Sonuçları



Küme 1 Avusturya, Avustralya, Belçika, Kanada, Danimarka, Almanya, İzlanda, İrlanda, Japonya, Lüksemburg, Hollanda, Norveç, İsviçre, İngiltere gibi genel olarak gelişmiş ülkeleri temsil etmektedir. Bu ülkelerde kısmi süreli istihdam oranı (% 22,32) özellikle yüksek seviyelerde gerçekleşirken, geçici istihdam ve kendi hesabına çalışma oranları OECD ortalamasının altında kalmaktadır.

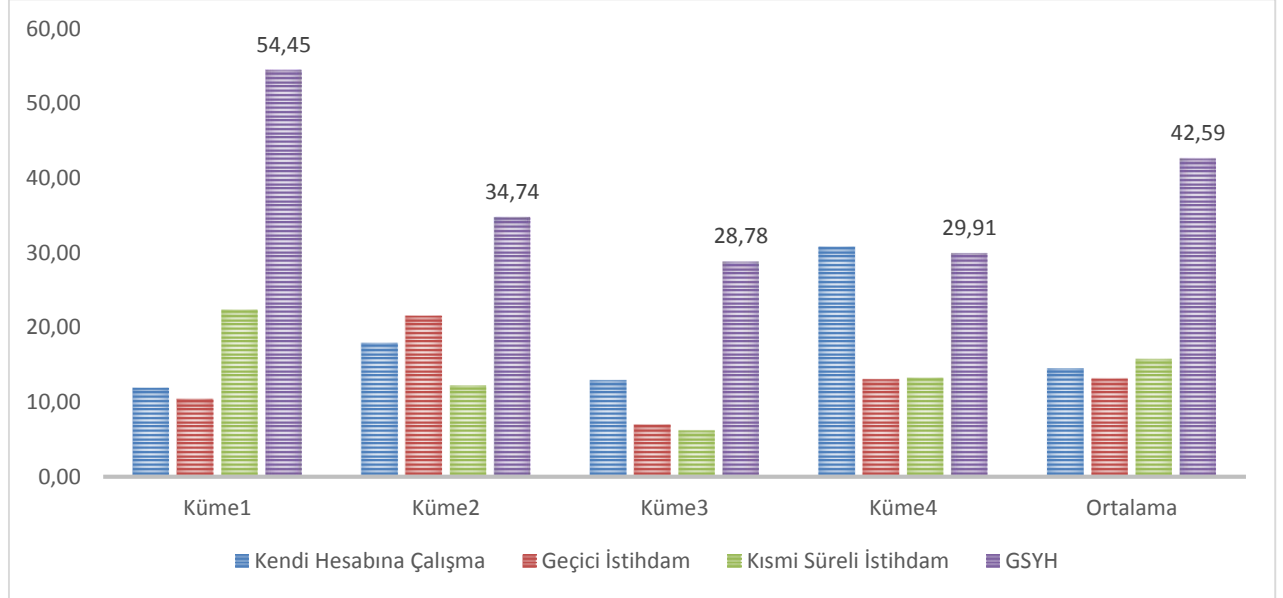
Küme 2 Şili, Finlandiya, Fransa, Kore, Polonya, Portekiz, Slovenya, İspanya, İsveç ülkelerini içermekte ve genel olarak OECD ortalamasının üzerinde geçici istihdam oranına (% 19,9) ve kendi hesabına çalışma oranına sahiptir.

Küme 3 Çekya, Estonya, Macaristan, Letonya, Litvanya, Slovakya gibi çoğunlukla Orta ve Doğu Avrupa ülkelerini içermekte ve esnek istihdam biçimlerinin diğer ülke kümelerine göre daha yetersiz kullanıldığı görünümü sunmaktadır. Sadece kendi hesabına çalışma oranı (% 12,2) OECD ortalamasına yakın bir değere sahiptir.

Küme 4 ise Türkiye, Yunanistan ve İtalya gibi kendi hesabına çalışma oranının OECD ülkeleri ortalamasından oldukça yüksek (% 25,4) olduğu kümeleri temsil etmektedir. Bu kümede ya da grupta kısmi süreli ve geçici istihdam oranlarının payı OECD ortalamasına daha yakındır.

Kümeleme analizi ile elde edilen dendograma göre, farklı sosyal, kültürel ve politik unsurlar bir ülkenin işgücü piyasası yapısının ve belirli esnek istihdam biçimlerinin kullanımını etkilemektedir. Bununla birlikte işgücü piyasası esnekliği göstergeleri üzerinden ülkeler arasında belirlenen kümelenme ile kişi başına GSYH arasındaki ilişki Şekil 6 ile incelenmiştir. Şekil 5, 2015 yılı kişi başına GSYH ile hazırlanmıştır.

Şekil 6: Atipik İstihdam Türlerine Göre OECD Ülkeleri Küme Grupları, 2015.



Kaynak: OECD, 2018, (<http://stats.oecd.org/>).

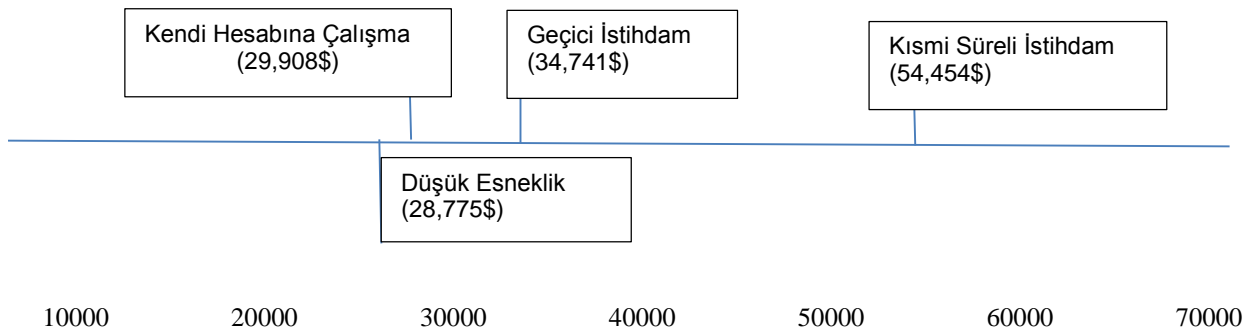
* GSYH *1000\$;

Şekil 6 belirli bir esnek istihdam formuna yönelimin kümelere giren ülkelerin kişi başına gelirleri ile yakından ilişkili olduğuna işaret etmektedir. Yarı zamanlı istihdamın baskın olduğu Küme 1, yüksek gelişmişlik düzeyine ve yüksek refah birikimine sahip ülkelerde yarı-zamanlı istihdam şeklindeki esnek istihdam politikalarının daha uygulanabilir olduğuna dair bir kanıt sunmaktadır.

Üçüncü kümeye bakıldığında genel olarak düşük nitelendirilebilecek esneklik uygulamalarına yine kişi başına düşen düşük GSYH'nın eşlik ettiği söylenebilir. Küme 2 ile Küme 3 arasında, işgücü piyasası esnekliğini baskın olarak kendi hesabına çalışma oranı (kişi başına GSYH 29,908 Dolar) ve geçici istihdam oranı (kişi başına GSYH 34,741 Dolar) ile temsil eden diğer iki küme bulunmaktadır.

Buradan hareketle ve Şekil 6'ya dayanarak bir ülkenin kümenin gelişmişlik düzeyinin, belirli bir esnek istihdam biçiminin baskınlığı üzerinde gerçekten önemli bir etkisi olduğu söylenebilir.

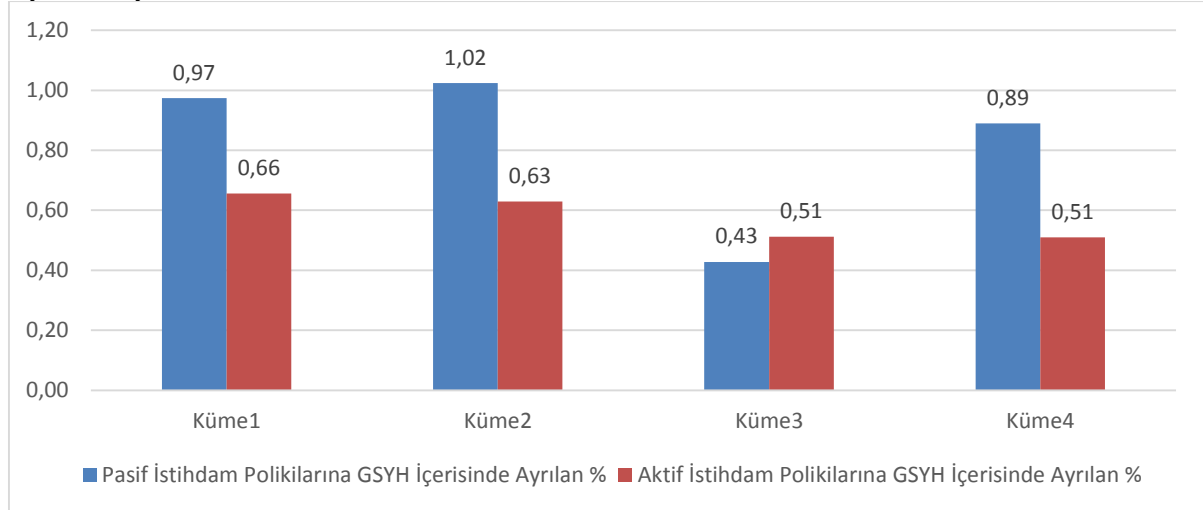
Şekil 7: OECD Ülke Kümelenmelerinde Kişi Başına GSYH ve Esnek İstihdam Düzenlemeleri Arasındaki İlişki



Bununla birlikte, farklı esnek istihdam biçimleri ve kişi başına GSYH arasında iki değişkenli bir korelasyon analizi sonuçları, bu varsayımı kısmen doğrulayabilmektedir. Kısmi süreli istihdam ile kişi başına düşen GSYH arasında istatistik bakımdan anlamlı aynı yönlü doğrusal bir ilişki ($r=0.52$; $p<0,01$) ve benzer şekilde kendi hesabına çalışma ile kişi başına düşen GSYH arasında istatistik bakımdan anlamlı ters yönlü bir ilişki ($r=-0.484$; $p<0,05$) bulunmakta iken geçici istihdam ve kişi başına GSYH arasında istatistik bakımdan anlamlı bir doğrusal ilişki bulunmamaktadır ($r=-0.213$; $p>0,05$)

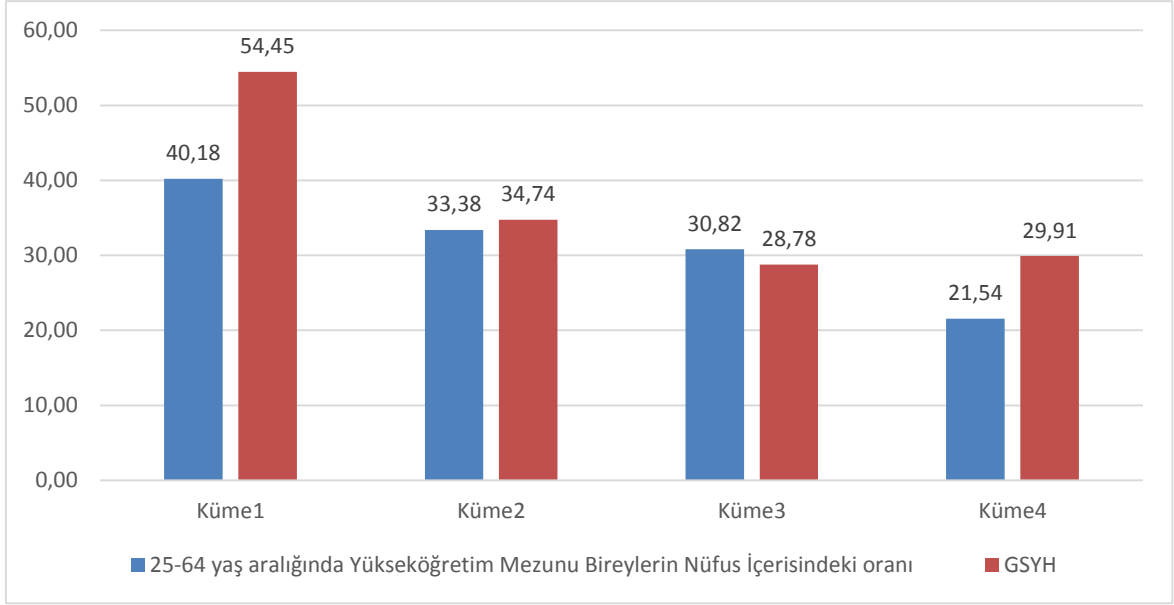
Şekil 8, kümeleme analizine göre belirlenen kümelerde aktif ve pasif istihdam politikalarına GSYH'dan ayrılan paylara yönelik bilgileri özetlemektedir. Burada işgücü piyasalarında, aktif ve pasif işgücü piyasası politikaları için ayrılan payın etkisini görebilmek mümkün olmakla birlikte bu paylar ile kişi başına düşen GSYH arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Belirlenen kümeler çerçevesinde aktif ve pasif işgücü piyasası politikalarına GSYH'dan ayrılan paya bakıldığında, her ülke grubunda pasif işgücü piyasası politikalarına GSYH'dan ayrılan payın daha yüksek olduğu görülmektedir. Aktif işgücü piyasası politikalarına GSYH'dan ayrılan payın en yüksek olduğu ülke kümesi ise gelişmiş ülkeleri temsil etmektedir.

Şekil 8: OECD'ye Üye Ülkelerde Kümelere göre Aktif ve Pasif İstihdam Politikalarına GSYH'dan Ayrılan Paylar, 2015.

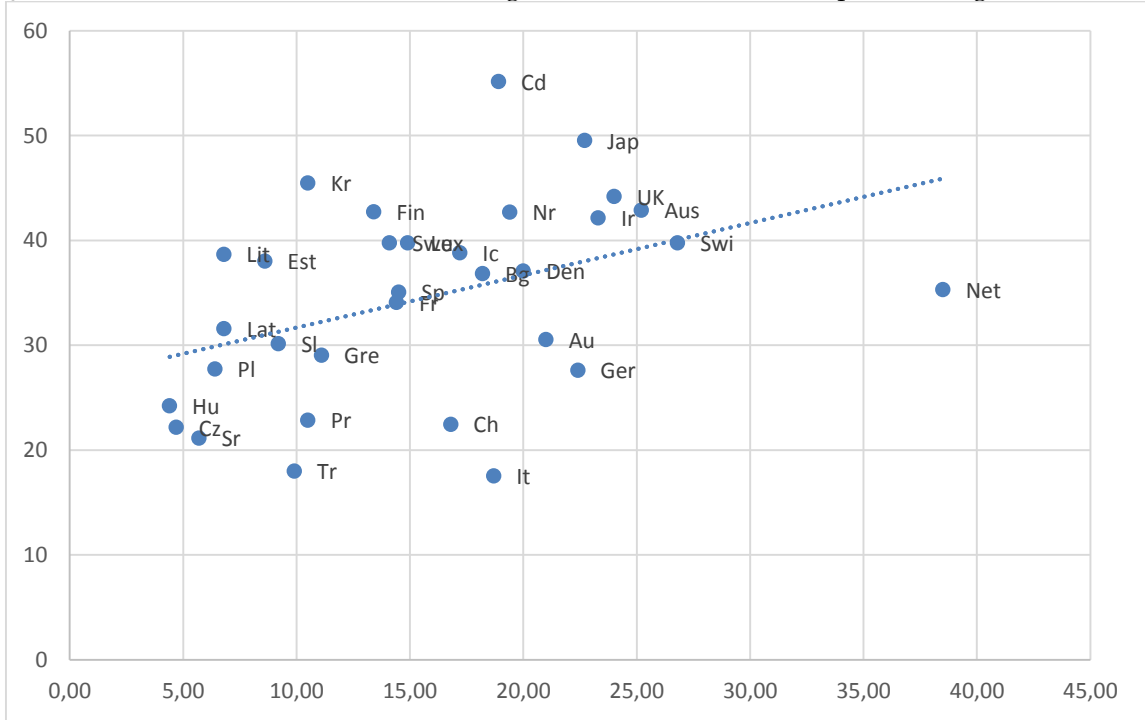


Hem ülkelerin gelişmişlik düzeylerini belirlemede hem de güvenceli esneklik uygulamalarının izlenmesinde kullanılan önemli göstergelerden birisi hayat boyu öğrenme bileşeni altında yer alan nüfusun eğitimsel kazanımlarıdır. Şekil 8'den izleneceği üzere 25-64 yaş aralığında ülkelerin sahip oldukları yükseköğretim mezunu bireylerin nüfus içerisindeki oranı ile kişi başına GSYH arasında istatistik bakımdan anlamlı doğrusal bir ilişki ($r=0.458$; $p<0,01$) belirlenmiştir. Bir diğer ifade ile kişi başına GSYH arttıkça 25-64 yaş aralığında ülkelerin sahip oldukları yükseköğretim mezunu bireylerin nüfus içerisindeki oranı da yükselmektedir.

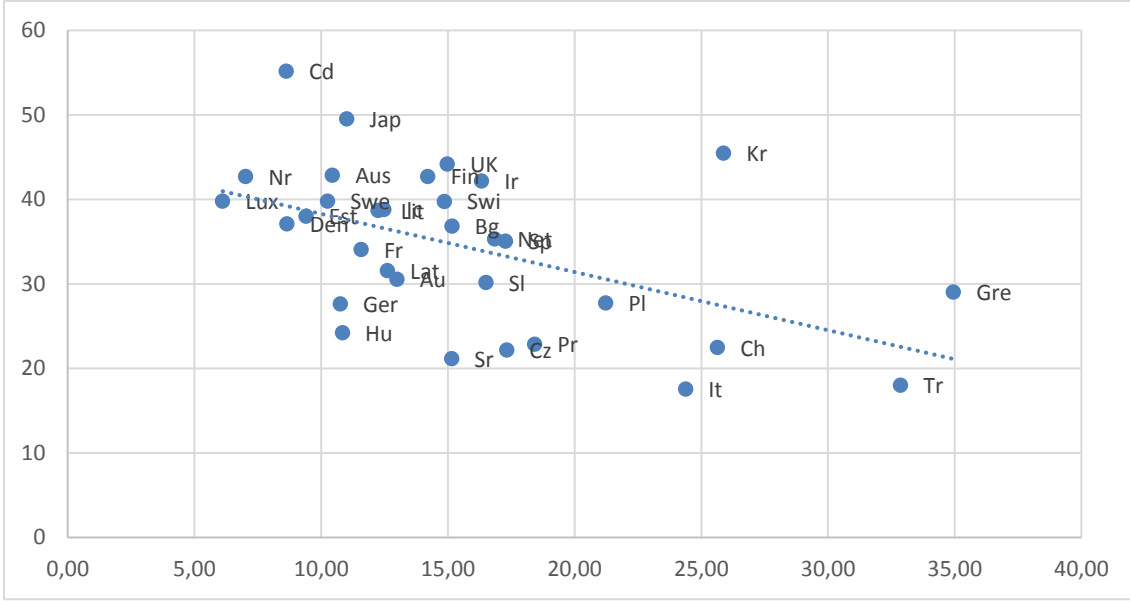
Şekil 9: Kişi başına düşen GSYİH ve Eğitimsel Kazanımlar Arasındaki İlişki, 2015



Şekil 10: Kısmi Süreli İstihdam Oranı ve Eğitimsel Kazanımlar için Serpilme Grafiği, 2015

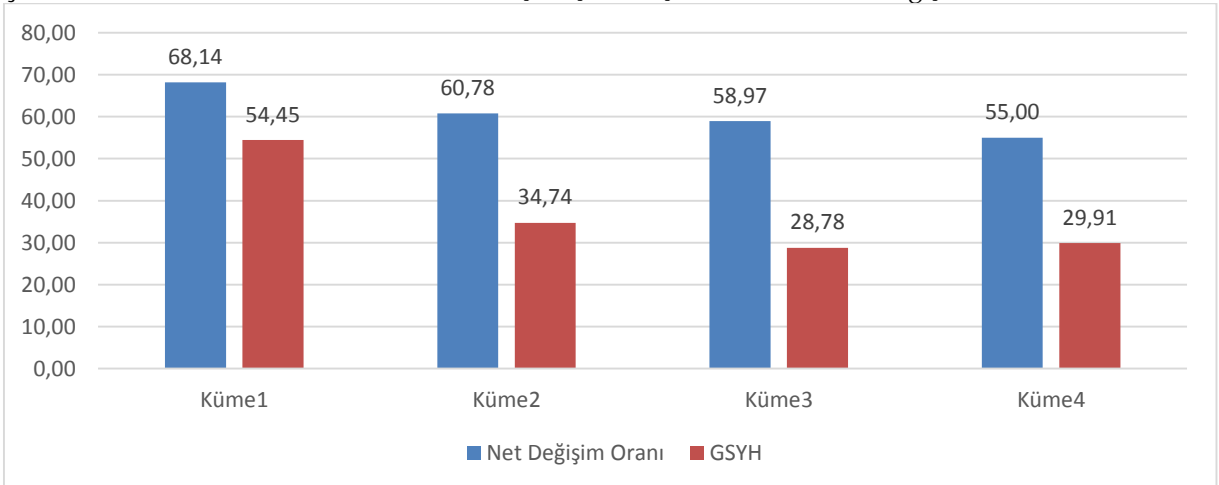


Şekil 11: Kendi Hesabına Çalışma Oranı ve Eğitimsel Kazanımlar için Serpilme Grafiği, 2015



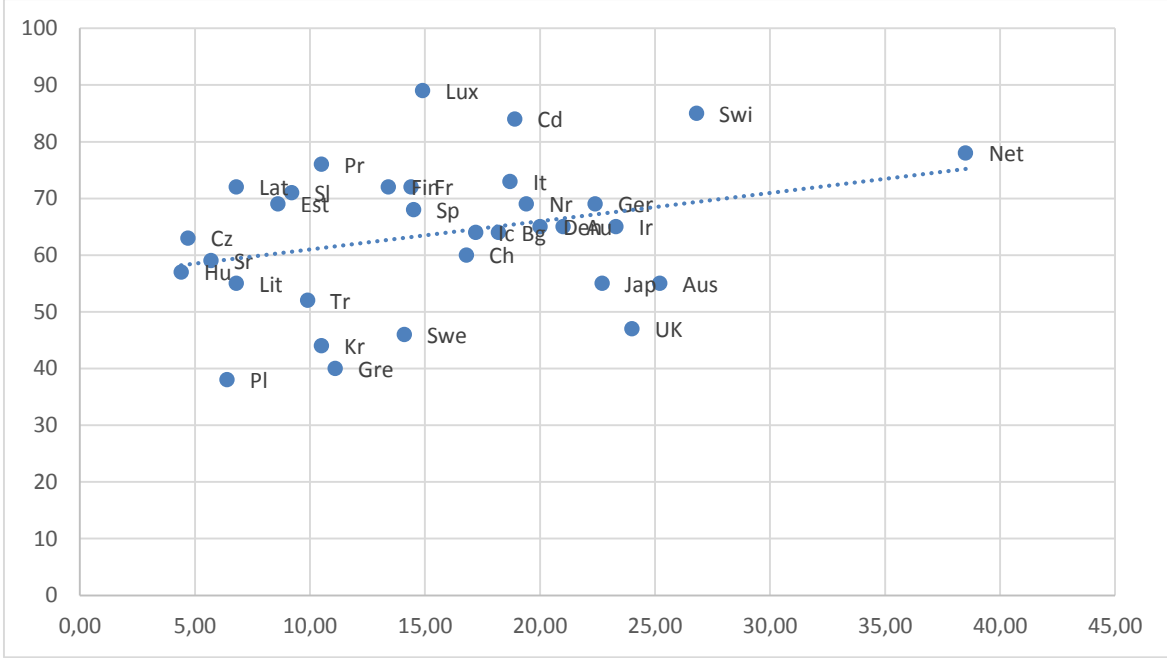
Farklı esnek istihdam biçimlerinin işgücü piyasasında işsizlik nedeniyle yaşanan gelir kaybına karşı farklı net değişim oranı seviyeleri yaratıp yaratmadığı da incelenmiştir. İşsizlik ve istihdam dönemleri arasındaki yaşam standartlarının karşılaştırılması ve değerlendirilmesi için kullanılan ve çalışanların işsizlik nedeniyle yaşadıkları gelir kaybına karşı ne derece korunabildiklerinin bir göstergesi olan net değişim oranı ve kişi başına GSYH arasında düzeyinde istatistik bakımdan anlamlı doğrusal bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0.488$; $p<0,01$). İstihdama geçiş dönemlerinde hane halkına yeterli miktarda kaynak sağlanıp sağlanmadığını değerlendirmede kullanılan net değişim oranı ne kadar yüksek ise işsizlik durumuna bağlı gelir kaybına karşı hane halkı o kadar yüksek şekilde korunmaktadır.

Şekil 12: OECD Ülke Kümelenmelerinde Kişi başına düşen GSYH ve Net Değişim Oranı, 2015.



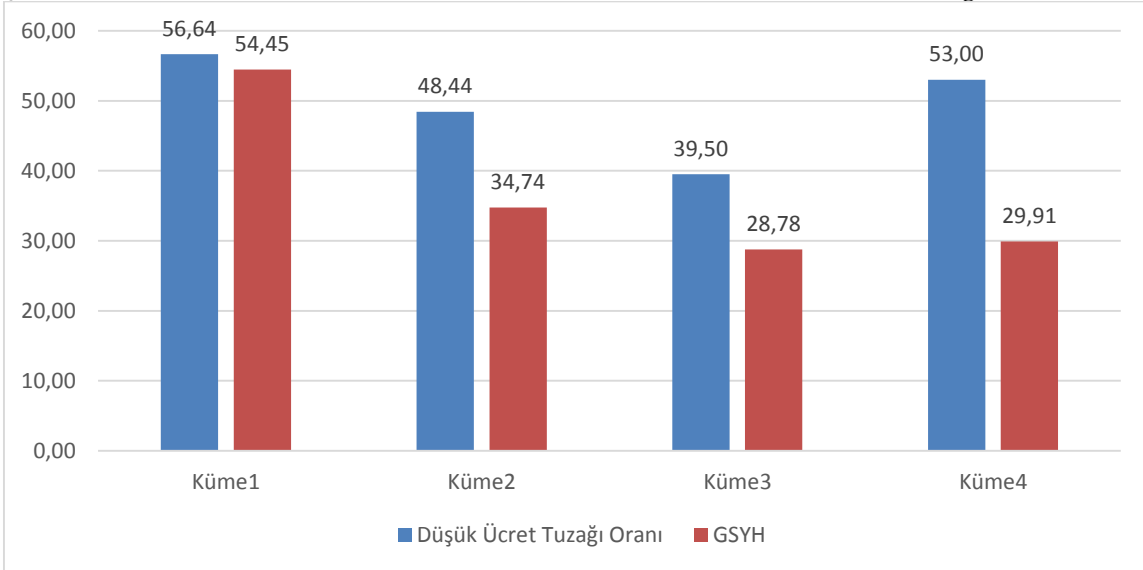
Benzer şekilde kişilere gelir desteği sağlayan uygulamaları içeren pasif işgücü piyasası politikalarına GSYH içerisinde ayrılan oran ile net değişim oranı arasında da istatistik bakımdan anlamlı aynı yönlü doğrusal bir ilişkiden söz edilebilir ($r=0.404$; $p<0,05$).

Şekil 13: Kendi Hesabına Çalışma Oranı ve Net Değişim Oranı için Serpilme Grafiği, 2015



2015 yılı verilerine göre OECD ülkelerini farklı esnek istihdam biçimlerine göre kümelenmesinde belirleyici rol oynayan kısmi süreli istihdam ile net değişim oranı arasında aynı yönlü bir ilişki olduğu söylenebilse de ($r=0.305$; $p>0,05$) bu ilişki istatistiksel bakımdan anlamlı değildir. Geçici istihdam ile net değişim oranı arasında anlamlı ($r=-0,07$; $p>0,05$) bir ilişki tespit edilmezken kendi hesabına çalışma oranı ile net değişim oranı arasında istatistik bakımdan anlamlı ters yönlü bir ilişki tespit edilmiştir ($r= -0.453$; $p<0,01$).

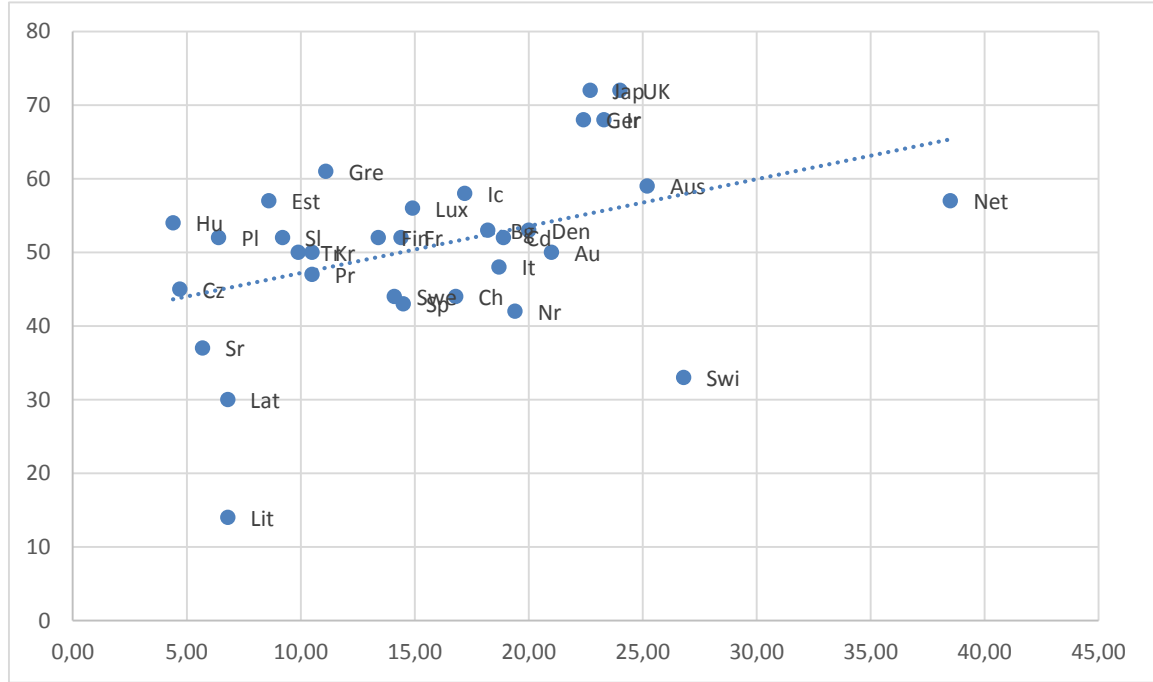
Şekil 14: OECD Ülke Kümelenmelerinde Kişi başına GSYH ve Düşük Ücret Tuzağı Oranı,2015



Geçici istihdam ve kendi hesabına çalışma oranlarının düşük ücret tuzağı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı olmayan nötr bir etkisi bulunmaktadır (sırasıyla $r=-0.011$; $p>0,05$ ve $r=0.001$; $p>0,05$).

2015 yılı verilerine göre OECD ülkelerini farklı esnek istihdam biçimlerine göre kümelenmesinde belirleyici rol oynayan kısmi süreli istihdam ile düşük ücretli işlerde çalışanların çalışma eforlarını artırmasının ücretlere yansımaları hakkındaki bilgi veren düşük ücret tuzağı arasında istatistik bakımından anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=0.412$; $p<0,05$). Diğer bir ifade ile esnek istihdam biçimlerinden olan kısmi süreli istihdam düşük ücret tuzağı riskini de beraberinde getirmektedir.

Şekil 15: Kısmi Süreli Çalışma ve Düşük Ücret Tuzağı için Serpilme Grafiği,2015



SONUÇ

Bu çalışmanın temel amacı, OECD işgücü piyasalarındaki esneklik-güvence arasındaki dengeye ilişkin düzenlemelerin zorluklarını vurgulamaktır. İşgücü piyasaları, küreselleşme ve esnekleşme gibi süreçler nedeniyle gittikçe daha dinamik ve akıcı hale gelmekte her ülkenin kendi toplumu oluşturduğu farklı güvence biçimleri çalışan sayısının artmasıyla birlikte giderek daha fazla zorluklarla karşı karşıya kalmışlardır.

Son yıllarda öne çıkan güvenceli esneklik kavramı ile bu sorunu gidermek en azından gelir güvencesi sağlayarak esnek istihdam biçimlerinde çalışanların ve işsiz bireylerin risklerini gelirin yeniden dağıtılması yoluyla telafi edebilmek için başarılı çalışmalar yürütülmektedir. Öte yandan, güvenceli esneklik kavramı kamu maliyesine yüksek düzeyde yük getirmesi ve pahalı bir işgücü piyasası politikası olması gibi çeşitli eksiklikleri bulunmaktadır. Bunun yanı sıra işgücü piyasası yapısında ortaya çıkan sorunlara ilişkin ülkelerin yaklaşımı ve çözüm üretme yetenekleri de birbirinden oldukça farklılık göstermektedir.

Bu çalışma ile işgücü piyasası esnekliğinin temel kaynağı olarak çeşitli atipik istihdam biçimleri kullanması nedeniyle, Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Teşkilatı (OECD) ülkelerinde farklı “esneklik modelleri” bulunup bulunmadığı, belirli bir atipik istihdam formu seçiminin; diğer faktörlerin yanı sıra, belirli toplumlarda kişi başına düşen GSYİH ile güçlü bir şekilde ilişkili olup olmadığı araştırılmıştır. Ayrıca farklı atipik istihdam biçimleri ile eğitimsel kazanımlar, işgücü piyasasına GSYİH içerisinden ayrılan % -aktif ve pasif-, net değişim oranı ve yoksulluk tuzağı oranı göstergeleri arasında ilişkilerin durumu incelenmiştir. Çalışma kapsamında ele alınan 35 OECD ülkesine ilişkin işgücü piyasası yapısı, atipik istihdam formları ile güvenceli esneklik uygulamalarının izlenmesinde kullanılan göstergelere ilişkin veriler OECD veri tabanından derlenmiştir.

Bu çalışma kapsamında yapılan analizlerle çalışmanın araştırma sorularını destekleyici yanıtlar elde edilmiştir. Böylelikle OECD ülkeleri işgücü piyasalarında temel esneklik kaynağı olarak farklı esnek istihdam biçimlerini kullanmalarından dolayı, OECD ülkelerinde farklı “esneklik modelleri”nin varlığı doğrulanmıştır. Gelişmişlik seviyesi yüksek ülkelerinin ağırlıklı olarak kısmi süreli istihdamı işgücü piyasalarının esnekleşmesinde bir yöntem olarak tercih etmektedirler. Geçici istihdama ve kendi hesabına çalışmaya göre daha yüksek iş güvencesi ve daha düşük gelir sağlamaktadır. Öte yandan Orta ve Doğu Avrupa’da yer alan nispeten daha az gelişmiş ülkeler yüksek oranda esnek istihdam formlarında çalışma oranları bulunmamaktadır.

Ayrıca belirli bir esnek istihdam biçiminin “seçilmesinin”, özellikle kısmi süreli istihdam durumunda, kişi başına düşen GSYİH ile güçlü bir şekilde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde eğitimsel kazanımların bir diğer ifade ile 25-64 yaş aralığında yükseköğretim mezunu kişi sayısının toplam nüfus içerisinde artması kısmi süreli çalışma oranını artırırken kendi hesabına çalışma oranlarını azaltmaktadır. Sosyal güvenlik sistemi altında ele alınan net değişim oranının kendi hesabına çalışma oranıyla ters, düşük ücret tuzağı oranının ise kısmi süreli istihdam oranı ile pozitif yönlü bir ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Yapılan analizler kısmi süreli istihdam oranı ile çalışma eforunun artırılmasıyla elde edilecek kazancın azaltılan yada geri çekilen sosyal yardımlar, daha yüksek vergi ve sosyal güvenlik katkılarının birleşik etkisi ile daha fazla vergilendirilmesi oranı arasında nispeten yüksek bir korelasyon tespit edilmiştir.

Özetle gelişmişlik seviyesi yüksek olan ülkelerin (kişi başına düşen GSYH yüksek olduğu), güvenceli esneklik kavramına ilişkin uygulamaları sağlayabilme başarılarının yüksek olabileceği tespit edilmiştir. Bu ülkelerde diğerlerine oranla eğitimsel kazanımlara yapılan harcamalar da daha yüksektir dolayısıyla bireylerin eğitim seviyelerinin artması ile birlikte istihdam oranlarının da artmasını beraberinde getirmektedir. Ayrıca bu ülkeler, diğer ülke kümelenmelerine kıyasla daha yüksek zenginlik dağılımına sahip olmaları ve sahip oldukları yüksek esneklik ile çalışma hayatına ilişkin güvence ve yoksulluk risklerini verimli bir şekilde karşılayabileceklerdir.

Öte yandan diğer ülke gruplarında da kişi başına düşen GSYH miktarı yüksek olan ülkeler bulunmakta ancak işgücü piyasasında esnekliği sağlayabilmek için uygulanan istihdam formlarının her ülkenin kendi işgücü piyasası dinamiklerine bağlı olduğu göz önüne alındığında yetersiz kaldığı görülmektedir. Örneğin kısmi süreli istihdam ve geçici süreli istihdam biçimlerinin kullanıldığı ülkelerde güvenceli esneklik politikalarının daha etkin yürütülebildiği görülmektedir.

Güvenceli esneklik politikalarına yönelik uygulamaları hayata geçiren her ülke kendi işgücü piyasası dinamiklerini göz önünde bulundurarak esnek istihdam formlarına yönelik düzenlemeler yapmalıdır. İstihdam oranlarının yüksekliği kişi başına düşen GSYH miktarında artış sağlayan ana unsurlar arasında yer alırken, eğitimsel kazanımlara yapılan harcamamaların artması ise istihdam oranlarının artışını destekleyen ana unsurlardandır. Pasif istihdam politikalarına GSYH içerisinde ayrılan oran aktif istihdam politikalarına GSYH içerisinde ayrılan oranın altında olduğu ülkelerde istihdam oranları görece olarak daha yüksektir. Yüksek refah seviyesine ulaşan ülkeler güçlü sosyal güvenlik sistemi çatısı altında bireyleri koruma altına almaktadır.

Ek: Korelasyon Tablosu

| | SER | TER | PER | ER | UR | LUR | LMP | ALMP | PLMP | GDP | NNR | LLL | LWT |
|------|-----|-------|-------|---------|---------|---------|-------|--------|--------|---------|---------|---------|-------|
| SER | 1 | ,444* | -,189 | -,731** | ,496** | ,307 | -,009 | -,272 | -,030 | -,484** | -,453** | -,509** | ,001 |
| TER | | 1 | -,031 | -,253 | ,199 | ,016 | ,273 | ,040 | ,202 | -,213 | -,070 | -,277 | -,011 |
| PER | | | 1 | ,428* | -,258 | -,172 | ,403* | ,187 | ,441* | ,520** | ,305 | ,411* | ,412* |
| ER | | | | 1 | -,708** | -,501** | -,050 | ,218 | -,079 | ,414* | ,290 | ,558** | ,085 |
| UR | | | | | 1 | ,620** | ,338 | ,014 | ,299 | -,293 | -,115 | -,314 | -,127 |
| LUR | | | | | | 1 | ,065 | -,160 | ,138 | -,279 | ,046 | -,573** | -,043 |
| LMP | | | | | | | 1 | ,790** | ,913** | ,233 | ,272 | -,040 | ,188 |
| ALMP | | | | | | | | 1 | ,488** | ,279 | ,030 | ,025 | ,126 |
| PLMP | | | | | | | | | 1 | ,217 | ,404* | ,016 | ,181 |
| GDP | | | | | | | | | | | ,488** | ,458** | ,237 |
| NNR | | | | | | | | | | | 1 | ,107 | -,133 |
| LLL | | | | | | | | | | | | 1 | ,223 |
| LWT | | | | | | | | | | | | | 1 |

SER: Kendi Hesabına Çalışma Oranı; TER: Geçici İstihdam Oranı; PER: Kısmi İstihdam Oranı; ER: İstihdam Oranı; UR: İşsizlik Oranı; LUR: Uzun Süreli İşsizlik Oranı;

LMP: İşgücü Piyasası Politikalarına GSYH İçerisinden Ayrılan Oran; ALMP: Aktif İşgücü Piyasası Politikalarına GSYH İçerisinden Ayrılan Oran;

PLMP: İşgücü Piyasası Politikalarına GSYH; İçerisinden Ayrılan Oran; GDP: Gayrisafi Yurtiçi Hâsıla; NNR: Net Değişim Oranı; LLL: Eğitimsel Kazanımlar;

LWT: Düşük Ücret Tuzağı Oranı

*. Korelasyon 0,05 düzeyinde önemlidir (2 yanlı).

** .Korelasyon 0.01 düzeyinde önemlidir (2 yanlı).

Kaynakça

- Alakeson, V. (2012). **The Price of Motherhood: Women And Part-Time Work**. London: Resolution Foundation.
- Centel, T., (1992). **Kısmi Çalışma**. Kazancı Kitap Ticaret A.Ş. İstanbul.
- Del Boca, D., (2002). "The Effect of Child Care and Part Time Opportunities on Participation and Fertility Decisions in Italy." **Journal of Population Economics**, 15(3):549-573.
- Di Martino, V. ve Wirth, L. (1990), "Telework: A New Way of Working and Living", **International Labour Review**,129, 529-554.
- European Commission, (2007). **Towards Common Principles of Flexicurity: More and Better Jobs Through Flexibility and Security**, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Commission, (2013). **Flexicurity in Europe, Administrative Agreement**, Final Report: European Union.
- Gash, V. (2008). "Preference or Constraint? Part-Time Workers' Transitions in Denmark, France and the United Kingdom." **Work, Employment and Society**, 22(4): 655-674.
- Hatfield, I., (2015). **Self Employment in Europe**, Report, Institute for Public Policy Research, London.
- ILO, (2015). **Non-Standard Forms of Employment**, Geneva: ILO.
- Ignjatović, M., (2012). *Labour Market Flexibility and Security in the EU*. **Teorija In Praksa**, 6(49):901-921, 1039.
- ILO, (2004). **What is Part Time Work?**, Conditions of Work and Employment Programme, Information Sheet No. WT-4, ILO: Geneva
- ILO (2013). **Working Conditions Laws Reports 2012 A Global Review**, Geneva:ILO.
- Jain A., Hassard, J. (2014). **Precarious work: definitions, workers affected and OSH consequences**. Bilbao, Spain: EU-OSHA (European Agency for Safety & Health at Work). [https://oshwiki.eu/wiki/Precarious_work:_definitions,_workers_affected_and_OSH_consequences] (11.04.2018).
- Kalleberg, A., L., (2000). *Nonstandard Employment Relations: Part-Time, Temporary and Contract*, **Annual Review of Sociology**, Vol. 26. pp. 341-365.
- Karabulut, A. (2007). **Türkiye'deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği**, Türkiye İş Kurumu Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Kaufman, L., Rousseeuw, P.J. (1990). **Finding Groups in Data**, John Wiley & Sons:New York.
- Koç, M., ve Görücü İ., (2011). "4857 sayılı İş Kanununa göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları", **Çalışma ve Toplum**, 28(1):149-178.
- Köleoğlu Demirsat, D., (2012). "Sosyal Güvenlik Sistemi Açısından Güvenceli Esneklik", **Dokuz Eylül University, Journal of Institute of Social Sciences**. 14(1):73-110.
- Limoncuoğlu, A.,(2010). **Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Güvenceli Esneklik**, İzmir: Limoncuoğlu Ltd.

- Mandl, I. ve Celikel-Esser, F., (2012). **The Second Phase of Flexicurity: An Analysis of Practices and Policies in the Member States**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Publications Office of the European Union, Luxembourg, s:7.
- Miani C., Hoorens, S., (2014). **Parents at Work Men and Women Participating in the Labour Force**, European Commission, Cambridge: Rand Europe.
- OECD, (2002). **Employment Outlook 2002**, OECD Publications, Paris.
- OECD, (2016). **OECD Factbook 2015-2016: Economic, Environmental and Social Statistics**, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2018). "Part Time Employment Rate" [<https://data.oecd.org/emp/part-time-employment-rate.htm>] (11.04.2018).
- Tokol, A., (2011). **Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler**, Dora Yayınevi: Bursa.
- Tomev, L. (2009).. "Working Time in the European Union: Bulgaria. European Working Conditions Observatory." [<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0803046s/bg0803049q.htm>] (11.04.2018).