

OECD Ülkelerinde Güvenceli Esneklik: Konumlanma ve Sınıflandırma*

Flexicurity in Organization for Economic Cooperation and Development Countries: Mapping and Clustering

Berna Yazar Aslan¹ 

Öz

Değişen ve gelişen işgücü piyasalarında geçtiğimiz 20 yıl içerisinde esneklik politikalarıyla çeşitli istihdam biçimlerinde çalışanların ve işsiz bireylerin karşı karşıya oldukları riskleri yine çeşitli güvence türleriyle telafi edebilmek için başarılı çalışmalar yürütülmektedir. Her ülkenin kendine özgü güvenceli esneklik politikaları üretmek durumunda olması, ülkelerin işgücü piyasasında oluşan sorunlara yaklaşımını ve üretilen çözümlerin farklılığını ve esneklik ve güvence uygulamaları bağlamında farklı uygulamaları beraberinde getirmiştir. Bu çalışmada güvenceli esneklik politikalarının izlenmesinde kullanılan göstergeler ile OECD ülkelerinde farklı “güvenceli esneklik modelleri” bulunup bulunmadığı sorusuna faktör analizi ve kümeleme analizi ile cevap aranmıştır. 35 OECD ülkesinin 2017 yılına ait güvenceli esneklik verileri kullanılarak gerçekleştirilen analiz sonuçları altı adet farklı güvenceli esneklik yapısının bulunduğunu göstermektedir. Ülkelerin hem güvence hem de esnekliğin yüksek ya da her ikisinin düşük veya güvencenin yüksek (düşük) ve esnekliğin düşük (yüksek) olduğu ülkeler şeklinde gruplanabildiği tespit edilmiştir. Elde edilen bu ülke grupları güvenceli esneklik göstergeleri bakımından ayrıca değerlendirilmiştir. Yüksek refah seviyesine ulaşan ülkelerde hayat boyu öğrenme ve aktif işgücü piyasası politikalarına yönelik harcamaların daha yüksek olduğu ve güçlü sosyal güvenlik yapılanmasıyla bireyleri koruma altına aldığı görülmektedir. Ayrıca bu durumun daha nispeten daha esnek işgücü koruyucu mevzuat uygulamaları ile desteklenmesiyle güvenceli esneklik bakımından başarılı sonuçlar elde edilmiştir.

Anahtar Kelimeler

Güvenceli Esneklik, İşgücü Piyasası Esnekliği, Faktör Analizi, Kümeleme Analizi, Çok Değişkenli İstatistik

* 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 türetilmiştir.

1 **Sorumlu Yazar:** Berna Yazar Aslan (Dr.), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, Ankara, Türkiye. E-posta: berna.yazar@ailevecalisma.gov.tr ORCID: 0000-0001-7040-0104

Atf: Yazar Aslan, B. (2021). OECD Ülkelerinde Güvenceli Esneklik: Konumlanma ve Sınıflandırma. *Journal of Social Policy Conferences*, 81, 367-392. <https://doi.org/10.26650/jspc.2021.81.885236>

Abstract

With the concept of flexicurity that has come to the fore in the changing and developing labor markets in the last 20 years, successful studies are being carried out to understand the risks faced by employed and unemployed individuals with various types of job security. Each country has to produce its flexible policies, which has brought along different applications in the context of the countries' approach to problems in the labor market and differences between their solutions and flexicurity practices. This study aimed to determine the different "assured flexibility models" in Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) countries with indicators used in the monitoring of assured flexibility policies using factor analysis and cluster analysis. The analysis using the flexicurity indicators data of 35 OECD countries for 2017 revealed six different flexicurity structures. Countries were grouped as those with high security and flexibility, low security and flexibility, high security and low flexibility, or low security and high flexibility. These groups were separately evaluated using flexicurity indicators. Countries with high welfare levels were found to have higher spending on lifelong learning and active labor market policies as well as a strong social security system to protect individuals. Additionally, by supporting this situation with more flexible labor protective legislation practices, successful results were found to be obtained in terms of flexicurity.

Keywords

Flexicurity, Labor Market Flexibility, Factor Analysis, Cluster Analyses, Multivariate Statistic

Extended Summary

In the last 50 years, the developments and changing conditions in the labor markets, interconnectedness of businesses worldwide through global supply chains, shift of manufacturing to developing countries, growth of the service sector worldwide, increased role of women in the workforce, and continuation of international migration have led to a greater need for flexibility in employees' work and personal life. Global economic changes have increased competition and uncertainty among businesses, and businesses are under pressure to contract with employees to achieve greater profitability and more flexibility in faster consumer response. In addition, the slowdown of economic growth, especially high unemployment rates, reveals that European economies are not producing enough jobs to create full-time wage employment for all workers, which has also triggered nonstandard employment.

In the early 1990s, record low unemployment figures were achieved as a result of a series of labor market reforms that were carried out in two European Union countries, the Netherlands and Denmark. These reforms, which are called flexicurity by policymakers, started to be discussed in other EU countries. However, the demand of the labor market for further flexible employment and organization of work and the equally strong pressure of workers for job security, especially to disadvantaged groups, placed high expectations on the European countries and turned them against the concept of flexicurity. Ultimately, some policy components were determined by the European Commission to encourage flexibility practices combined with employment security, implement employment policies to reach full employment, increase productivity and quality at work, and monitor flexicurity practices to strengthen the social and regional integration. These components were grouped under four main headings: flexible and reliable contract arrangements, lifelong learning, effective labor market policies, and a modern social security system.

Each Member State could design and implement its flexible policy during the implementation of flexicurity policies due to the diversity of the labor market and the failure of a single flexibility approach to fit all country models. Therefore, countries could create flexicurity strategies that take full account of their particular challenges, opportunities, and circumstances. A list of indicators was created to monitor and evaluate the policies implemented by these countries.

This study determined the different “flexicurity models” in Organization for Economic Development and Cooperation (OECD) countries using the same flexicurity indicators.

For this purpose, Strictness of employment protection for individual and collective dismissals, strictness of employment protection for temporary contracts, Public expenditure of active labor market policy as a percentage of GDP, Net replacement rate, and Inactivity trap rate were considered indicators of flexicurity. Datasets for indicators were compiled from the OECD database. Afterward, factor analysis was performed with these indicators, and flexibility and security factors were obtained with fewer and significant variables. Within the scope of the study, the position of 35 OECD countries in 2017 was determined based on the level of employment flexibility and security. The outputs obtained through factor analysis were then used as input for cluster analysis. For cluster analysis, due to the lack of preliminary information on the number of clusters to be obtained, the hierarchical clustering method was preferred, and Quadratic Euclidean Distance was chosen as the measure of distance, and the Ward Technique based on the deviations from the center, as the variance, was used in the calculation of the distance between the two clusters. According to the results, six assured elasticity clusters with different characteristics were determined. Thus, countries were grouped under six different clusters. Within these clusters, countries were grouped as those with high security and flexibility, low security and flexibility, high security and low flexibility, or low security and high flexibility.

Mediterranean countries, together with Slovakia, Latvia, Korea, and Turkey, have a strict labor market compared with other countries, and this strictness was derived from the protection of temporary employment. During the evaluation, the Turkish labor market was considered a disadvantaged group, especially its immigrant population, with informal rates. In contrast, the United States of America, Canada, the United Kingdom, and New Zealand were found to have very flexible labor markets and low social security practices.

Countries with a high level of development (GDP per capita) were determined to have high success in applying the concept of flexicurity. In these countries, spending on educational attainment is higher compared with others; thus, the education level of individuals increases and so does human capital. In addition, these countries have higher wealth distribution compared with other country clusters and can efficiently meet the security and poverty risks related to working life due to their high flexibility.

OECD Ülkelerinde Güvenceli Esneklik: Konumlanma ve Sınıflandırma Güvenceli Esneklik Kavramının Ortaya Çıkışı

Geçtiğimiz 50 yıl içerisinde küreselleşme ile özellikle bilgi ve iletişim teknolojilerindeki yeniliklerin hız kazanması, hizmet sektörünün yükselişi ve demografik değişiklikler ülkelerin, örgütlerin ve çalışanların istihdamda daha fazla esneklik arayışına neden olmuştur (Jain ve Hassard, 2014). Aynı zamanda ekonomik büyümenin yavaşlaması, özellikle Avrupa ekonomilerinde yeterli iş yaratılmadığını gösteren yüksek işsizlik oranları da standart dışı çalışmalara talebi artırmıştır. Yaşanan değişimler ve karşılaşılan sorunlar standart dışı istihdam biçimlerinin yaygınlaştırmış çalışma ilişkilerinde esneklik adı verilen yeni bir dönemi başlatmıştır (Kalleberg, 2000, s. 342).

1990'lı yılların başında Hollanda ve Danimarka'da gerçekleştirilen güvenceli esneklik reformları ile işsizlik oranları oldukça düşük gerçekleşmiştir (Mandl ve Celikel-Esser, 2012, s.7). Bir yandan işgücü piyasasında daha esnek istihdam şekilleri ve iş organizasyonu oluşturulması diğer yandan dezavantajlı gruplar başta olmak üzere çalışanlara güvence sağlanması yönündeki talepler Avrupa Birliği (AB) ülkelerinde güvenceli esneklik kavramına büyük ilgi uyandırmıştır (Wilthagen ve Tros, 2004, s.167).

Güvenceli esneklik, birbirini takip eden AB zirvelerinde ele alınmış ve Avrupa İstihdam Stratejisi'nde (AİS) istihdam edilebilirliğin artırılmasına yönelik önerilerin odak noktası olmuştur. Böylelikle güvenceli esneklik kavramı hem üye hem de aday ülkelerde sosyal politika ve işgücü piyasası politika uygulama alanına girmiştir (Kuzgun, 2012, s.36).

Avrupa Komisyonu güvenceli esneklik tanımlamasında; esnek ve güvenilir sözleşme düzenlemeleri, hayat boyu öğrenme, etkili aktif işgücü piyasası politikaları ve modern sosyal güvenlik sistemlerinden oluşan oldukça geniş dört politika bileşeni kullanmaktadır. Ayrıca güvenceli esneklik uygulanmalarıyla yüksek istihdam oranları ve düşük işsizlik oranları elde edileceğini bununla birlikte sosyal güvenlik boyutu açısından da düşük yoksulluk seviyelerinin de önleyeceği vurgulanmaktadır (Mandl ve Celikel-Esser, 2012, s.7-8).

Ancak standart bir güvenceli esneklik yaklaşımının işgücü piyasalarının barındırdığı farklı karakteristik özellikler nedeniyle her piyasa modeli karşısında başarılı sonuçlar elde edemeyeceği açıktır. Bu sorunun üstesinden gelinebilmesi, her ülke kendi işgücü piyasası özelliklerini göz önünde bulundurarak güvenceli

esneklik politikaları tasarlamalı ve uygulamalıdır. Bu doğrultuda yaşanan değişim ve gelişimlere kolay adapte olabilen işgücü piyasaları ve üretken işletmeler oluşturulabilmesi için ortak güvenceli esneklik ilkeleri belirlenmiştir. Böylelikle her ülke kendi işgücü piyasası karakteristiklerini, avantaj ve dezavantajlarını göz önünde bulundurarak ve sosyal tarafları da sürece dahil ederek güvenceli esneklik stratejilerini oluşturmaları için desteklenmiştir.

Güvenceli Esneklik Kavramı

Güvenceli esneklik kavramı, kendi içinde çeşitlilik gösteren esneklik ve güvence kavramlarının birleşiminden oluşması nedeniyle öncelikle esneklik ve güvence kavramları ele alınmıştır.

Esneklik

İşgücü piyasasında esnekleşme istihdama yönelik düzenlemelerin katı olup olmadığını ve bu düzenlemelerden vazgeçilmesi durumunda işgücü arz ve talebi arasında daha iyi bir dengenin sağlanıp sağlanmayacağını inceleyen süreçtir (Blanpain vd., 2006, s.1). Esneklik ile ilgili literatürde yapılan tanımlar birbirine çok yakındır. İstihdamın, çalışma sürelerinin ve ücretlerin ekonomik değişimlere cevap verebilme ve uyum sağlama yeteneği (Cazes ve Nesperova, 2007, s.1), toplumda, ekonomide ve üretim döngüsünde meydana gelen değişiklikler ve dalgalanmalara uyum sağlama hız ve ölçüsü (Standing, 1999, s.30); işgücü piyasasının kısa bir süre içinde az maliyet ile değişebilme veya değişime uyum sağlayabilme yeteneği (Pollert, 1988) olarak tanımlanmaktadır.

İşletmeler açısından esneklik küreselleşmenin beraberinde getirdiği ekonomik ve sosyal değişimlere, yeni teknoloji ve rekabet şartları ile uyum sağlayabilmek için çalışma türleri ve koşullarında ihtiyaçları doğrultusunda değişiklik yapabilme serbestliğine (TİSK, 1994, s.9) iken çalışanlar açısından ise çalışma şartları, zamanı ve mekânı bakımından çalışanın kendi istek ve ihtiyaçlarını gözeterek belirleyebilme serbestliğine sahip olmasıdır (Başdoğan, 2015, s.32). Dolayısıyla esnek çalışma geleneksel çalışma modellerinin dışında kalan tüm çalışma uygulamalarını içine alan bir kavramdır (Selby vd., 2001, s.3).

Esneklik türleri

İşgücü piyasasında esnekliğini sınıflandırmada en sık dış sayısal, iç sayısal, fonksiyonel ve ücret esnekliği olmak üzere dört tür kullanılmaktadır (bkz.

Tangian, 2006; Wilthagen ve Tros, 2004). Literatürde sıklıkla atıf verilen, yapılan işe, organizasyona ve sektörlere göre değişkenlik gösteren esneklik türleri aşağıda açıklanmıştır.

Dış Sayısal Esneklik (Numerical flexibility), işletmelerin değişen ekonomik koşullara, yaşanan teknolojik gelişmeler ve üretim teknolojilerine bağlı olarak piyasa şartlarında oluşan değişimler karşısında istihdam ettikleri işgücü sayısında ayarlama yapabilme serbestliğidir (Treu, 1992, s. 501). İstihdam esnekliği olarak da adlandırılmakta işe alma ve işten çıkarmaya yönelik düzenlemelerin daha az kısıtlayıcı olması ve işletmelerin belirsiz süreli hizmet sözleşmesi yerine esnek çalışma türleri ile istihdam sağlayabilme esnekliğidir (Limoncuoğlu, 2010, s.9). Kısmi süreli çalışma, iş paylaşımı, geçici çalışma, evde çalışma, tele çalışma, kısa çalışma, ödünç iş ilişkisi ve özel istihdam büroları ve taşeronluk işgücü piyasalarında uygulanan sayısal esneklik türleridir.

İç Sayısal Esneklik (Internal flexibility), işverenlerin istihdam ettikleri işgücünün sayısında azaltma yapmadan çalışma saati, günü ve süresinde değişiklik yapabilme serbestliğini ifade etmektedir. İşletmelere ihtiyaç duydukları süre içerisinde işin yapılması, çalışanlara ise çalışma sürelerini istekleri doğrultusunda belirleyebilme imkânı sağlaması nedeniyle en önemli ve en sık kullanılan esneklik uygulaması haline gelmiştir (True, 1992, s.502-503). Ayrıca işletmelerin kapasitelerini maksimum seviyede kullanma imkanı tanınması, taleplerde meydana gelen değişikliklere karşı hızlı cevap verilebilmesi, kriz dönemlerinde çalışma süreleri azaltılarak işsizlik riskinin azaltılması iç sayısal esnekliğin kullanılma amaçları arasındadır (ILR; 1992, s.259).

Fonksiyonel esneklik (Functional flexibility) ekonomi, teknoloji ve piyasa koşullarına bağlı olarak ortaya çıkan değişiklikler karşısında mevcut işgücünü işyerinin farklı bölümlerinde ve farklı görevlerde değerlendirilebilmesini sağlamaktadır (Limoncuoğlu, 2010, s.10). İşgücünün sahip olduğu nitelik ve becerilere odaklanan fonksiyonel esneklik talepte oluşan dalgalanmalara bağlı olarak yüksek vasıflı işgücünü ile ilgilenmektedir (Eryiğit, 2011, s.10).

Ücret esnekliği (Pay flexibility) değişen işgücü piyasası koşulları karşısında işletmelerin ücret politikalarında ve ücret seviyelerinde değişiklik yapabilme serbestliği olarak tanımlanmaktadır (True, 1992, s.505). Yüksek asgari ücret tespiti ve toplu sözleşme ile sınırlamalar getirilmesi ücret esnekliğinin sağlanmasına olumlu katkı sağlayan uygulamalardır.

Uzaklaştırma Stratejileri (Distancing), esneklik türleri içerisinde oldukça farklı bir yapıya sahiptir ve işletmede yapılan bazı işlerin ya da üretimin işletme dışındaki başka işyerlerinde veya işletme içinde çeşitli amaçlarla başka işverene ait çalışanlar tarafından yerine getirilmesidir (Tuncay, 1995, s.274). İşletmeler alanında uzman olmadıkları ve rekabet güçlerinin düşük olduğu işleri alanında uzman ve daha güçlü işletmelere yaptırarak hem kaynak israfının önüne geçmekte hem de o işi yapma riskinden kurtularak piyasa belirsizliklerinden ve dalgalanmalardan korunmaktadır.

Ülkeler kendilerine özgü ekonomik, teknolojik ve toplumsal koşullara göre farklı esnek çalışma türlerini farklı yoğunlukta uygulamaktadır. Kısa süreli çalışma, kayan çalışma süreleri, çağrı üzerine çalışma, tele çalışma, evde çalışma, eve iş verme, yoğunlaştırılmış iş haftası, yıllık iş süresi, esnek vardiya sistemi, geçici çalışma, kendi hesabına çalışma, iş paylaşımı ve taşeron uygulamaları en sık kullanılan esnek çalışma türleridir (TİSK, 1999, s.25-26).

Güvence

Güvence ise işgücü piyasası esnekliği ile sosyal korumayı bir arada ele alan sosyal güvenceyi ifade etmektedir. Sosyal güvence, bireylerin sigorta sistemine yaptıkları katkı sayesinde sahip oldukları sosyal haklar veya aldıkları hizmetlerdir. Bu hizmetler emeklilik, maluliyet ve işsizlik dâhil olmak üzere istihdamın kesintiye uğraması durumunda gelir desteği sağlanması ve sosyal güvenceden sorumlu kurumlar tarafından tıbbi bakım ve sosyal hizmetleri sağlanmasıdır (Eamets and Paas, 2007, s.50). Güvenceli esneklik kavramı çerçevesinde güvencenin dört boyutu ele alınmıştır (Wilthagen ve Tros, 2003, s.6 ;Wilthagen ve Tros, 2004, s.4; Wilthagen, Tros ve Lieshout, 2004).

İş güvencesi, bir işveren tarafından istihdam edilen çalışanın istihdamının veya çalışma süresinin yasal düzenlemelerle koruma altına alınmasıdır (Madsen, 2006, s.7). İş sözleşmesinin feshini engelleyen ve güçleştiren düzenlemeleri içeren koruyucu mevzuattır.

İstihdam güvencesi, işgücü piyasasında mutlak surette aynı işi yapma veya aynı işveren altında istihdam edilmekten ziyade belirli zaman diliminde çalışanın istihdam imkânı bulabilmesini ifade etmektedir (Madsen, 2006, s.7).

Gelir güvencesi, bireylerin işsizlik, hastalık veya kaza yaşanması durumunda bireyin çalışmadığı veya çalışmadığı süre içerisinde hayatını devam

ettirebilmesi için gelirinin güvence altına alınmasını ifade etmektedir (Madsen, 2006, s.7). Gelir güvencesi sağlamaya yönelik dünyada kullanılan en yaygın uygulama işsizlik sigortası düzenlemesidir.

Kombinasyon güvencesi, çalışma ve özel yaşamı uzlaştırmayı, iş dışında sahip olunan sorumlulukların iş ile beraber yürütülebilmesine imkan tanıyan güvenceleri ifade etmektedir (Madsen, 2006, s.7). Emeklilik planları, eğitim izni, doğum izni, bakım izni, gönüllü çalışma kombinasyon güvencesine yönelik uygulamalardır.

Güvenceli Esneklik

Literatürde birçok güvenceli esneklik tanımlaması bulunmaktadır. Esneklik ve güvence arasında denge kurmayı amaçlayan bir politika aracı (Klammer ve Tillman, 2001, s. 15), sosyal dışlanmanın artmasına ve yoksul çalışan sınıfının oluşmasına karşı alınacak tedbirlerle işgücü piyasası esnekliğini uzlaştıran istihdam (Ferrera vd, 2001, s. 120), atipik istihdam türleriyle çalışanların istihdamı ve sosyal güvencesi (Tangian, 2005, s.3) ve işgücü piyasası hareketliliğinin istihdamda yer alma ve gelir garantileri ile artışı (Eamets ve Paas, 2007, s. 12-13) olarak tanımlanmaktadır. Avrupa Komisyonu tarafından ise “işgücü piyasasında esnekliği ve güvenceyi artırmak için entegre bir strateji” olarak belirlenmiştir (EC, 2007a, s.5).

Akademik olarak en çok atıf alan güvenceli esneklik tanımlaması ise “bir yandan işgücü piyasalarının, iş organizasyonunun ve iş ilişkilerinin esnekliğini eş zamanlı ve dikkatli bir şekilde arttırılırken, diğer taraftan işgücü piyasası içindeki ve dışındaki kırılgan grupların güvencelerinin (istihdam güvencesi ve sosyal güvenliğin) artırılmasını sağlayan bir politika stratejisidir” şeklindedir (Withagen ve Tros, 2004, s.4, Withagen and Rogowski, 2002, s.250, Withagen ve Tros, 2003, s.6).

Güvenceli esneklik kavramının motivasyonu, esneklik ve güvencenin birbiriyle çelişen değil aksine birbirini destekleyici şekilde bir araya gelmelerine dayanmaktadır. Esneklik işverenlere güvence ise çalışanların tekelinde değildir. Bu iki kavramın birbirini destekleyici şekilde ele alınmalarıyla oluşturulacak düzenlemeler işveren ve çalışan için kazan-kazan sonuçlar ortaya çıkaracaktır (Madsen, 2006, s.4).

Güvenceli esneklik politikaları dört esneklik türünü dört güvenlik biçimiyle ilişkilendiren ve Withagen Matirisi olarak adlandırılan analitik bir çerçeveye sahiptir (Madsen, 2006, s.6).

Çizelge 2.1
 Wilthagen Güvenceli Esneklik Matrisi

	İş Güvencesi	İstihdam Güvencesi	Gelir Güvencesi	Bağdaştırma Güvencesi
Dışsal Sayısal Esneklik	İşe alma ve işten çıkarma, iş sözleşmeleri ve erken emeklilikle ilgili düzenlemeler	İstihdam hizmetleri, özel istihdam büroları, eğitim, hayat boyu öğrenme	İşsizlik ödenekleri, diğer sosyal yardımlar, asgari ücretler	İşten çıkarmalara karşı koruma
İçsel Sayısal Esneklik	Kısmi çalışma, fazla çalışma, kısaltılmış iş haftası, çalışma saatlerine yönelik düzenlemeler	İstihdamı koruma mevzuatı, eğitim, hayat boyu öğrenme	Kısmi süreli çalışanlar için tamamlayıcı ödemeler, eğitim ve sağlık yardımları	Farklı izin uygulamaları, yarı zamanlı emeklilik
İşlevsel Esneklik	İş organizasyonunun esnekleştirilmesi, eğitim, iş zenginleştirme, personeli güçlendirme, Ödünç iş ilişkisi, Taşeron uygulaması	Eğitim, hayat boyu öğrenme, iş rotasyonu, takım çalışması, çok niteliklilik	Performansa dayalı ücret sistemi	Gönüllü çalışma süresi düzenlemeleri
Ücret Esnekliği	Performansa dayalı ücret sistemleri, parça başı ücret, işgücü maliyetlerinde yerel düzenlemeler, sosyal güvenlik ödemelerinin azaltılması	Sosyal güvenlik ödemelerinde değişiklikler, istihdam sübvansiyonları, çalışanlara yönelik ek ödemeler	Toplu ücret sözleşmeleri, kısaltılmış çalışma haftasına yönelik düzenlenmiş ödemeler	Gönüllü çalışma süresi düzenlemeleri

Kaynak: (Withagen ve Tros, 2004, s.7)

Güvence ve esneklik arasındaki olası bileşimlerden bazıları uygulamada karşılık bulurken bazıları bulamamaktadır. Örneğin, Avrupa Komisyonu dış sayısal esneklik ve gelir/istihdam güvencesi boyutuna odaklanmaktadır. Auer ve Cazes (2002), katı mevzuat düzenlemeleri ve cömert işsizlik ödeneğine dayalı esneklik düzenlemeleri sınıflandırması kullanmaktadır. Tros (2004) ise yaşlı çalışanlar için Wilthagen güvenceli esneklik matrisini kullanmaktadır (Viebrock and Clasen, 2009, s.9-10). Öte yandan Keune ve Jepsen (2006) çeşitli esneklik ile güvence türleri arasında çok sayıda kombinasyonunun bulunması durumunun kavramı belirsizleştirdiğine dikkat çekerken, Tangian (2005) ise kavramın kapsadığı olguların niceliksel tanımının yapılması oldukça güç stratejiler olması nedeniyle sayısal olarak ölçülebilecek şekilde daraltılmasını öne sürmektedir (Viebrock ve Clasen, 2009, s.9-10).

Güvenceli Esnekliğin İlkeleri

İşgücü piyasaları barındırdığı farklı karakteristik özellikler nedeniyle çeşitlilik göstermektedir. Standart bir güvenceli esneklik modelinin her işgücü piyasasına uyum sağlayamayacak olması nedeniyle ortak güvenceli esneklik

ilkeleri belirlenmiş ve ülkeler kendilerine has güvenceli esneklik politikaları oluşturabilmeleri için desteklenmiştir. Avrupa Konseyi tarafından kabul edilen sekiz adet ortak güvenceli esneklik ilkeleri şu şekildedir.

1. Esnek ve güvenilir sözleşme düzenlemelerini, hayat boyu öğrenme stratejilerini, etkili aktif işgücü piyasası politikalarını ve modern sosyal güvenlik sistemlerini içermelidir.
2. İşgücü piyasasının tüm aktörleri için hak ve sorumluluklar arasında bir denge sağlamalıdır.
3. Tek bir işgücü piyasası modeli ya da tek bir politika stratejisi değildir.
4. İşveren ve çalışanın bakış açısıyla, işgücü piyasası içerisindeki ve dışındaki gruplar arasındaki bölünmeyi azaltma amacı taşınmalıdır.
5. İşten işe güvenceli geçişleri sağlarken iç ve dış güvenceli esneklik teşvik edilmelidir.
6. Kaliteli istihdama erişimde tüm bireylerin eşit koşullara sahip olması, dezavantajlı gruplara fırsat eşitliği sunulması ve iş ve aile yaşamı arasında denge kurma imkânı sağlanarak toplumsal cinsiyet eşitliğinin desteklenmesi gerekliliğidir.
7. Sosyal taraflar ve kamu otoriteleri arasında iyi gelişmiş bir sosyal diyalog ve güven ortamı gerekliliğidir.
8. Politikaların sağlam ve finansal olarak sürdürülebilir bütçe düzenlemeleri ile takip edilmesidir (EC, 2007, s.20).

Güvenceli Esnekliğin Ortak Unsurları

Avrupa istihdam stratejisi ile üye ülkelere güvenceli esneklik uygulamalarında başarılı sonuçlar elde edilebilmesi için politika bileşenleri oluşturulmuştur. Bu bileşenler esnek ve güvenilir sözleşme düzenlemeleri, hayat boyu öğrenme stratejileri, etkili işgücü piyasaları politikaları ve modern sosyal güvenlik sistemi olarak dörde ayrılmaktadır. Ayrıca her bir politika bileşenini izlenebilmesi için bir göstergeler listesi oluşturulmuştur.

Esnek ve Güvenilir Sözleşme Düzenlemeleri: Bu bileşen işverenlere ve çalışanlara yasalarla esneklik sağlayan sözleşme düzenlemelerini içermektedir.

İşgücü piyasalarında çalışanlar bir yandan oldukça esnek ancak zayıf güvenceyle öte yandan işten işe veya işsizlikten istihdama geçişi zorlaştıran güçlü güvenceyle de istihdam edilebilmektedir. İstihdamın korunmasına yönelik uygulanan katı düzenlemeler işten çıkarılmalara karşı koruma sağlamakta ancak işsizlik durumundan istihdama geçişi olumsuz etkilemektedir. İşten çıkarma maliyetlerinin yüksekliği de işverenlerin yeni istihdam oluşturma kararları önünde engel teşkil etmektedir. Bu tür katı mevzuat uygulamaları işsizliğin azaltılmasına sınırlı etki ederken başta kadın, genç, engelli, yaşlı, uzun süreli işsizler olmak üzere dezavantajlı grupların işgücü piyasasına girişleri üzerinde olumsuz etki oluşturmaktadır (EC, 2007, s.12). Bu politika bileşenin izlenmesinde esnek çalışma saatlerine erişim, istihdam korunması katılık endeksi, çalışma düzenlemeleri ve sözleşme sonuçlarına göre çeşitlilik, fazla süreli çalışanlar, sözleşmeler arası geçişler, yıllara göre görev süresi, işgücü devri (işe giriş ve çıkış), geçici ve sürekli istihdama geçiş, mesai saatleri olmak üzere dokuz adet gösterge kullanılmaktadır (EC, 2013, s.38).

Hayat Boyu Öğrenme Stratejileri: İstihdamda yer alan bireylerin - özellikle dezavantajlı bireylerin - işgücü piyasasında değişen koşullar karşısında kolay adapte olabilmelerini sağlamak ve istihdam edilebilirliği artırmak amacıyla oluşturulan stratejilerdir. Kaliteli bir temel eğitim ile yetkinlik ve becerilerin geliştirilmesi için kapsamlı ve sürekli beşeri sermaye yatırımlarının öne çıktığı bu bileşende, hem işletmeleri hem de bireyleri işgücü piyasasında ortaya çıkabilecek değişimlere karşı hazırlıklı hale getirme amacı bulunmaktadır. Hayat boyu öğrenme oranlarının yüksekliği istihdamı artırıcı dolayısıyla işsizliği ve uzun süreli işsizliği azaltıcı etkiye sahiptir. Ancak bu politika bileşeninden nitelikli/vasıflı bireyler yüksek oranda faydalanabilirken vasıfsız çalışanlar, geçici çalışanlar, yaşlı çalışanlar ve serbest meslek sahipleri gibi eğitim ihtiyacı yüksek bireyler çeşitli nedenlerle erişim zorluğu yaşamaktadırlar. Bu bileşenin izlenmesinde ise insan kaynaklarına yapılan harcamalar, hayat boyu öğrenme, sürekli mesleki eğitime katılma, geçici ve sürekli çalışanlar arasında sürekli mesleki eğitime katılım boşluğu, iş durumu ve ücret seviyesi geçişi, eğitimsel kazanımlar, e-beceri olmak üzere yedi gösterge bulunmaktadır (EC, 2013, s.46).

Etkili İşgücü Piyasası Politikaları: İşgücü piyasasındaki değişim ve gelişmelere kolay uyum sağlayabilmeyi, işsizliğin azaltılmasını ve işten-işe geçişin kolaylaştırılmasını sağlayan aktif ve pasif istihdam politikalarını içermektedir. Bireylerin işgücü piyasasına ilk defa giriş yapmalarını kolaylaştıran

ve bireylerin istihdamda kalmalarını destekleyen sosyal politika uygulamaları aktif istihdam politikalarını oluştururken bireylerin işsiz kalması veya işin durması halinde yaşamlarını devam ettirebilmeleri için geçici gelir desteği sağlayan sosyal politika uygulamaları ise pasif istihdam politikalarını oluşturmaktadır. Bu politika bileşeninin izlenmesinde çalışmak isteyen kişi başına yapılan aktif işgücü piyasası politikası harcamaları, aktif işgücü piyasası politikaları harcamalarının GSYİH içindeki yüzdesi, aktivasyon ve uzun süreli işsizlik oranı olmak üzere dört adet gösterge kullanılmaktadır (EC, 2013, s.54).

Modern Sosyal Güvenlik Sistemi: İşgücü piyasasında esnekliğin sağlanabilmesi için yürütülen politikalar karşısında çalışanların güvencesizlik riski ile karşılaşmaması için sosyal güvenlik sisteminde düzenlemeler yapılmasını öneren politika bileşenidir. Sosyal güvenlik sistemleri ve iş ve aile hayatının uzlaştırılması olarak iki alt bileşene ayrılmıştır. Sosyal güvenlik sistemleri bileşeninin izlenmesinde işgücü piyasası politikalarındaki (LMP) harcamaları, işsizlik tuzağı oranı, düşük ücret tuzağı oranı, 6 ay sonra net ikame oranı, 5 yıl sonra net ikame oranı, destek, 18 yaş üstü işsizlerin yoksullukla mücadele oranı olmak üzere 8 gösterge; iş ve aile yaşamının uzlaştırılması bileşeninin izlenmesinde ise çocuk bakımı, çocuk bakım giderlerinden sonra hareketsizlik tuzağı oranı, ebeveynliğin iş bulma üzerine etkisi, yarı zamanlı çalışma molası, katılım molası, çocuklar ve diğer bakmakla yükümlü olmayan kişiler için bakım eksikliği ve çalışma hayatı/denge kombinasyonları arasında geçiş olmak üzere 7 gösterge bulunmaktadır (EC, 2013, s.59).

Her ülke güvenceli esneklik politikaları geliştirirken güvenceli esneklik politika bileşenlerinden herhangi birine bağlı kalmamalı ancak tümünü gözetererek ve içinde bulunduğu ekonomik, sosyal, toplumsal ve politik koşulları da dikkate alarak kendine özgü bir yol geliştirilmelidir (Köleoğlu,2012, s. 89).

Güvenceli Esneklik Uygulamaları için Amprik İnceleme

Bir önceki bölümde de ifade edildiği üzere güvenceli esneklik politikalarına yönelik uygulamalar işgücü piyasaları bakımından farklılıklar göstermektedir. Bu nedenle standart güvenceli esneklik modelinin tüm işgücü piyasalarına uyması beklenemeyeceği için ortak ilkeler oluşturulmuştur. Bu doğrultuda çalışmanın araştırma sorusu, güvenceli esneklik uygulamaları ülkelerin kendilerine özgü mevcut koşulları dikkate alındığında farklılık gösterip göstermediğini ve belirli güvenceli esneklik göstergelerine göre kümeler oluşturup oluşturulmadığını tespit etmektir. Bu hipotezi sınamak için ülkeler, belirlenen dönemde esneklik ve

güvence düzleminde faktör analizi ile geometrik olarak konumlandırılmış ve sonrasında sınıflandırmaları kümeleme analizi ile belirlenmiştir.

Çalışma, serbest piyasa ekonomisine sahip tüm büyük sanayileşmiş ülkeleri kapsamı ve ayrıca güvenceli esneklik ve diğer işgücü piyasası özelliklerinin çeşitli yönlerini inceleyen zengin bir literatür bulunması nedeniyle Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) ülkelerini örneklem olarak almaktadır. Çalışmada 2018 ve 2019 yılına göre daha fazla ülke verisi bulunması nedeniyle 2017 yılı verileri ele alınmıştır. Verisi düzenli olarak mevcut 35 ülkenin dahil edildiği analizler için kullanılan veriler, OECD veri tabanından derlenmiştir. Analizlerde kullanılan güvenceli esneklik göstergeleri kısaltmaları ile birlikte Çizelge 3.1’de verilmiştir.

Çizelge 3.1
Güvenceli Esneklik Göstergeleri

Gösterge	Kısaltma
Tipik ve Toplu İstihdamın Korunması Katılık Endeksi Tipik sözleşmeli çalışanlar için düzenlemeleri içeren bireysel ve toplu işten çıkarmaları kapsar.	EPRC
Geçici İstihdamın Korunması Katılık Endeksi Geçici sözleşme ile çalışanlar için düzenlemeleri içerir.	EPT
Aktif İşgücü Piyasası Harcamalarının GSMH içindeki Payı İlgili politikalara yapılan harcamaların ulusal gelire oranını gösterir.	ALMP
Yükseköğrenim Mezunu Sayısı / Nüfus Beşeri sermayeye yapılan yatırımların bir göstergesi olarak alınır.	EA
Net İkame Oranı İşsizliğin ilk döneminde aile gelirindeki azalmayı gösterir.	NNR
Hareketsizlik Tuzağı İşsizlik ödeneği süresi dolan, hiçbir yardımdan faydalanamayan veya sosyal yardımlardan yararlanan bir bireyin bu yardımlardan elde ettiği gelirin işe girme durumunda elde edeceği gelire göre yüksekliğinin bir göstergesidir.	ITR

Çalışmada öncelikle ABD, Avusturya, Avusturalya, Almanya, Belçika, Çekya, Danimarka Estonya, Fransa, Finlandiya, Hollanda, İngiltere, İrlanda, İspanya, İsrail, İsveç, İsviçre, İtalya, İzlanda, Japonya, Kanada, Güney Kore, Letonya, Litvanya Lüksemburg, Macaristan, Norveç, Polonya, Portekiz, Slovenya, Slovakya, Şili, Türkiye, Yeni Zelanda, Yunanistan ülkelerine ait Çizelge 3.1’de verilen göstergelere ilişkin veri seti oluşturulmuştur. Ancak göstergelerden bazıları ölçü birimine sahipken bazılarının sahip olmaması nedeniyle çalışmaya standartlaştırılmış veri seti ile devam edilmiştir.

Çalışmada ilk olarak değişkenler arası etkileşimleri analiz etmek için faktör analizi uygulanmıştır. İlk olarak oluşturulan veri setinin açıklayıcı faktör analizine

uygun olup olmadığı Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett's küresellik testi ile değerlendirilmektedir. KMO değerinin 1'e yaklaşması açıklayıcı faktör analizine uygunluğu, 0.5'in altındaki değerler ise veri setinin faktör analizine uygun olmayacağını göstermektedir. Bartlett testi kullanılan göstergeler arasındaki korelasyonu ele almakta ve istatistiğe ilişkin p değerinin 0.05'ten küçük değer alması faktör analizi için uygunluğu göstermektedir. Çizelge 3.2 oluşturulan veri setinin açıklayıcı faktör analizine uygunluğunu gösteren Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett's küresellik testi sonuçlarını göstermektedir.

Çizelge 3.2
KMO ve Bartlett's Küresellik Testi Sonuçları

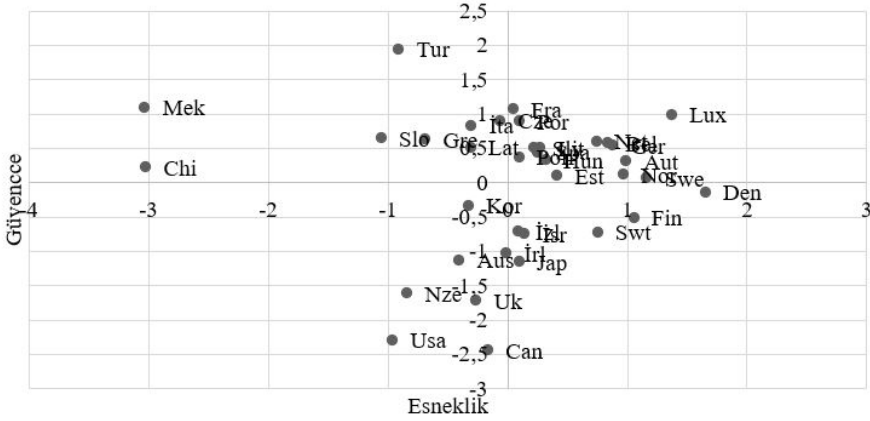
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri		0,834
Bartlett's Test değeri	Test İst	92.260
	Serbestlik derecesi	15
	P değeri	0,000

Veri setinin faktör analizine uygunluğunun tespit edilmesinin ardından tahmin yöntemi olarak temel bileşenler analizi tekniği kullanılmıştır. Ayrıca elde edilen faktörleri birbirinden bağımsız, anlamlı ve açık yorumlayabilmek için uygulanması tercih edilen döndürme tekniklerinden Varimax döndürme tekniği kullanılarak faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Çizelge 3.3'de faktör analizi sonuçları yer almaktadır. Sonuçlara göre, işgücü piyasalarında geleneksel düzenlemeler esneklik ve güvence olarak adlandırılabilen iki faktör altında toplanmaktadır. Faktör 1 tipik ve geçici istihdamın korunması katılık endekslerini (yani EPRC ve EPT) ve yükseköğrenim mezun oranını (EA) içine alarak esnekliği, Faktör 2 ise aktif işgücü piyasası politikalarına GSMH içerisinden ayrılan oran, net ikame oranı ve hareketsizlik tuzağı oranını (yani, ALMP, NNR ve ITR) içine alarak güvenceyi karakterize etmektedir.

Çizelge 3.3
TBA ile Belirlenen Faktörler

Gösterge	Faktör Ortak Varyansı	Faktör 1 Yük Değeri	Faktör 2 Yük Değer	Döndürme Sonrası Yük Değeri	
				Faktör 1	Faktör 2
EPRC	,719	-,227	,817	,170	,831
EPT	,703	-,367	,754	,017	,839
EA	,693	,655	-,514	,349	-,755
ALMP	,494	,534	,456	,684	,163
NNR	,897	,903	,285	,934	-,157
ITR	,885	,878	,338	,936	-,099
Toplam Açıklanan Varyans: %73,18		Faktör 1: %41,44		Faktör 2: %33,75	

Şekil 3.1. ele alınan OECD ülkelerinin güvenceli esneklik göstergeleri ile esneklik ve güvence düzleminde dağılımlarını göstermektedir. Örneğin Şili pozitif esneklik ancak negatif güvenceli işgücü piyasasına sahip iken Kanada işgücü piyasası oldukça esnek, Danimarka işgücü piyasası ise yüksek güvenceye sahiptir.



Şekil 3.1. Güvenceli Esneklik Yapılanmaları, OECD

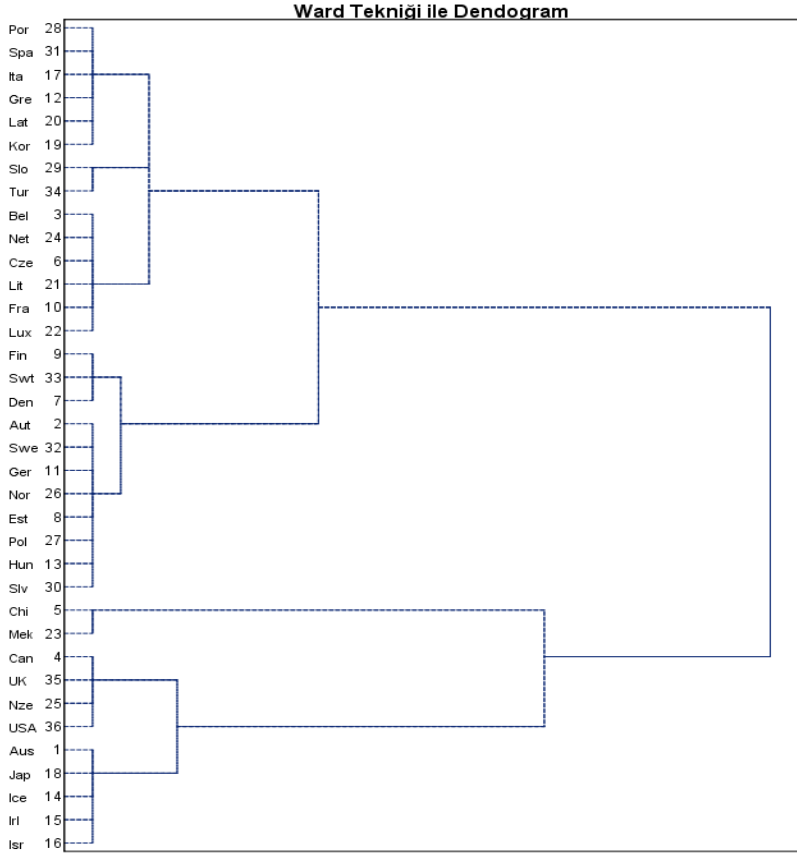
Avrupa Birliği ülkeleri için yapılan kümeleme çalışmalarına yer veren Avrupa Komisyonu raporlarında (EC, 2006, 2007 ve 2012, ICF GHK 2012) Kıta Avrupası, Doğu Avrupa, İskandinav, Akdeniz ve Anglo Sakson ülkeleri olarak adlandırılan ve birbirinden farklı karakteristikleri bulunan beş ülke kümesi elde edildiği görülmektedir. Literatürde sıklıkla gerçekleştirilen Avrupa Birliği ülkelerine ait güvenceli esneklik sınıflandırmaları bu tez çalışmada OECD ülkeleri için uygulanmıştır. Faktör analizi ve kümeleme analizi için kullanılan güvenceli esneklik göstergelerinin farklılığı elde edilen küme gruplarında farklılıklar görünmesine neden olmaktadır. Bu tez çalışmasında ise hem farklı güvenceli esneklik göstergelerinin kullanılması, hem de bu göstergelere ilişkin bazı AB ülkelerine ait verilerin bulunmaması (Bulgaristan, Hırvatistan, G. Kıbrıs, Malta ve Romanya) ve çalışmaya ilave edilen OECD ülkeleri (Avusturya, Şili, G. Kore, Japonya, Yeni Zelanda, Meksika, İsviçre, ABD) nedeniyle kümelenmelerde farklılıklar söz konusudur. Bununla birlikte Belçika, Fransa, Lüksemburg, Danimarka, İsveç, Finlandiya, , Estonya, Polonya, Macaristan, Slovenya, İrlanda, İzlanda, İspanya, İtalya, Portekiz, Yunanistan, ülkeleri Avrupa Komisyonu raporlarında verilen sonuçlarla uyumlu olarak kümelenirken Almanya, Çekya, Litvanya, Hollanda ve Avusturya ise farklı kümeler içerisinde yer almışlardır.

Ülkelerin sahip oldukları özelliklerine göre belirli kümeler oluşturup oluşturmadığına yönelik araştırma sorusuna yanıt aramak için öncelikle faktör analizi ile elde edilen her iki faktör için faktör skorları hesaplanmıştır. Faktör skorlarının hesaplamasında Regresyon analizi tercih edilmiştir. Ayrıca Temel bileşenler tekniği ile hesaplanan faktör skorlarının birbirinden bağımsız olması nedeniyle Regresyon, Bartlett ve Anderson-Rubin yöntemleri ile elde edilen faktör skorları birbirine eşittir ve faktör skorları ortalama değeri sıfırdır. Sonrasında elde edilen faktör skorlarının girdi olarak kullanılmasıyla kümeleme analizi gerçekleştirilmiştir.

Hiyerarşik kümeleme yöntemi küme sayısına ilişkin önsel bilgi bulunmaması nedeniyle tercih edilmiştir. Hiyerarşik kümeleme yöntemlerinden iki küme arasındaki uzaklığı varyansı baz alarak hesaplayan Ward Tekniği grup içerisindeki dağılımı minimize ederek kümeler elde edilmesini sağlayan tek yöntem olması nedeniyle tercih edilmiştir. Ward tekniği kullanımında literatürde kabul gören ve bu çalışmada da kullanılan benzerlik/uzaklık ölçüsü ise Karesel Öklid Uzaklığıdır. Analiz sonuçları Şekil 3.2’de verilen dendogram grafiğinde yer almaktadır. Elde edilen sonuçlar altı farklı ülke kümesi bulunduğunu göstermektedir. Kümelerde yer alan ülkelerin dağılımı Çizelge 3.4’te verilmiştir. Kümeleme analizi ile belirli güvenceli esneklik göstergelerine göre ülkelerin kümelerin kendi içlerinde kümeleneceği öngörüsünü destekler bulgular elde edilmiştir.

Çizelge 3.4
Hiyerarşik Kümeleme Analizi Sonuçları

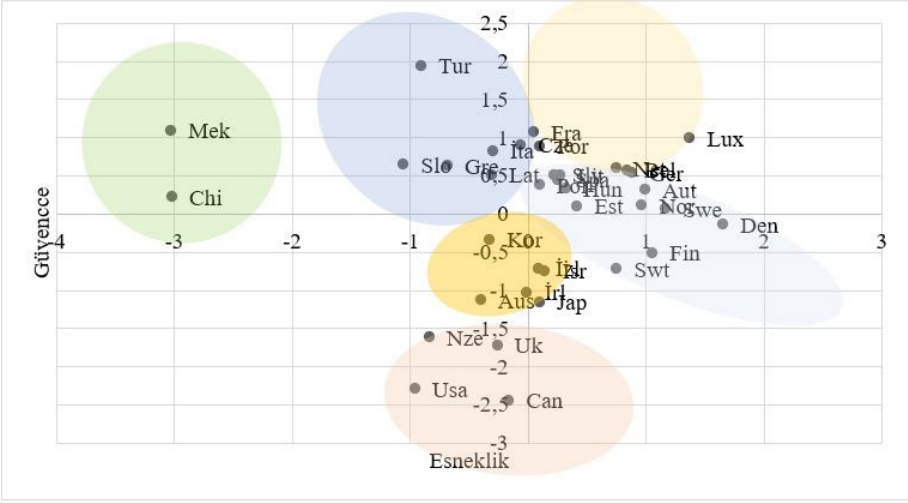
Küme 1	Küme 2	Küme 3	Küme 4	Küme 5	Küme 6
Belçika Hollanda Çekya Litvanya Fransa Lüksemburg	İrlanda İzlanda Japonya İsrail	Danimarka İsviçre Avusturya Finlandiya İsveç Almanya Norveç Estonya Polonya Macaristan Slovenya	Yeni Zelanda ABD Kanada Avusturalya İngiltere	Portekiz İspanya Letonya İtalya Yunanistan Güney Kore Slovakya Türkiye	Şili Meksika



Şekil 3.2. Hiyerarşik Kümeleme Analizi Dendogram Grafiği (Ward Tekniği)

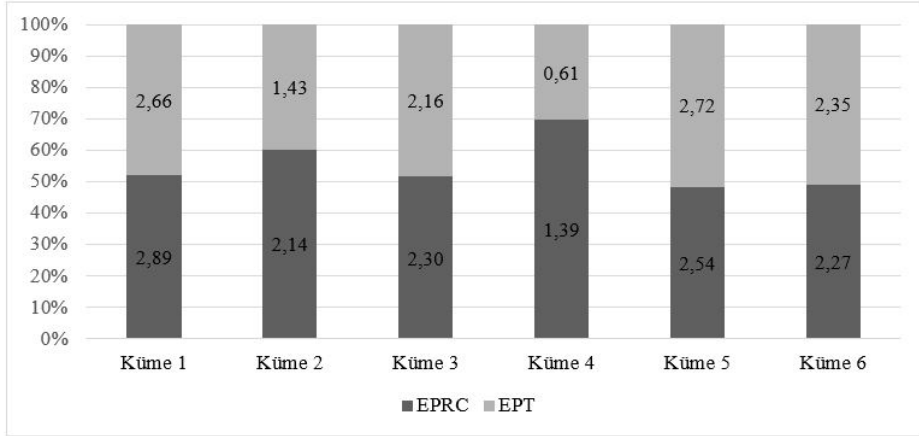
Çizelge 3.4, Şekil 3.2 ile birlikte değerlendirildiğinde; Küme 1'in, tipik ve toplu istihdamın korunmasına yönelik katılık endeksinin görece yüksek olduğu ülkeleri bir araya getirdiği görülmektedir. Bu ülkelerde işgücü piyasası yüksek seviyede pozitif esnek iken güvence uygulamaları nispeten düşük ve orta seviyede pozitiftir. Küme 2'yi oluşturan ülkelerde işgücü piyasası esnekliği düşük seviyede negatif olup güvence uygulamaları düşük, orta seviye ve pozitiftir. İşgücü piyasası orta seviyede pozitif esnek olan, güvence uygulamaları ise orta ve yüksek seviyede pozitif olan ülkeler üçüncü kümeyi oluşturmuştur. Yeni Zelanda, ABD, Kanada ve Avustralya'nın oluşturduğu dördüncü kümede ise tipik ve toplu ile geçici istihdamın korunması katılık endeksi (EPRC ve EPT) görece çok düşüktür. Bu ülkelerde işgücü piyasası orta ve yüksek seviyede negatif esneklik gösterirken, güvence uygulamaları ise düşük seviyede negatif veya pozitif olabilmektedir.

Türkiye'nin de içinde Portekiz, İspanya, İtalya, Yunanistan, Türkiye, Güney Kore, Slovakya ve Letonya ile birlikte yer aldığı Küme 5'te işgücü piyasaları ise düşük ve orta seviye pozitif esneklik gösterirken güvence uygulamaları ise düşük veya orta seviye negatif olabilmektedir. Ayrıca bu kümede geçici istihdamın korunmasına yönelik katılık en yüksek seviyededir. Meksika ve Şili'nin yer aldığı altıncı kümede işgücü piyasaları orta seviyede pozitif esneklik olan bu ülkelerin güvence uygulamaları görece daha yüksek negatiftir.



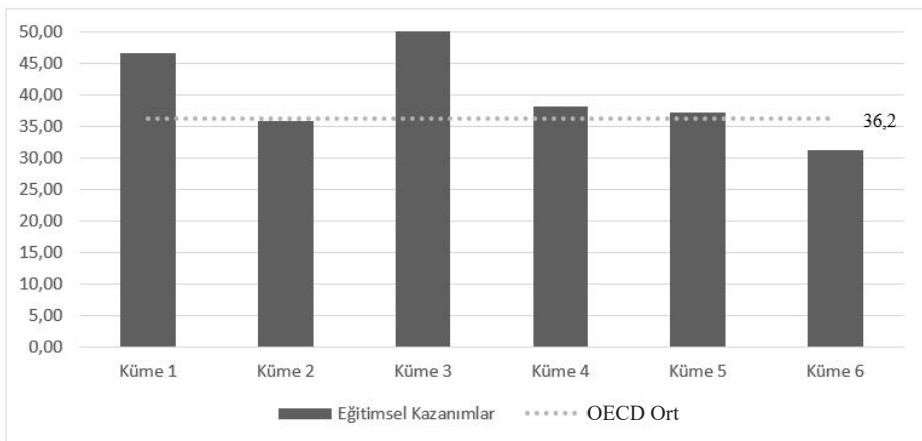
Şekil 3.3. Ülke Kümelerinin Esneklik ve Güvenceye Göre Geometrik Konumları

Şekil 3.4'de, ülke kümelenmelerinin kendi içinde istihdamın korunması katılık endekslerine göre bir değerlendirmesi yer almaktadır. İkinci, üçüncü ve dördüncü kümede yer alan ülkelerde EPRC ortalaması EPT ortalamasının altında ve sırasıyla 1.46-2.55 ve 0.61-1.57 arasında değişmektedir. Bu kümelere yer alan ülkeler – OECD ortalamaları da dikkate alındığında – diğerlerine göre istihdamın korunması bakımından daha esnektirler. Küme 5 ve 6'da hem EPT ortalaması EPRC ortalamasının üstünde kalmakta hem de bunlar OECD ortalamalarını da aşmaktadır. Buna göre bu kümelerdeki ülkelerin geçici istihdamın korunması bakımından daha katı oldukları söylenebilir. Birinci küme ülkeleri (Fransa, Portekiz, İspanya, Çekya, Polonya, Almanya, Norveç, Letonya, Slovenya, Belçika ve Lüksemburg) her iki endeks bakımından aynı ortalamaya sahiptir ve bunlar OECD ortalamasının da üstündedir ve Küme 6 ülkeleri (İtalya, Yunanistan, Türkiye ve Meksika) kadar katıdırlar.



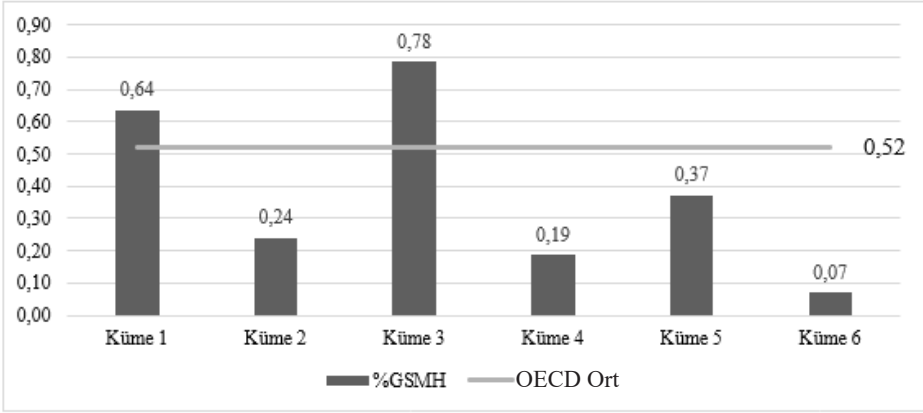
Şekil 3.4. Ülke Kümelerine Göre İstihdamın Korunmasına Yönelik Katılıklar

Şekil 3.5'te ise 2017 yılı verileri ile yükseköğretim mezunu yetişkin nüfus oranı göstergesinin ülke kümelerine göre bir değerlendirmesi yer almaktadır. 35 OECD ülkesi için 25-64 yaş grubunda yükseköğretim mezunu kişilerin toplam nüfus içindeki payı (EA) ortalama olarak yaklaşık %36'dır. Küme 1 ülkelerinin – ki bu ülkeler istihdamın korunması bakımında diğerlerine göre görece katırdılar – ortalaması OECD ortalamasının üstündedir. Bu pay sırasıyla Küme 5 ve 6 ülkeleri için daha da düşük olup Küme 5 ülkeleri geçici istihdamın korunması bakımından diğerlerine göre çok daha katı olan ülkelerdir.



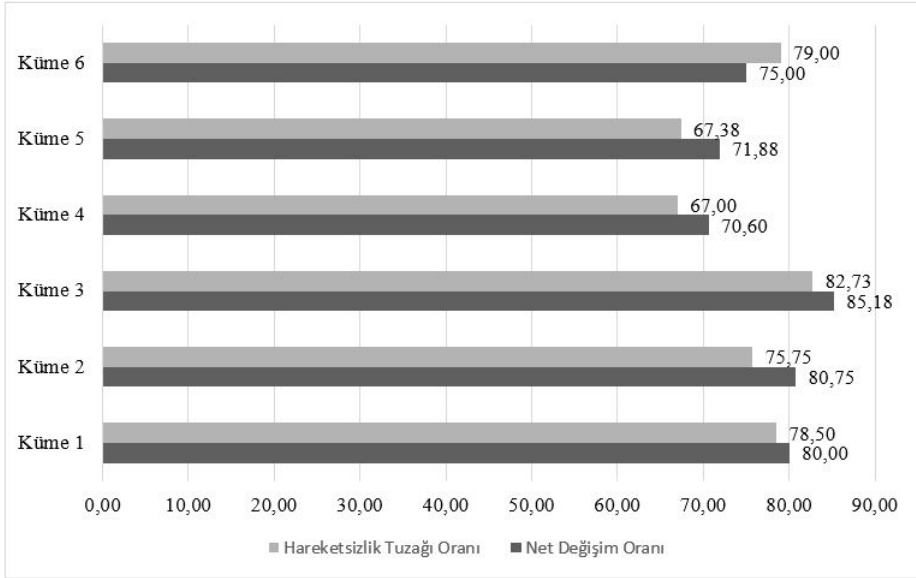
Şekil 3.5. Ülke Kümelerine göre Eğitimsel Kazanımlar (%)

Şekil 3.6. 2017 yılı aktif işgücü piyasası politikalarına yapılan harcamaların GSMH içerisindeki payı için bir değerlendirme sunmaktadır. 35 OECD ülkesinin AİPP politikalarına ayırdıkları payların ortalaması %0.52 olup en yüksek payın Küme 3'e giren ülkelerde verildiği söylenebilir. Küme 3 ülkeleri eğitilmiş nüfusun oranı bakımından OECD ülkelerinin ortalamasının üzerindedir. Küme 3'ün ardından OECD ortalamasına en yakın değer alan ülkeler Küme 1'de yer alırken Küme 4 ve 6 ülkelerinin AİPP harcamalarının payı en düşük seviyelerdedir. Nitekim Küme 6 ülkeleri (Şili ve Meksika) eğitilmiş nüfusun payı düşük olan ülkelerdir.

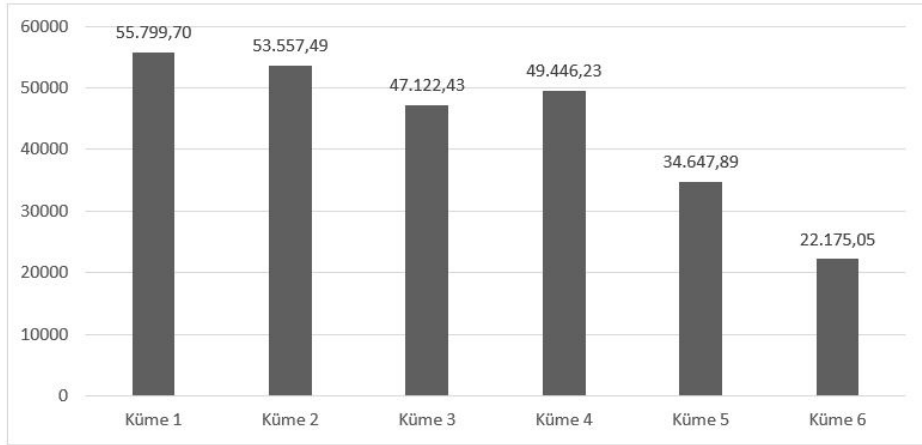


Şekil 3.6. Ülke Kümelerine göre AİPP Harcamalarının GSMH içindeki Payı (%)

Şekil 3.7'de verilen özet sunuma göre, OECD ortalamaları hareketsizlik tuzağı için yaklaşık %75 ve net ikame oranı için yaklaşık %79'dur. Hareketsizlik tuzağı en düşük olan ülkeler Küme 4 ve 5 ülkeleri iken en yüksek olan ülkeler ise Küme 1 ve 6'da toplanmıştır. Küme 3 ülkeleri net ikame oranı bakımından en yüksek değeri Küme 4 ülkeleri ise en düşük değeri almaktadır. Küme 6 ülkeleri için işsizliğin ilk döneminde aile geliri çok daha az olmakla birlikte bu ülkelerde işsizlik ödeneği süresi dolan, hiçbir yardımdan faydalanamayan veya sosyal yardımlardan yararlanan bir bireyin bu yardımlardan elde ettiği gelirin işe girme durumunda elde edeceği gelire göre daha yüksek olması bu ülkeleri ilginç kılmaktadır. 35 OECD ülkesi modern sosyal güvenlik sistemi bakımından görece yüksek oranlar nedeniyle özellikle incelemeye değerdir.



Şekil 3.7. Ülke Kümelerine göre Modern Sosyal Güvenlik Sistemi



Şekil 3.8. Ülke Kümelerine göre Kişi Başına Düşen GSMH

Şekil 3.8’de ülke kümeleri için ortalama kişi başına düşen GSMH değerlerine ilişkin özet gösterim yer almaktadır. 2017 yılı için OECD ülkelerinde kişi başına düşen GSMH ortalama değeri 43.518 \$ iken ele alınan 35 OECD ülkesinde bu değer 45.448\$’dır. Kümeleme analizi sonucu elde edilen ilk dört küme OECD ortalamasının üzerinde kişi başına düşen milli gelire sahipken Küme 5 ve Küme

6 ortalama değerin altında yer almaktadır. Güvenceli esneklik göstergeleri ile birlikte değerlendirildiğinde kişi başına düşen milli gelirin yüksek olduğu ülkelerde sosyal güvenlik uygulamalarının daha güçlü oldukları söylenebilir.

Sonuç

Değişen ve gelişen işgücü piyasalarında son yıllarda öne çıkan güvenceli esneklik kavramı ile çeşitli istihdam biçimlerinde çalışanların ve işsiz bireylerin risklerini yine çeşitli güvence türleriyle telafi edebilmek için başarılı çalışmalar yürütülmektedir. Her ülkenin kendine özgü güvenceli esneklik politikaları üretmek durumunda olması, ülkelerin işgücü piyasasında oluşan sorunlara yaklaşımı ve üretilen çözümlerin farklılığını ve esneklik ve güvence uygulamaları bağlamında farklı uygulamaları beraberinde getirmiştir.

Bu çalışma; işgücü piyasalarında esneklik ve güvencenin bir arada ele alındığı güvenceli esneklik göstergeleri ile OECD ülkelerinde farklı “güvenceli esneklik modelleri” bulunup bulunmadığı incelemekte ve farklı modellerin tespit edilmesi durumunda ise güvenceli esneklik modellerinin karakteristik özelliklerini değerlendirmektedir. Bu amaçla öncelikle güvenceli esneklik göstergeleri ile faktör analizi gerçekleştirilerek güvence ve esneklik faktörleri elde edilmiş sonrasında ülkelerin bu iki düzlemde konumlanmaları tespit edilmiştir. İşgücü piyasalarında farklı “güvenceli esneklik modelleri” bulunup bulunmadığı sorusuna kümeleme analizi ile cevap aranmıştır. 35 OECD ülkesinin 2017 yılında ait güvenceli esneklik göstergelerine ait veriler sınıflandırılmış ve altı adet farklı güvenceli esneklik yapısı tespit edilmiştir. Bu çalışma ile literatürde sıklıkla Avrupa Birliği ülkelerinin güvenceli esneklik yapılanmaları inceleyen çalışmalara OECD ülkeleri dâhil edilerek katkı sunulmuştur.

Yapılan analizler sonucu elde edilen ülke kümeleri hem güvence hem de esnekliğin yüksek ya da her ikisinin düşük veya güvencenin yüksek (düşük) ve esnekliğin düşük (yüksek) olduğu ülkeler şeklinde gruplandırılabilir. Düzenli istihdamın korunması bakımından diğer küme gruplarına göre daha katı görünüme sahip olan işgücü piyasalarında 25-64 yaş aralığında yükseköğretim mezunu bireylerin toplam nüfus içerisindeki payı ve aktif işgücü piyasalarına GSMH içerisinde ayrılan oran nispeten daha fazladır. Geçici istihdamı koruyucu mevzuatın daha katı bir yapıya sahip olduğu işgücü piyasalarında ise hem eğitimsel kazanımlar hem de aktif işgücü piyasası politikaları bakımından tam tersi bir görünüm söz konusudur.

Güvenciyi karakterize eden parametrelerden modern sosyal güvenlik bileşeni göz önüne alındığında işgücü piyasalarında düzenli istihdamın korunması bakımından daha katı yapıya sahip olan işgücü piyasaları aynı zamanda daha güvenceli görünüme sahiptir. Öte yandan işgücü piyasası oldukça esnek görünüme sahip olan ülke grubunda aktif işgücü piyasalarına GSMH içerisinden ayrılan oran OECD ortalamasının altında ve diğer ülke gruplarına göre daha güvencesiz görünüme sahiptir.

Kişi başına GSMH bakımından ise bir yandan ülkelerin refah düzeyleri yükseldikçe eğitimsel kazanımlara ve aktif işgücü piyasası politikaları harcamalarının öte yandan güçlü sosyal güvenlik sağlayarak koruma sağladığı görülmektedir. Bununla birlikte refah düzeyi yüksek olmakla birlikte işgücü piyasalarının hem oldukça esnek hem de korumanın da nispeten zayıf görünüme sahip olduğu ülke kümeleri de bulunmaktadır.

İstihdam güvencesini odağına alan güvenceli esneklik yaklaşımının dengeli bir şekilde uygulandığı işgücü piyasalarında bireyler, hızlı değişim gösteren işgücü piyasalarında becerilerini ve yeteneklerini güncel tutmak ve geliştirmek için ihtiyaç duydukları eğitime ayrıca işsiz kalmaları durumunda yeterli işsizlik yardımına erişme imkânına sahip olacaklardır. Bu nedenle güvenceli esneklik yaklaşımının başarıya ulaşabilmesi için yalnız işgücü mevzuatının koruyuculuğu ve gelir güvencesi bir arada değerlendirilmemeli hayat boyu öğrenme stratejileri ve aktif işgücü piyasası politikaları ile destelenmelidir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The author has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The author declared that this study has received no financial support.

Kaynakça/References

- Auer, P., ve Cazes, S., (2002). *Employment Stability in an Age of Flexibility: Evidence from Industrialized Countries*, Geneva, International Labour Office.
- Başdoğan, Pınar, (2015). *Esnek Çalışanlarda Esnek Çalışmaya Yönelik Tutumun İş Tatmini Üzerine Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.32.
- Blanpain, R. , Pennings, F. , Süral, N. (2006). *Flexibilisation and Modernisation of the Turkish Labour Market*, Kluwer Law International, The Netherlands.

- Cazes, S., ve Nesperova, A., (2007). *Flexicurity: A relevant approach in Central and Eastern Europe*, Geneva: ILO Publications.
- Eamets, R., Paas, T., (2006). Labour market flexibility and flexicurity. In book: *Labor Market Flexibility, Flexicurity and Employment: Lessons of the Baltic States*, Chapter: 3, Publisher: Nova Science, Editors: Paas, Eamets, pp.41-59.
- Eryiğit, S. (2011). “Esnek Üretim, Esnek Organizasyon, Esnek Çalışma”, *Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 5 (4), İnternet Adresi; <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/5411.pdf>, Erişim Tarihi: 05.04.2018.
- EC, (2007). *Towards Common Principles of Flexicurity: More and Better Jobs Through Flexibility and Security*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- EC, (2013). *Flexicurity in Europe, Administrative Agreement*, JCR Number 31962-2010-11 NFP ISP-FLEXICURITY 2 Final Report, Brussels: European Union.
- Ferrera, M., Hemerijck, A. ve Rhodes, M., (2001). “The Future of the European “Social Model” in the Global Economy” *Journal of Comparative Policy Analysis*, August 2001, 3(2): 163–190.
- ILR (1992). *Working Time and Employment: New Arrangements*, International Labour Review.
- Jain, H., ve Hassard, J., (2014). *Precarious Work: Definitions, Workers Affected And OSH Consequences*, Bilbao, Spain: EU-OSHA. https://oshwiki.eu/wiki/Precarious_work:_definitions,_workers_affected_and_OSH_consequences (Erişim Tarihi: 15.06.2018).
- Kalleberg, A., L., (2000). “Nonstandard Employment Relations: Part-Time, Temporary and Contract”, *Annual Review of Sociology*, Vol. 26. pp. 341-365.
- Keune, M. and Jepsen, M. (2006) ‘*The Rise of Flexicurity in Europe. Why the Commission Adopted Flexicurity and How It Understands the Concept*’, Paper presented at the CARMA conference Flexicurity and Beyond, Aalborg, October 11–14, 2006.
- Klammer, U. and K. Tillman (eds.). (2001). *Flexicurity – Soziale Sicherung und Flexibilisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse*. Düsseldorf: WSI-Hans Böcklerstiftung.
- Köleoğlu Demirsat, D., (2012). “Sosyal Güvenlik Sistemi Açısından Güvenceli Esneklik”- Dokuz Eylül University, *Journal of Institute of Social Sciences*. 14(1):73-110.
- Kuzgun, İ. A., (2012). “Güvenceli Esneklik Kavramı ve Türkiye’de Güvenceli Esnekliğin Belirleyici Değişkenleri”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2(2):35-48.
- Limoncuoğlu, A.,(2010). *Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Güvenceli Esneklik*, İzmir: Limoncuoğlu Ltd.
- Madsen, K., (2006). *Flexicurity - A New Perspective on Labour Markets and Welfare States in Europe*, Centre for Labour Market Reseach (CARMA), Research Paper 2006:1.

- 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.
- Selby C., F.Wilson, W.Korte, J.Millard, W.Carter, (2004). *Flexible Working Handbook*, Draft 1.0, 2001, s. 3. 4 BT, “*Flexible Working*”, British Telecommunicators (BT), London.
- Standing, G., (1999). *Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice*, Palgrave-MacMillan Publ.
- Tangian, A.. (2005). *Monitoring Flexicurity Policies in the EU With Dedicated Composite Indicators*. WSI Working Papers 137, The Institute of Economic and Social Research (WSI), Hans-Böckler-Foundation.
- TİSK (1994). *Çalışma Hayatında Esneklik*, TİSK İnceleme Yayınları No: 10, Ankara.
- TİSK (1999). *Çalışma Hayatında Esneklik*, TİSK Yayınları No: 190, Ankara.
- True, T., (1992). “Labour Flexibility In Europe”, *International Labour Review*, ILO, 131(3): 497–511.
- Tuncay, C. (1995). “Esnekleşmenin Değişik Boyutları”, *Çalışma Hayatında 21. Yüzyılın Yeni Ufukları* (s.207-227) Yayın No: 227, İstanbul: MESS.
- Viebrock, E., Clasen, J., (2009). “Flexicurity and Welfare Reform: A Review”, *Socio-Economic Review*, 7(2): 305–331, <https://doi.org/10.1093/ser/mwp001>.
- Wilthagen, T. & R. Rogowski (2002). ‘Legal Regulation of Transitional Labour Markets’, in: Schmid & B. Gazier, eds. , *The Dynamics of Full Employment: Social Integration through Transitional Labour Markets*. Cheltenham: Edward Elgar, 233-273.
- Wilthagen, T.,Tros, F.,(2003). *Dealing With The “Flexibility-Security-Nexus”*: Institutions, Strategies, Opportunities And Barriers, Working Paper, No:9, Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced labour Studies, University of Amsterdam
- Wilthagen, T. ve F. Tros (2004). ‘The Concept Of ‘Flexicurity’: A New Approach To Regulating Employment İn The Labour Market.’ *TRANSFER - European Review of Labour and Research*, 10(2): 166–86.