

**GÜNEY AVUPA REFAH REJİMİNDE GÜVENCELİ ESNEKLİK: İSPANYA ve TÜRKİYE  
KARŞILATIRMASI**

*FLEXICUITY IN THE SOUTH EUROPEAN WELFARE REGIME: COMPARISON  
BETWEN SPAIN AND TURKEY*

**Prof.Dr. Zeki PARLAK**

İstanbul Üniversitesi, Öğretim Üyesi, İstanbul/Türkiye

**Arş.Gör. Çağrı KÜÇÜKKUŞ**

Marmara Üniversitesi, İktisat Fakültesi / Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü,  
İstanbul/Türkiye

**ÖZ**

Güvenceli-esneklik son dönemlerde çalışma ilişkileri literatürüne girmiş bir kavramdır. Bu kavram özü itibariyle emek piyasalarında güvence ve esnekliğin zıt olgular olmadığını aksine birbirini destekler mahiyette kullanımlarının mümkün olduğunu ifade etmektedir. AB güvenceli istihdamı, istihdam stratejisinin bir unsuru, ömür boyu istihdam ve iş güvencesinden istihdam güvencesine geçişin bir yolu olarak görmektedir. Ayrıca güvenceli esneklik, Anglosakson esneklik uygulamasının emek piyasalarında yarattığı tahribatın çözümünde bir araç olarak görülmektedir. Güvenceli esneklik kapsamından farklı esneklik biçimlerine yönelik farklı güvence biçimleri mevcuttur. Her ülkeye uygun tek bir güvenceli esneklik modeli mevcut değildir. Her ülkenin kendi yapısına uygun güvenceli esneklik modeli uyarlaması gerekmektedir. Bu durum refah rejimleri için de söz konusudur. Katı emek piyasaları ve yüksek kayıt dışığın hüküm sürdüğü Güney Avrupa refah rejiminin kendine özgü güvenceli esneklik modeli mevcuttur. Bu çalışma bu refah rejiminin üyesi olan İspanya ve Türkiye'nin güvenceli esneklik uygulamalarını incelemekte ve her iki ülkenin emek piyasalarının yeterince esnek olamaması sebebiyle güvenceli esneklik uygulamasında başarılı olamadıkları ileri sürülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Güvenceli Esneklik, Emek Piyasaları, Çalışma Mevzuatı, Refah Rejimleri ve Esneklik

**ABSTRACT**

Flexicurity is a concept that has recently entered the labour relations literature. Basically this concept indicates that in the labour markets flexibility and security are not necessarily contrasting terms, on the contrary they may be used to support each other. The EU considers flexicurity as an element of its employment strategy and a means by which harmful impact of Anglo-Saxon concept of flexibility maybe remedied. It is argued that different forms of flexibility may require different forms of security. There is no single model of flexicurity that fits all contraries. Each country, thus, must be adapted flexicurity to their own structures. This is valid for the welfare regimes as well. The South European welfare regime with its rigid labour markets and pervasive informality has also its own flexicurity model. Spain and Turkey are member of this welfare regime. This study intends elucidate the practice of Spanish and Turkish flexicurity models and claims that these countries have not been successful in the practice of flexicurity models due to the insufficient flexibility of labour markets.

**Key Words:** Flexicurity, labour markets, labour legislation, welfare regimes, and flexibility

**1. GİRİŞ**

Güvenceli esneklik, 80 sonrası dönemi karakterize eden neo-liberal politika uygulamalarının işgücü piyasalarına tezahürü olan esnek istihdam ilişkilerinin, söz konusu piyasalarda ortaya çıkardığı işsizlik, güvencesizlik gibi sorunların çözümü için İskandinav ülkelerinin bir çözüm önerisi olarak ortaya çıkmış ve yakın dönemde çalışma ekonomisi literatüründe yoğun bir şekilde tartışmaların gündemini oluşturmuştur. Kavram emek piyasalarında ortaya çıkan, bir tarafta geleneksel standart istihdam modelinin iş güvencesinden yararlanan ancak bir diğer tarafta esnek istihdam ilişkileriyle güvencesizlik sorunuyla karşı karşıya kalan ikili işgücü piyasası yapısını istihdam güvencesiyle bütünleştirme amacına yönelik politikaları içermektedir.

Güvenceli esneklik modelinin kökeni Hollanda ve Danimarka'da 1990'lı yıllardan itibaren emek piyasalarını düzenleyen, temel çıkış noktaları ve hedefleri aynı olan ancak uygulamada farklılıklar ihtiva eden politikalara dayanmaktadır. Hollanda, işgücü piyasalarında esnekliğin yol açtığı güvencesizliği ve ortaya çıkardığı eğretilik tahribatını telafi etmeye yönelik güvence ağırlıklı politikalara yönelirken, Danimarka, emek piyasalarında hâkim olan standart istihdam modelini ve buna bağlı güçlü istihdam koruma mevzuatını esnekleştirmeye yönelik politikaları uygulamayı tercih etmiştir. Kavramın bu derece önem kazanmasının ve ön plana çıkmasının arka planında ise uygulamayı etkinleştiren Hollanda ve Danimarka'nın Avrupa'da işsizlik oranlarının son derece yüksek olduğu bir dönemde, işsizlik oranlarını ve buna bağlı olarak işgücü piyasalarında ortaya çıkan sorunları son derece düşük düzeylere indirmeyi başarmalarıdır. Buna bağlı olarak Güvenceli esneklik modeli son 30 yılı karakterize eden esneklik ve buna bağlı olarak ortaya çıkan atipik istihdam, güvencesizlik gibi işgücü piyasalarının kronikleşmiş sorunlarını ve özellikle sosyal güvenlik sistemlerinin krizini ortadan kaldıracak iyi bir alternatif olarak görülmüştür. Güvenceli esneklik sistemi esas olarak geleneksel standart istihdam modelinin karakteristik katı istihdam koruma mevzuatı ve iş güvencesinden, Aktif istihdam politikalarının etkin bir biçimde kullanıldığı ve gelişmiş bir işsizlik sigortası altyapısının oluşturulduğu istihdam güvencesine geçişi ifade etmektedir.

Güvenceli esneklik modeli kimi araştırmacılar ve politika yapımcılar tarafından temel olarak Avrupa Birliği ekonomisinin rekabet gücünü, işgücü piyasalarında güvence karşılığında daha fazla esneklik sağlayarak, artırmayı amaçlayan bir uzlaşma politikası olarak görülmektedir. Söz konusu bu uzlaşmanın en kritik boyutu eş zamanlı olmasıdır. Zira modelin temel iki eksenini olan esneklik ve güvence bir diğerini yok eden değil aksine bir model bünyesinde biri diğerini destekleyen, hatta tamamlayan uygulamalar olarak görülmektedir. Esneklik ve güvence kavramları politika uygulamalarında farklı biçimler alabilen çok boyutlu kavramlardır bununla birlikte farklı esneklik türlerine denk gelen farklı güvence biçimleri mevcuttur. Bu durum güvenceli esnekliğin tek tip bir model veya şablon içinde kısıtlanmasını engelleyerek farklı ülkelerin işgücü piyasalarının kendilerine has temel sorunlarının çözümüne yönelik, birbirinden farklı kombinasyonlarla farklı modellerin söz konusu olabileceği anlamına gelmektedir. Bu bağlamda literatürde bu farklılıkları kategorik olarak şematize eden güvenceli esneklik matrisinde, esneklik, dışsal sayısal, içsel sayısal, işlevsel ve ücret esnekliği olmak üzere dört, güvence de yine iş güvencesi, istihdam güvencesi, gelir güvencesi ve kombinasyon güvencesi olarak dört başlık altında ele alınmış ve bunlara karşılık gelen uygulamalar belirtilmiştir (*Bkz. Tablo 1*).

Güvenceli esneklik kavramının yukarıda bahsedildiği şekilde farklı düzeylerde ve birbirinden farklı enstrümanlarla uygulanabilir olması, farklı akademik veya politik otoritelerin kavramı birbirinden farklı şekillerde tanımlamalarına neden olmakta ve dolayısıyla herkesin hem fikir olduğu ortak bir güvenceli-esneklik tanımının varlığına engel olmaktadır. Güvenceli-esneklik kavramı son yıllarda özellikle AB'nin öncelikli gündem maddelerinden biri haline gelmiş ve tartışmalar kavramın tanımı ve uygulama esasları üzerinde yoğunlaşmıştır. 1990 ve 2000'lerde yapılan tüm bu tartışmaların ardından kavram ifadesini, işgücü piyasalarının sorunlu yapısına çözüm iradesini "işçiler, yöneticiler, sosyal taraflar ve politikacılar için temel problem esneklik ve güvence arasında denge kurulması için çalışmaktır" şeklinde ortaya koyan Yeşil Kitapta bulmuştur (CEC 1997). Böylece güvenceli esneklik AB istihdam stratejisinin de bir unsuru haline gelmiştir. 2005'den sonra AB güvenceli esnekliği emek piyasalarında mevcut olan katmanlı yapıyı ortadan kaldırmanın aracı olarak görmeye başlamıştır. 2006 İstihdam Raporunda Avrupa Komisyonu iş güvencesinden istihdam güvencesine geçişi teşvik etmiş ve istihdam edilebilirliğin yeni güvence olduğunun altını çizmiştir (EC, 2006: s.77). Nihayet 2007'de AB parlamentosunun "Güvenceli Esnekliğin Ortak İlkeleri" adlı bildiriye onaylamasıyla güvenceli-esneklik Avrupa Birliği'nde bütünleştirilmiş bir yaklaşım olarak kabul edilmiştir. Bu yeni yaklaşımla komisyon, standart (ömür boyu) istihdamın artık sona erdiğini, bireylerin yeni nitelikler kazanmasının ve kolayca iş değiştirebilmesinin önemli bir yetenek olarak kabul edilmesi gerektiğini ve güvence kavramından, istihdam güvencesinin anlaşılması gerektiğini ilan etmiştir.

Avrupa Komisyonu, güvenceli esnekliğin tüm ülkelere uygulanabilecek tek bir modelinin bulunmadığını ifade etmektedir. Bunu nedeni, üye ülkelerin, ekonomik, sosyal, kültürel ve kurumsal altyapılarının ve tarihi arka planlarının büyük ölçüde farklılık içermesidir. Bu nedenle güvenceli-esneklik uygulamalarında kullanılacak enstrümanların bileşimi de farklı olmak zorundadır. Nitekim bu husus Güvenceli Esneklik Ortak İlkeleri'nde açık bir şekilde ifade edilmektedir (CEC, 2007a). Dolayısıyla her ülkenin, kendine özgü şartları dikkate alarak, kendi işgücü piyasalarının ihtiyaç duyduğu değişimi gerçekleştirmesi ve söz konusu piyasaların uluslararası düzeyde rekabet edebilirliğini arttıracak iş ve sosyal güvenlik hukuku reformlarının hayata geçirilmesi gerekmektedir. Komisyon, ülkelerin güvenceli esneklik uygulama sürecinde karşılaşılabilecekleri zorluklara yönelik olarak güvenceli esnekliğin unsurlarının farklı bileşimlerini içeren başarı yolu (pathways) olarak isimlendirilen bir dizi politika formülü de sunmuştur.

Ülkelerin sahip olduğu farklı sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyleri, çalışma ilişkileri gelenekleri nedeniyle her ülke de farklı ulusal esneklik-güvence dengesi oluşturması gerekliliği, araştırmacıları ve politika yapıcıları ülkeleri belli kategoriler bağlamında sınıflandırmaya ve bu sınıflandırma doğrultusunda her bir kategoriye uygun modeli tespit etmeye yönlendirmiştir. Bu bağlamda kimi yazarlar G. Esping Andersen'in refah rejimleri sınıflandırması açısından güvenceli esneklik uygulamalarını tasnif etmekte ve her bir rejimin temel özellikleri ekseninde esneklik-güvence ödünleşmesini formüle etmeye çalışmışlardır (Ruud. J. Muffels, A.& Uijkx, R. 2005). Andersen'in yaptığı sınıflandırma, ülkelerin refah rejimlerini, refahın kurumsallaşması ve meta dışılaştırma (de-commodification) üzerinden gerçekleşmekte ve bu bağlamda farklı refah rejimleri modelleri oluşturulmaktadır. İlk çalışmada İskandinav, Muhafazakâr ve Liberal refah devleti modelleri sınıflandırılmış olup daha sonra bu sınıflandırmaya Güney Avrupa ve Doğu Avrupa modelleri eklenerek genişletilmiştir. Genişletilen sınıflandırmanın modellerinden biri olan Güney Avrupa refah devleti modeli, İtalya, İspanya, Portekiz ve Yunanistan'dan oluşmaktadır ve Türkiye de ilgili kriterler bakımından bu modele yakın kabul edilmektedir. Bu refah rejimi kapsamında İspanya ve Türkiye uzun bir süredir işsizlik (özellikle genç işsizliği ve yapısal işsizlik), kayıtdışı istihdam vb. gibi birçok sorunla uğraşmakta ve geç sanayileşmiş bu iki ülkenin işgücü piyasaları niteliksel olarak birbirine benzemektedir. Bu bağlamda özellikle 2008 finans krizinin ardından güvenceli esneklik uygulamalarını gündemlerine öncelikli olarak alan bu iki ülkenin mukayeseli olarak güvenceli esneklik modellerinin incelenmesi işgücü piyasalarını düzenleyen politikaların güçlü ve zayıf yönlerini ortaya çıkarmak açısından yararlı olacaktır. Güvenceli esneklik modelinin yoğun bir biçimde tartışıldığı ve yeni politika uygulamalarında fazlaca yer bulduğu günümüzde işgücü piyasaları niteliksel olarak benzeyen bu iki ülkenin karşılaştırmalı olarak ele alınması, modelin etkinliğinin tespit edilebilmesi için son derece anlamlıdır. Bu çalışmada İspanya ve Türkiye işgücü piyasaları, güvenceli esneklik modeli bağlamında esneklik boyutu, söz konusu bu piyasaları düzenleyen mevzuatın ortaya çıkardığı istihdam koruma katılığı ve olanak tanıdığı sözleşme esnekliği çerçevesinde, güvence boyutu ise aktif ve pasif emek piyasası politikaları açısından mukayese yapmayı amaçlamaktadır. Çalışma ortaya koyduğu veriler doğrultusunda Türkiye'nin emek piyasası performansı açısından İspanya'dan daha iyi durumda olduğunu ancak İspanya'nın bir esneklik politikası olarak belirli süreli hizmet sözleşmelerinin kullanımını kolaylaştırması ve yaygınlaştırması nedeniyle istihdam koruma mevzuatı katılık endeksi açısından daha iyi bir performans sergilediğini ortaya koymaktadır.

## 2. GÜVENCELİ ESNEKLİK KAVRAMI VE BOYUTLARI

Güvenceli-esneklik, çalışma ilişkileri literatürüne 1990'ların ortalarında girmiş olup 2000'li yıllardan itibaren de yaygın bir şekilde kullanılan bir kavramdır. Bu kavram emek piyasalarında ve istihdam ilişkilerinde esneklik uygulamalarının güvence ile desteklenmesini öngören bir istihdam politikasını ifade etmektedir. Bu kavramın kökenleri iki farklı ülkeye (Danimarka ve Hollanda) atfedilmektedir (Kok ve diğ. 2004). Her iki ülkeye ait modelin de güvenceli esnekliğin ilham kaynağı olması, bunların 1990'lı yıllarda ortaya koydukları emek piyasası performansı ile alakalıdır. Söz konusu her iki ülke de güvenceli esneklik politikalarını uygulamaya sokarak özellikle Avrupa Birliği ülkeleri sıralamasında işsizlik oranlarını sıralamanın en yüksek düzeyinden en düşük düzeyine düşürmeyi başarmışlardır.

Güvenceli esneklik kavramını ilk kez Hollanda Hükümetine danışmanlık yapan Prof. Dr. Hans Adriansens'in kullandığı ileri sürülmektedir. 1995'de kendisiyle yapılan bir röportajda Adriansens, bu kavramı iş güvencesinden istihdam güvencesine geçişi tanımlamak için kullanmış ve a-tipik istihdamın yaygınlaşması nedeniyle iş güvencesi ve diğer sosyal haklardan mahrum kalanların sosyal güvenlik ve istihdam imkânlarının telafi edilmesi gerektiğini vurgulamıştır.

Güvenceli-esneklik modelinin bir başka ilham kaynağı da Danimarka'dır. OECD bu kavramın kökenini 1990'nın ortalarından itibaren Danimarka'da uygulanan istihdam politikalarına atfetmektedir (2004:97-98). Hollanda modelinin aksine, Danimarka modeli atipik istihdamla ilgili endişelerden ziyade standart istihdamın esnekleştirilmesine dayalıdır. Standart istihdamın esnekleştirilmesi, düşük düzeyde iş güvencesi, cömert işsizlik yardımları ve işsiz kalan bireylere vasıf düzeylerini yükseltme ve işgücü piyasalarına hızlı bir biçimde dönme imkânı veren aktif emek piyasası politikalarının bileşimiyle sağlanmaktadır. Danimarka modeli, sıkça kuralılaşmaya dayalı esnekliğin karakterize ettiği Anglo-Sakson modeli ile katı iş güvencesinin karakterize ettiği Güney Avrupa modeli arasında bir üçüncü yol olarak görülmektedir.

Güvenceli esneklik son yıllarda AB emek piyasası tartışmalarının temel kavramlarından biri haline gelmiştir. Hem akademik literatüre hem de politik arenada güvenceli esneklik işgücü piyasalarının performansını artırmaya ve ekonomik ve sosyal hedefleri birleştirmeye yönelik bir yaklaşım olarak yaygın bir şekilde kabul edilmektedir (Keune,2008a:5). Bu kavram aynı zamanda AB istihdam stratejisinin bir parçasını oluşturmaktadır. Güvenceli esneklik esasen, esneklik ve güvencenin birbiriyle çelişen kavramlar olmadığı,

aksine birbirini destekler mahiyette kullanılmasının mümkün olduğu düşüncesine dayanmaktadır (Wilthagen,2005). Buna göre, daha fazla esnekliğin daha az güvence anlamına ve daha az güvencenin de daha fazla esneklik anlamına gelmesi gerekmektedir (Keune, 2008a: 7).

Bununla birlikte yeni ve tartışmalı olması nedeniyle bu kavramın evrensel olarak kabul edilmiş ne tek bir tanımı ne de açık ve net bir güvenceli esneklik düşüncesi mevcuttur (Tangian,2004). Ortak bir tanımın bulunmaması, güvenceli esnekliğin aynı yazarlar tarafından bile zaman zaman bir strateji, bir kamu politikası veya işgücü piyasalarında bir durum olarak tanımlanmasına neden olmaktadır (Viebrock ve Clasen,2009:s.8). Ancak bununla birlikte bazı tanımlar dikkat çekmektedir. Bu tanımlardan birine göre, güvenceli esneklik, bir yandan emek piyasası, çalışma ilişkileri ve iş organizasyonunun (esnek çalışma) esnekliğini artırırken diğer yandan özellikle emek piyasalarının dezavantajlı sosyal grupların istihdam ve gelir güvencesini güçlendirmeyi amaçlayan politika stratejileridir (Wilthagen ve Rogovski,2002). Ancak bu tanımın daha çok Hollanda'daki uygulamaya yönelik olduğu ifade edilmektedir (Michalaki,2009).

Güvenceli esneklik kavramı literatürde ilk kez Wilthagen ve Tross'la karşımıza çıkmaktadır. Oldukça kapsamlı olan bu tanım, daha çok Danimarka'nın emek piyasası performansı dikkat alınarak geliştirilmiştir. Buna göre, güvenceli esneklik, görece olarak işgücü piyasalarında dezavantajlı konumda bulunan işçilerin kariyerlerini kolaylaştıran ve onların işgücü piyasalarına katılımını teşvik eden belli bir derece istihdam, gelir ve kombinasyon güvencesidir. Güvenceli esneklik aynı zamanda işletmelere ve emek piyasalarına küresel rekabet şartlarına uyum sağlama, verimlilik ve rekabet gücünü artırma imkânı veren belli bir derecede sayısal, (gerek içsel ve gerekse dışsal), işlevsel ve ücret esnekliği sunan politikalarıdır (Wilthagen ve Tros, 2004).

Bu iki tanıma ek olarak çok sayıda diğer yazarlar da güvenceli esneklik tanımı yapmaktadır. Keller ve Seifert'e göre güvenceli esnekliğin amacı esnekliği azaltmak değil aksine esneklikle ilişkili güvencesizliği azaltmaktır. Bu nedenle güvenceli esneklik atipik işlerde çalışan iş gücüne sağlanan güvencedir (2005: 320). Güvenceli esneklik, pür esnekliğin bir alternatifidir. Tangian ise güvenceli esnekliğin daha çok bir strateji gibi tanımlandığını ve sayısal olarak tanımlanmasının güç olduğunu ileri sürmektedir (2007: s.6). Tangian bu nedenle sayısal olarak ölçülebilecek daha dar bir tanım yapılmasını önermektedir. Buna göre güvenceli esneklik, "işgücü piyasalarının insani bir yüzle esnekleşmesi, yani [esnekleşmeden] etkilenen grupların bazı sosyal avantajlarla tazmin edilmesidir". Eamets ve Paas ise güvenceli esnekliği, gelir düzeyinde önemli bir kayıp yaşamaksızın yeni iş bulma imkânlarının ve emek piyasalarının akışkanlığının artması olarak görmektedir (2007, CEC). Bu çerçevede, işsiz kalan bireylere, kısa bir süre içinde yeni bir iş bulabilmeleri için yeterli aktif istihdam politikaları uygulamalarıyla destek sağlanmalı ve işsiz kaldıkları dönemde karşı karşıya kaldıkları gelir kaybını en az düzeye indirecek işsizlik sigortası sistemleriyle desteklenmelidirler.

### 3. AB DÜZEYİNDE GÜVENCELİ-ESNEKLİK

Güvenceli esneklik, AB'nin politik gündemini işgal eden ve son yıllarda özellikle ivme kazanan önemli tartışma konularından birini oluşturmaktadır. Güvenceli esneklik 1994-2000 yılları arasında yapılan tüm zirvelerde (Essen 1994, Floransa 1996, Amsterdam 1997, Lüksemburg 1997 ve Lizbon 2000) gündeme gelmiştir. Bu konuda AB'nin 1997'de yayınladığı "Yeni İş Organizasyonu için Paydaşlık" isimli Yeşil Kitap ilk referans noktasını oluşturmaktadır. "İşçiler, yöneticiler ve sosyal taraflar ve politikacılar için temel problem, esneklik ve güvence arasında bir denge sağlanmasıdır" ifadesiyle bu kitapta açık bir şekilde güvenceli esnekliğe vurgu yapılmaktadır. 1997'de Antlaşmaya bir istihdam bölümünün ilave edilmesiyle güvenceli esneklik, Avrupa İstihdam Stratejisi açısından önem kazanmıştır (Wilthagen ve Tros, 2004). 2002'de yapılan ilk değerlendirmede esneklik ve güvence dengesi Avrupa İstihdam Stratejisinin temel hedeflerinden biri haline gelmiştir (Wilthagen, Bekker ve Kloske, 2007: 491). Bu çerçevede bazı çalışanlar açısından esneklik ve güvence arasındaki dengesizliğe dikkat çekilmiştir.

Esnekliğin güvence ile dengelenmesi gereği, AB düzeyinde sosyal diyaloga da yansımıştır. Gerek kısmi zamanlı çalışma ve gerekse belirli süreli çalışma ile ilgili çerçeve anlaşmalarında çalışma sürelerinde esneklik ve işçilere yönelik güvenceye vurgu yapılmıştır. Belirli süreli çalışma ile ilgili olarak istihdam güvencesine özel bir önem verilmektedir. Esneklik ve güvence dengesi 2000-2005 yılları arasında Komisyonun Sosyal Politika Gündeminin üst sıralarda yer almıştır.

2000 yılında gerçekleşen Lizbon Zirvesi'nde güvenceli esneklik kavramı, yeni ekonominin gerektirdiği esneklikle çalışanların meşru iş güvencesini uzlaştırmak için kullanılmıştır (Vielle ve Walthery,2003:2). 2003'de hazırlanan İstihdam Rehberi'nde, AB İstihdam Stratejisinin 4 sütunundan biri olan "uyumlulaştırma" (adaptability) ilkesi çerçevesinde işletmelerin verimlilik ve üretkenliğini arttırmak, iş organizasyonunu yeniden yapılandırmak maksadıyla sosyal tarafların esneklik ve güvence dengesinin toplu sözleşme imzalanan her düzeyde müzakere etmeleri istemektedir. "Esneklik ile güvence arasında doğru dengenin sağlanması,

işletmelerin rekabet edebilirliğini arttıracak, işletmelerin ve işçilerin ekonomik değişime uyumunu kolaylaştıracaktır” ifadesiyle güvenceli-esnekliğe vurgu yapılmaktadır (CEC, 2003).

2005’de Lizbon Stratejisi’nin yenilenmesi ile AB’nin rekabet gücünü arttırmak için emek piyasalarından esneklik ve sosyal güvenlik sistemlerinin modernleştirilmesi gerektiği düşüncesi pekişmiştir (Huiskamp ve Vos,2007). Bu tarihten sonra, bu esneklik ve güvence politikası AB’de ekonomik ve sosyal reform gündeminde sürekli yer bulan iki politika aracı haline gelmiştir.

2005-2008’de Büyüme ve İş İçin Lizbon Entegre Rehber’inde, emek piyasalarında ikili yapıyı azaltmayı hedefleyen, güvenceli esneklik yaklaşımını teşvik eden çalışma yasalarının geliştirilmesi ihtiyacına dikkat çekilmektedir (CEC,2008,paragraf 21). 2006 ve 2007’de Komisyon refah politikalarının modernleştirilmesini sağlamak amacıyla güvenceli esneklik yaklaşımını benimsemiştir. Brüksel’de yapılan 2006 Bahar zirvesinde KONSEY, öncelikli kategoriler için istihdam olanaklarını arttırmak amacıyla güvenceli esnekliği bir tedbir olarak kabul etmiş ve güvenceli esnekliğe yönelik ortak ilkeleri belirleyeceği sözünü vermiştir (Rogovski,2008: s.6). Öte yandan 2006 İstihdam Raporu’nda Komisyon, güvenceli esneklik kavramını, Wilthagen ve Tros’un tanımını esas alarak, işgücü piyasalarında belli bir durum veya şart olarak tanımlamıştır (CEC,2006:77). Bu rapor, esasen güvenceli esnekliğe yönelik olarak iş güvencesinden istihdam güvencesine geçişi teşvik etmektedir. Bu ifade istihdam edilebilirliğin yeni güvence olduğunu göstermektedir. Aynı yıl yayınlanan iş hukuku reformuna yönelik “21. Yüzyılın Sorunlarını Çözmek için İş Hukukunun Modernize Edilmesi” başlıklı Yeşil Kitap ile Komisyon güvenceli esneklik tartışmalarını AB gündeminin ilk sıralarına taşımıştır. Yeşil Kitabın amacı, iş hukukunun Lizbon Stratejisi’nin hedefi olan daha iyi ve daha fazla istihdamla birlikte sürdürülebilir büyümeye destek sağlamak için nasıl dönüştürüleceğini kamuoyunda tartışmaktır (CEC, 2006b). Bu çerçevede gerek AB düzeyinde ve gerekse üye ülkeler düzeyinde, iş hukukunun, istihdam güvencesi artırılması ve emek piyasalarının daha fazla esnekleştirilmesinde oynayacağı rolü tartışılmaktadır. Kısaca atipik istihdamla ilişkili istihdam güvencesi de Yeşil Kitap’ın odağını oluşturmaktadır (Rogovski,2007).

Nihayet güvenceli esneklik konusunda en önemli girişim, Haziran 2007’de Komisyon’un “Güvenceli-Esneklik Ortak İlkelerine Doğru: Esneklik ve Güvence ile Daha Fazla ve Daha İyi İşler” başlıklı dokümanın yayınlaması ve 29 Kasım 2007’de AB Parlamentosunun “Güvenceli Esneklik Ortak İlkeleri”ni onaylamasıdır. Bu belgede güvenceli esneklik bütünselleştirilmiş bir yaklaşım olarak sunulmaktadır. Bu yaklaşımın benimsenmesinin nedeni, hem yenilenmiş Lizbon Stratejisi’nin hedeflerini gerçekleştirmek ve aynı zamanda Avrupa sosyal modelini modernize etmektir (CEC, 2007a:10). Bu hedefleri gerçekleştirmek için yeni esneklik ve güvence biçimlerine ihtiyaç olduğu, ömür boyu istihdamın geçmişte kaldığı ve kolayca iş değiştirmenin günümüzde önemli bir yetenek olarak kabul edildiği Eurobarometer 2006 özel raporuna dayalı olarak ileri sürülmektedir (CEC, 2007b). Bu yaklaşım, AB’nin güvence kavramından, gelir ve istihdam güvencesini anladığını göstermektedir.

Güvenceli-esnekliğin dört ana unsurdan oluştuğu ifade edilmektedir. Bunlar, “esnek ve güvenceli sözleşme düzenlemeleri”; “kapsamlı yaşam boyu öğrenme stratejileri”; “etkin aktif emek piyasası politikaları (AEPP)” ve “modern sosyal güvenlik sistemleridir”. Belgede, sosyal tarafların aktif katılımının güvenceli esnekliğin faydalarını sunabilmesinin temel aracı olduğu ifade edilmekte ve sosyal diyaloga vurgu yapılmaktadır (CEC, 2007b: 18). Ayrıca, bütünlüğü güvenceli-esneklik politikalarının sosyal diyalogun önemli bir role sahip olduğu ülkelerde bulunacağına dikkat çekilmektedir.

Komisyon, güvenceli esnekliğin “tüm ülkelere uygulanabilecek tek bir modelinin bulunmadığını” ifade etmektedir. Üye ülkelerin, sosyo-ekonomik, kültürel ve kurumsal arka-planları büyük ölçüde farklılık arz etmektedir. Bu nedenle güvenceli-esnekliğin bileşimi de farklı olmak zorundadır. Nitekim bu husus Güvenceli-Esneklik Ortak İlkeleri’nde açık bir şekilde ifade edilmektedir (CEC, 2007a). Dolayısıyla her ülkenin, kendine özgü şartları dikkate alarak güvenceli esnekliği uygulaması ve kendi yöntemini geliştirmesi gerekmektedir. Komisyon, ülkelerin güvenceli esneklik uygulama sürecinde karşılaşılabilecekleri zorluklara yönelik olarak güvenceli-esnekliğin unsurlarının farklı bileşimlerini içeren başarı yolu (pathways) olarak isimlendirilen bir dizi politika formülü sunmaktadır. Her ne kadar bu politik formülleri doğrudan doğruya spesifik bir ülkeye yönelik olmasa da her bir politika formülü üye ülkelerle ilişki belli sorunları hedef almaktadır. Komisyon dört tane politika formülü sunmaktadır (CEC, 2007b:28). Bunlardan ilki politik formüldür. Bu, işgücü piyasalarında standart ve atipik hizmet sözleşmelerinden kaynaklan bölünmüş yapıyı önlemeye yönelik tedbirleri içermektedir. Bu tedbirler, çalışma şartları ve sosyal güvenlik açısından emek piyasaları içerdekiler ve dışındakiler şeklinde bölündüğü ve bu bölünmenin önlenmesinin üye ülkelere tavsiye edilmektedir. İkinci politika formülü işletme bünyesinde güvenceli esneklik geliştirme ve iş değiştirme güvencesi sağlamaya yöneliktir. Yaşam boyu öğrenme ve mesleki eğitimin çalışanların işten işe geçişi kolaylaştırmaya yönelik tedbirleri içeren bu formül, görece olarak iş mobilitesinin düşük olduğu ülkelere tavsiye edilmektedir. Üçüncü

politika formülü vasıf ve fırsat yetersizliği sorunu ile ilgili tedbirleri içermektedir. Bu formül, işgücünün vasıf düzeyinin arttırmak amacıyla yatırım yapılmasını ve yaşlı işçiler, kadınlar ve okul terk edenler gibi emek piyasalarında zayıf konumda olanlara istihdam fırsatları sunmaya yöneliktir. Nihayet dördüncü politika formülü ise sosyal yardım alanlara ve kayıt dışı istihdam edilenlere yönelik fırsatların iyileştirilmesine yönelik tedbirlerden oluşmaktadır. Bu, daha çok kısa bir süre önce kapsamlı bir ekonomik yeniden yapılanma gerçekleştirmesi nedeniyle uzun süredir sosyal yardım alan ve emek piyasalarına dönmekte güçlük yaşayan çok sayıda işsiz bulunduğu ülkelere yönelik tedbirler içermektedir.

#### 4. GÜVENCELİ ESNEKLİK: ESNEKLİK GÜVENCE ÖDÜNLEŞMESİ

Wilthagen ve Tros'a göre, güvenceli esneklik Avrupa ekonomisinin rekabet gücünü, emek piyasalarına daha fazla esneklik ve güvence ile arttırmayı amaçlayan bir uzlaşma ve ödünleşme politikasıdır (2004: 171). Bu politikanın en can alıcı noktası ödünleşmenin eş zamanlı ve maksatlı olmasıdır. Bu açıdan bakıldığında, esneklik ve güvence birbiriyle çelişmek zorunda olmadığı gibi esneklik işverenleri, güvence de işçilerin tekelinde değildir. Esneklik ve güvence farklı biçimler alabilen çok boyutlu kavramlardır. Bu, esnekliğin ve güvencenin farklı derecelerde bileşimlerinden oluşan farklı güvenceli esneklik modellerinin olabileceği anlamına gelmektedir (Madsen, 2006). Wiltangen ve Tross, Atkinson'un Esnek Firma modelini esas alarak içsel sayısal (çalışma süreleri), dışsal sayısal (sözleşme esnekliği), işlevsel (vasıf), ve ücret (emek maliyet) esnekliği olmak üzere dört farklı esneklik tasnifi yapmaktadır. Yazarlar, bu esneklik türlerine karşılık gelecek şekilde dört farklı güvence tipi tanımlamaktadırlar. Bunlar, iş güvencesi, istihdam güvencesi, gelir güvencesi ve kombinasyon güvencesidir. İş güvencesi, belli bir işyerinde çalışanın çalıştığı işi muhafaza edebilme güvencesidir. Bu, işçinin haksız feshe veya çalışma şartlarının esaslı değişikliklere karşı yasal koruma ile garanti edilmekte (Standing, 1999: 52) ve iş güvencesinin temel amacını oluşturmaktadır. İstihdam güvencesi, çalışanın bir işyerinde işini kaybetse de istihdamda kalma güvencesidir. Bunun anlamı, işini kaybetmiş olanlara ve işsizlere kısa sürede iş deneyimlerine ve vasıflara uygun işlerin bulunabilmesidir. Diğer bir ifade ile istihdam güvencesi, çalışanların istihdam edilebilirliğinin gerek yaşam-boyu öğrenme ve gerekse aktif istihdam politikaları çerçevesinde verilen eğitimlerle sürdürülmesidir. Üçüncü güvence, çalışanın işini kaybetmesi durumunda sağlanan gelir güvencesidir. Asgari ücret, ücret endekslemesi, kapsamlı sosyal güvenlik, artan oranlı vergi ve yaşlılık aylığı gibi mali yardımlar da bu kapsamda değerlendirilmektedir (Standing, 1999: 52). Kimi yazarlar bunu, istihdam sonrası güvence olarak da isimlendirmektedir (Keller ve Seifert, 2004:236-238). Nihayet, kombinasyon güvencesi ise ücretli iş ile diğer sosyal sorumluluk ve yükümlülüklerini birleştirebilme imkânıdır.

Tablo. 1: Wilthagen'nin Güvenceli Esneklik Matrisi

Güvence Esneklik	İş Güvencesi	İstihdam Güvencesi	Gelir Güvencesi	Kombinasyon Güvencesi
<b>Dışsal Sayısal Esneklik</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• İş Sözleşmesi Tipi</li> <li>• İş Güvencesi Yasası</li> <li>• Erken Emeklilik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• İstihdam Hizmetleri</li> <li>• (AEPP)</li> <li>• Eğitim /Yaşam Boyu Öğrenme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• İşsizlik Ödeneği</li> <li>• Diğer Sosyal Yardımlar</li> <li>• Asgari Ücret</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Çeşitli İzin Programlarında İşten Çıkarmalara Karşı Güvence</li> </ul>
<b>İçsel Sayısal Esneklik</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kısaltılmış Çalışma Haftası, Kısmi Süreleri Çalışma vs.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• İş Güvencesi Yasası</li> <li>• Eğitim /Yaşam Boyu Öğrenme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kısmi Süreleri Ek Yardım</li> <li>• Eğitim Fonu</li> <li>• Hastalık Yardımı</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Farklı İzin Programları</li> <li>• Kısmi süreleri Emeklilik</li> </ul>
<b>Fonksiyonel Esneklik</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• İş Zenginleştirme</li> <li>• Eğitim</li> <li>• Serbest Çalışan</li> <li>• Dış Tedarik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eğitim /Yaşam Boyu Öğrenme</li> <li>• İş Rotasyonu</li> <li>• Takım Çalışması</li> <li>• Çoklu-Vasıflılık</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Performansa Dayalı Ücretlendirme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gönüllü Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi</li> </ul>
<b>Emek Maliyet/Ücret Esnekliği</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emek Maliyetlerinde Yerel Ayarlama</li> <li>• Sosyal Güvenlik Ödemelerinde Ölçeklendirme /İndirim</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sosyal Güvenlik Ödemelerinde Değişme</li> <li>• İstihdam Teşvikleri</li> <li>• İşte yardım</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toplu İş Sözleşmesi</li> <li>• Kısaltılmış Çalışma Haftasına Yönelik Sosyal yardım</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Çalışma Sürelerinin Gönüllü Esasta Düzenlenmesi</li> </ul>

Kaynak: H. Kuperus ve A. Rode (2009). "Flexicurity and strategic management in public Administrations in Europe Paper presented at EGPA Conference 2009. Malta was

Wilthagen ve Tros, bu esneklik türlerini dört ayrı güvence türüyle bir matriste birleştirerek farklı güvenceli esneklik türleri oluşturmaktadır (2004: 171). Bu matrisin, belli ödünleşme olarak değişik güvenceli esneklik politikalarını veya farklı esneklik ve güvence formları arasındaki ilişkiyi anlamak için bir araç olarak kullanılabilirliğini ifade etmektedir. Tablodan da görüleceği üzere her birini gerçekleştirmek mümkün olmasa da en az 16 değişik potansiyel esneklik ve güvence bileşiminin mümkün olduğu anlaşılmaktadır. Analitik bir araç olarak görülmesi gereken bu matris, belli programlar çevresinde değişik esneklik-güvence formüllerini tespit etmek veya farklı ulusal emek piyasaları rejimlerinde esneklik-güvence arasındaki ilişkileri tanımlamak için kullanılabilir (Madsen, 2006: 6).

Bu matris güvence türleri ile esneklik arasında değişik ödünleşme dengelerinin mevcut olabileceğini göstermektedir. Bir şeye karşı, bir başka şeyin değiştirilmesi anlamında bir ödünleşme söz konusudur. Bu yüzden daha az iş güvencesinin kabul edilmesi, gelir güvencesi gibi diğer güvence biçimleriyle dengelenebilmektedir (Kuperus ve Rode 2009). Ancak, güvenceli esneklik matrisine yönelik bazı eleştiriler mevcuttur. Bu modelde ödünleşme, bir şey elde etmek için bir başka şeyden vazgeçmek ile eş anlamlıdır. Ödünleşme esneklik ve güvence arasında mevcut yegâne ilişki olarak değerlendirilmektedir. (Madsen, 2006). Oysa esneklik ve güvence arasındaki ilişkiyi ödünleşmeye indirgemek daha karmaşık niteliklere sahip bir ilişkiyi göz ardı etmek anlamına gelmektedir. Nitekim güvenceli esnekliği Almanya’da araştıran Leschke ve Diğ. (2006), işverenin esneklik sağlaması, daima işgücünün iş güvencesini kaybetmesi veya işçilerin güvencesinin artması da işverenin esneklik açısından olumsuz etkilenmesi anlamına gelmediğini ileri sürmektedir. Bu nedenle işçi ve işveren arasındaki uzlaşmayı esneklik güvencesi dengesi olarak görmek bu ilişkiyi basite indirgemektedir. Bu ilişkinin birbirini destekleyici olması kadar tamamlayıcı olması da mümkündür. İş güvencesinin artması, esnekliğin azalacağı anlamına gelmediği gibi esnekliğin artması da güvencenin azalması anlamına gelmeyebilir (Leschke ve Diğ, 2006: s.3). Ayrıca, bu ilişkinin, istihdamın daralmasıyla sonuçlanacak şekilde yüksek işçi devrine dayalı ve çatışmacı bir biçim alması da mümkündür. Bu nedenle Madsen, güvence ve esneklik arasındaki ilişkiyi incelemek için “geçişli emek piyasası” modelinden daha dinamik bir yaklaşım gerektiğini ileri sürmektedir (2006: 6).

## 5. REFAH REJİMLERİ VE GÜVENCELİ ESNEKLİK

Mukayeseli çalışmalar, güvenceli esnekliğin farklı işgücü piyasalarında farklı anlamlara gelebileceğini göstermektedir (Scarsai, 2008:8). Bu, güvenceli esneklik tartışmalarını daha da karmaşık hale getirmektedir. Madsen’e göre güvenceli esneklik stratejileri, uygulandıkları düzeye (ulusal, bölgesel, işyeri), ilgili aktörlere (hükümet, sosyal taraflar ve tek işletme veya işveren) ve uygulama aracına (yasa, yönetmelik veya toplu pazarlık) göre farklılık arz edebilmektedir (2006:6). Bu, çok sayıda ve farklı formlarda güvenceli esneklik modelinin var olabileceği anlamına gelmektedir. Nitekim Wilthagen ve Tros’un güvenceli esneklik matrisi dikkate alındığında teoride en az 16 farklı güvenceli esneklik modeli söz konusu olabilir. Ülkeleri, uyguladıkları esneklik ve güvence bileşimine göre tasnif etmek mümkün olsa da bazı ülkeleri güvence ve esneklik boyutlarına eşzamanlı önem vermedikleri için bu matris çerçevesinde değerlendirmek imkânsızdır (Madsen, 2006:6). Öte yandan 2007’de kabul edilen AB Güvenceli-Esneklik Ortak İlkeleri, üye ülkelerin kendi ulusal özelliklerini, endüstri ilişkileri ve sosyal düzenleme geleneklerini ve toplu pazarlık yapıları güvenceli-esneklik modeli uygulayabilmelerine imkân vermektedir. Bu bağlamda üye ülkeler, emek piyasalarının dinamizmini artırmak ve işgücüne daha fazla güvence sağlamak için farklı politika tercihleri ve araçlar kullanılabilir. Bu nedenle AB düzeyinde ortak bir politikadan veya belli bir esneklik ve güvence bileşimi veya dengesinden bahsetmek de mümkün değildir. Aksine, güvenceli esnekliğe yönelik olarak farklı ulusal formlar mevcuttur (CEC, 2007b:3).

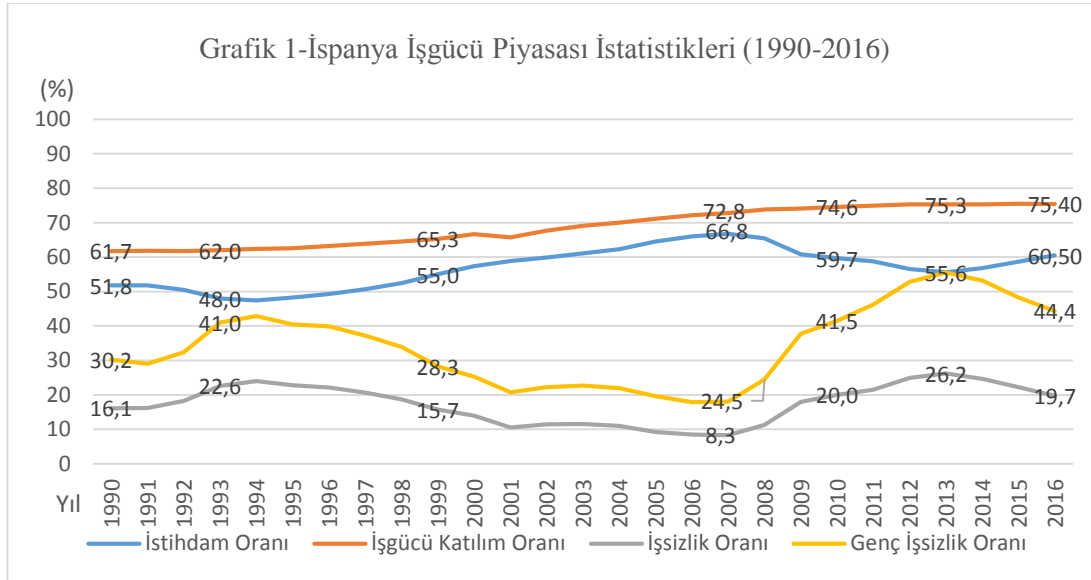
Güney Avrupa refah devletlerinin en belirgin özelliği, bu ülkelerde sosyal koruma harcamalarının düşük olmasıdır. Bu ülkelerin sosyal güvenlik sistemlerinde yüksek bir mesleki ayrışım göze çarpmaktadır. Emeklilik sistemleriyle bütünleştirilmiş genel sağlık sigortaları tüm Güney Avrupa refah devletlerinin ortak özelliğidir (Flaquer, TY). Güney Avrupa refah devletlerinin karakteristik özellikleri arasında, sahip oldukları yüksek işsizlik oranları ve özellikle kadınların işgücüne katılım oranlarının düşüklüğü gösterilebilmektedir (Skedinger,2010:29; Klaus Shömann, Ralf Rugowski ve Thomas Kruppe,2003:93). Ayrıca bu ülkelerdeki gelir koruma sistemleri son derece parçalı ve düzensiz bir yapıya sahiptir. Aile kurumu ve kilise, sosyal gereksinimlerin giderilmesinde önemli bir yere sahiptir. Bu ülkelerde görülen bir diğer önemli özellik de kayıtdışı ekonomik faaliyetlerin yaygınlığıdır (Özdemir, 2007:178). Güney Avrupa Refah Devletleri, güvenceli esnekliğin iki temel boyutu olan güvence ve esneklik konularında yetersiz bir seviyededirler. Bu ülkeler (İspanya, İtalya, Portekiz ve Yunanistan) tıpkı sahip oldukları refah rejimlerinde benzerlik gösterdikleri gibi güvenceli esneklik sisteminin gelişimi konusunda da benzer özellikler göstermektedirler. Söz konusu bu dört ülkede de emek piyasalarının esnekleşme eğiliminde olduğundan bahsetmek mümkündür. Ancak henüz,

işletmelerin piyasa koşullarına hızlı bir biçimde adapte olmasını sağlayıp, rekabet edebilirliklerini arttıracak düzeye ulaşılabilmiş değildir.

## 6. İSPANYA'DA GÜVENCELİ ESNEKLİK

### 6.1. İspanya İşgücü Piyasalarının Genel Durumu

İspanya emek piyasalarının yapısı, diğer Güney Avrupa ülkelerinin emek piyasalarını da karakterize eden düşük esneklik ve düşük istihdam güvencesiyle tanımlanabilmektedir. Ülkenin emek piyasası analizinde, sahip olduğu düşük emek hareketliliği, ücret katılığı ve sendikaların ağırlıklı rolü ön plana çıkmaktadır. Ayrıca istihdam koruma mevzuatının katılığı ve erken emeklilik oranlarının yüksekliği de İspanya emek piyasalarının temel özelliği olarak ön plan çıkmaktadır (Aceleanu, 2013: 137). 2008 ekonomik krizi, tüm Avrupa ülkelerinin emek piyasalarını etkilediği gibi İspanya'nın emek piyasalarını da olumsuz yönde etkilemiştir. Kriz öncesi dönemde İspanya'nın makroekonomik performansı Avrupa ortalamasının üstünde seyretmekteyken, buna bağlı olarak emek piyasaları da özellikle, genç, kadın ve göçmenlerden oluşan yeni çalışanları istihdam edebilecek kapasiteye ulaşmıştır. Bu ekonomik büyüme, inşaat ve turizm sektörlerindeki genişleme ve buna ek olarak tüketim harcamalarındaki artışa bağlıydı. Ne var ki İspanya 2008 ekonomik krizden en fazla etkilenen ülkelerin başında gelmiştir (Aceleanu, 2013: 137). Grafik 1'den görüleceği üzere kriz öncesi dönemde 2007'de İspanya'da işsizlik oranı %8,3 iken, kriz sonrasında bu oran çok hızlı bir artış göstermiş ve 2013 yılı için %26,2'ye yükselmiş daha sonra da %20'ler seviyelerine gerilemiştir.



Kaynak: OECD verilerinden yararlanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır.  
Çevrimiçi: <http://data.oecd.org/spain.htm> (Erişim tarihi:01.08.2017)

Öte yandan Grafik-1'den görüleceği üzere 1990-2016 döneminde işgücüne katılım oranları istikrarlı bir biçimde artmaktayken, istihdam oranlarının dalgalı bir seyir izlediği görülmektedir. Kriz dönemlerinde istihdam oranları 1992-1993 yıllarında yaşadığı yerel kriz ve 2008 yılında ortaya çıkan küresel finans krizinde, istihdamda ciddi bir daralma yaşamıştır. Genç işsizliği açısından İspanya'nın sergilediği performansın pek iç açıcı olmadığı söylenebilir. Özellikle 2008 krizinin ardından genç işsizliği oranlarının %55'ler seviyesine çıktığı görülmektedir. Yine bu bağlamda da 2013 yılının İspanyada olumsuz istatistiklerde zirve yaptığı gözlemlenmektedir. Oran son üç yılda gerileme trendine girmiş ve 2016 yılında %44,4 seviyesinde gerçekleşmiştir. Genç işsizlik oranlarının bu kadar yüksek olmasının temel sebebi, ülkedeki eğitim yapısının emek piyasası gereksinimlerini karşılayabilecek yeterlilikte olmaması ve erken yaşta okul terk oranlarının %25'ler gibi çok yüksek düzeylerde olmasıdır (Aceleanu, 2011: 137).

### 6.2. İspanya İşgücü Piyasalarında Esneklik

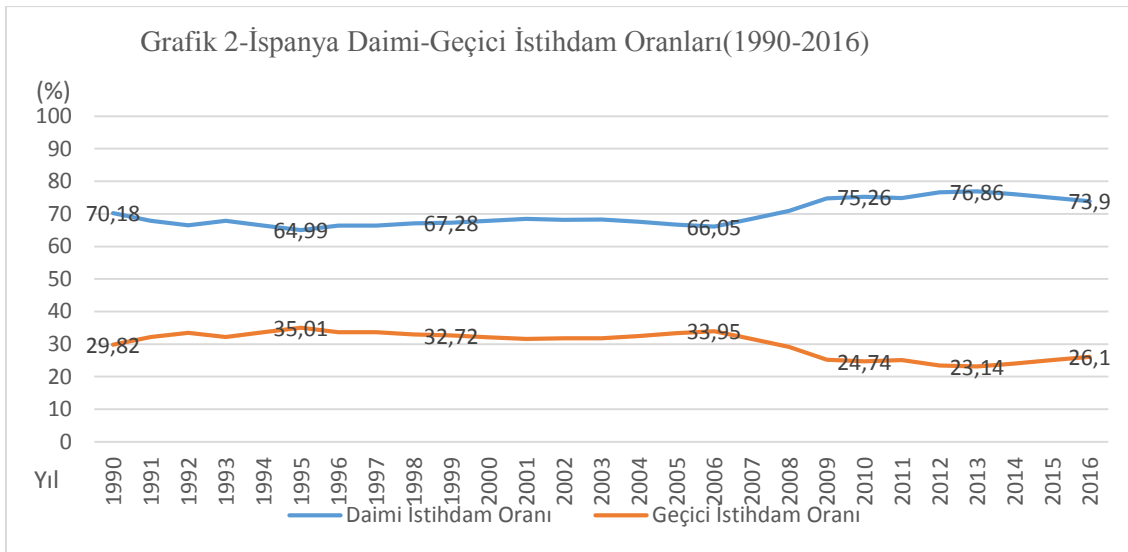
#### 6.2.1. İspanya İş hukukunda Sözleşme Esnekliği

İspanya İşçi Kanunu (Workers' Statute), İspanya emek piyasasını düzenleyen mevzuatın temel yasası konumundadır ve çalışma konusunda bireysel ve toplu iş ilişkilerini içeren tüm yasal düzenlemeleri bünyesinde barındırır. 1980 yılında çıkarılan bu kanun 1994 yılında gerçekleştirilen reformla birlikte büyük ölçüde değişmiştir. İspanya İşçi Kanununda 1984 yılında başlayan esnekleşme yönündeki değişim yaklaşık otuz yıl boyunca devam etmiş ve son olarak 2010, 2012 yıllarındaki düzenlemelerle, çalışma mevzuatı son



halini almıştır (Malo , 2011:31-33). İspanya İşçi Kanunu,15. Maddesi, belirsiz süreli hizmet sözleşmesi kadar belirli süreli hizmet sözleşmelerine de izin vermektedir. Belirli süreli iş sözleşmeleri, işletmenin iş yükünde meydana gelen geçici artış durumlarında, belirli bir iş veya projenin yapılması maksadıyla ya da belirli bir süre çalışmayacak işçinin yerine geçici olarak yeni bir işçi çalıştırılması gerektiği durumlarda yapılır (ILO, 2014). Belirli süreli hizmet Sözleşmelerinin hizmet sözleşmeleri içinde oranı oldukça yüksektir.

Aşağıdaki grafikte (Grafik-2) 1990-2016 yılları arasında İspanya'daki daimi ve geçici istihdam oranları gösterilmektedir. Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin ortaya çıkardığı daimi istihdam oranları 1990'ların ortasına kadar düşüş eğilimi göstermiş, takip eden süreçte 2007 yılına kadar ise durağan bir seyir izlemiştir. Ancak 2008 ekonomik krizinden sonra daimi istihdam oranlarının yükseldiği gözlemlenmektedir. Sayısal olarak artmayan daimi istihdamın, oransal olarak artış göstermesinin nedeni Belirsiz süreli iş sözleşmeleri üzerindeki koruma mevzuatının katılığına bağlı olarak kriz sonrası işsizliğin geçici istihdam üzerinde yoğunlaşmasıdır denilebilir. Ancak bu veri setinde de 2013 yılı sonrasında trendin tersi yönde değiştiği gözlemlenmektedir. 2013 yılında %76,6 seviyesinde olan daimi istihdam oranı 2016 yılına gelindiğinde %73,9 seviyesinde gerçekleşmiştir. Bu durum İspanya'da 2008 sonrasında gerçekleştirilen iş mevzuatı reformlarının esnek iş ilişkilerini teşvik edici olması ve standart istihdamın ve buna bağlı iş güvencelerinin ortadan kaldırılmasıyla açıklanabilir.



Kaynak: OECD verilerinden yararlanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır.

Çevrimiçi: <http://data.oecd.org/spain.htm> (Erişim tarihi:03.08.2017)

Geçici İstihdam Ajansı İş Sözleşmeleri: İspanya'da geçici istihdam ajansları kurulması, 1994 yılında hayata geçirilen (14/1994 sayılı yasa) emek piyasası reformuyla birlikte mümkün olmuştur. Bu ilk yasayla genel çerçevesi çizilen geçici istihdam ajansı uygulaması, süreç içerisinde yapılan düzenlemelerle birlikte(29/1999, 35/2010 yasaları) daha kapsamlı hale getirilmiştir (Liemt, 2013: s. 19). Düzenlemenin hayata geçirilmesinin hemen ardından 1995 yılında 378,739 (EFILWC, 20012:14). Sözleşme yapılmış olup 2013 yılında bu sayı 2.209.602'ye yükselmiştir. 2013 yılı için, yapılan sözleşmelerin sektörel dağılımına bakıldığında, imalat sanayi (%26,9), tarım, ormancılık ve balıkçılık (%18,6) ve konaklama (%16,4) işlerinin ön plana çıktığı görülmektedir. Ayrıca yine 2013 verilerine göre, ajansa bağlı olarak yapılan bu sözleşmelerin büyük bir kısmının 1 aydan daha kısa süreli olarak yapıldığı görülmektedir. Buna göre 1 aydan daha kısa süreli sözleşmelerin toplam geçici istihdam ajansı sözleşmelerine oranı %55 olmakla birlikte söz konusu oran 1-3 ay süreli sözleşmeler için %2,4, 3 aydan fazla süreli sözleşmeler için ise %0,7 olarak gerçekleşmiştir.

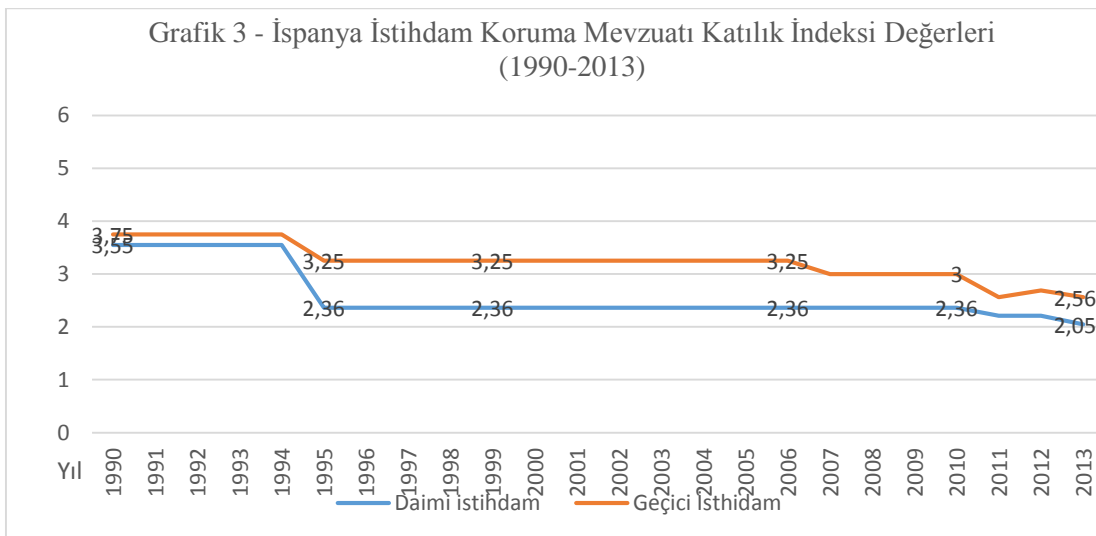
İspanya İşçi Kanunu'na göre yukarıda belirtilen iş sözleşmelerinin dışında yapılabilecek diğer sözleşme türleri, Stajyerlik sözleşmesi, Uzaktan çalışma sözleşmesi, (Daha önce "Evde çalışma sözleşmesi" olan düzenleme adı 2012 reformuyla değiştirilmiştir (Royalş Decree Law, 2014). Tele-çalışma sözleşmesi (2012 reformları kapsamında uygulamaya konulmuştur.) olarak belirlenmiştir ancak bu sözleşmelerin kullanımına dair istatistiksel veriler mevcut olmamakla birlikte belirsiz süreli iş sözleşmeleri dışındaki diğer tüm iş sözleşmelerinin toplam oranı İspanya geçici istihdam oranı olarak Grafik-2 de gösterilmektedir.(İspanya İş Kanunu).

## 6.2.2. İspanya İstihdamı Koruma Mevzuatı Esnekliği

İspanya’da çalışma mevzuatının, işten çıkarma konusundaki katılığı, işsizliğin temel nedeni olarak görülmüştür. Bu nedenle İspanya İşçi Kanunu’nda yapılan reformlarla, işçilerin işe alım ve işten çıkarılmasını düzenleyen maddeler esnekleştirilerek, yasal süreçler ve tazminatlar minimum düzeye çekilmeye çalışılmıştır. İlk olarak 1984 yılında hayata geçirilen reform, daimi ve geçici istihdam arasında, işten çıkarma prosedürleri ve maliyetleri açısından dikkat çekici bir farklılaşma meydana getirmiş, belirli süreli iş sözleşmesi kurulmasına dair tüm kısıtlamalar ortadan kaldırılmıştır. Bu reform, işgücü piyasasında dualist bir yapının oluşmasına, geçici istihdam oranında hızlı bir yükselişe ve yüksek işçi devir oranlarının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Dubin ve Hopkin, (2013), 1984 reformunun ortaya çıkardığı olumsuz sonuçlar ve 1993 krizinin etkileriyle bozulan emek piyasası yapısını tekrar düzene oturtmak için 1994 ve daha sonra 1997 yıllarında yeni reform paketleri hayata geçirilmiştir (Bentolila, Dolado ve Jimeno, 2008:3). Bu reformlar, emek piyasasındaki dualist yapıyı ortadan kaldırıp, geçici istihdamın daha az tercih edilir olmasını sağlama amacındaydı. Bu doğrultuda belirsiz süreli iş sözleşmeleri için daha esnek bir yasal çerçeve çizilmiş buna karşın belirli süreli iş sözleşmesi gibi geçici istihdam modellerinin ise sadece çok özel koşullar altında yapılabilmesini sağlayacak hükümler uygulamaya koyulmuştur. 1994 yılında tazminatsız fesih sonucunu doğuran “geçerli sebep” kapsamı genişletilmiş, 1997 yılında ise standart belirsiz süreli iş sözleşmesinin yanı sıra teşvikli belirsiz süreli iş sözleşmesi türü uygulamaya konulmuştur. Bu yeni belirsiz süreli iş sözleşmesiyle, işverenin fesih durumunda ödeyeceği kıdem tazminatı, yıllık 45 günlük ücretten 33 günlük ücrete düşürülmüştür (Jaumotte, 2011: 11) Ayrıca bu sözleşmeler, 30 yaş altı gençler, uzun dönem işsizler ve 45 yaş üstü işsizler gibi belli kesimler için teşvik edilmiştir. 1994 ve 1997 reformları İspanya işgücü piyasasında mevcut olan dualist yapıyı ortadan kaldıramamış, geçici istihdam oranlarının düzenlemelerden etkilenmeyerek %30’lar seviyesindeki seyrini koruduğu görülmüştür. (Bkz. Grafik-2)

2000’li yıllara gelindiğinde, İspanya’da emek piyasasını düzenleyici reformların devam ettiği görülmektedir. 2001 yılında yürürlüğe giren 12 sayılı yasa ile teşvikli belirsiz süreli iş sözleşmelerinin kapsamı genişletilmiştir. 2006 yılında yapılan bir düzenleme ile belirsiz süreli iş sözleşmeleri için yeni vergi indirimleri devreye sokulmuş ve işverenlerin, aynı işçi ile yapılabilecek belirli süreli iş sözleşmesi yenileme sayısına kısıtlama getirilmiştir. Düzenlemeye göre belirli süreli iş sözleşmesinin iki veya daha fazla kere tekrarlanması, sözleşmenin niteliğini otomatik olarak belirsiz süreli hale getirecek ve işçi, ilk sözleşmesinin başladığı tarihten itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışıyor kabul edilecektir.

2006 yılında ve daha öncesinde yapılan düzenlemelerle geçici istihdam oranının düşürülmesi için belirsiz süreli sözleşmelerin teşvik edilmesi uygulamaları, emek piyasasında yeni ve sert bir ayrıma neden olmuştur (Vliet ve Nijboer, 2012:13-16). Buna göre, belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalışan işçiler (içerdekiler), iş güvencesine sahip ve geniş bir sosyal güvenlik şemsiyesi altındayken, belirli süreli ya da daha farklı atipik iş sözleşmeleriyle çalışan işçiler (dışarıdakiler) sınırlı sosyal güvenlik imkânları (işsizlik ödeneği), ve güvencesizlikle baş başa kalmışlardır (Dubin ve Hopkin, 2011: 41).



Kaynak: OECD verilerinden yararlanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır.

Çevrimiçi: <http://data.oecd.org/spain.htm> (Erişim tarihi: 17.11.2014).

İspanya emek piyasalarının düzenlenmesine yönelik son reformlar 2010 ve 2012 yıllarında hayata geçirilmiştir. 2010 yılında yürürlüğe giren 10 sayılı yasa ile tüm belirsiz süreli iş sözleşmeleri için 33 günlük

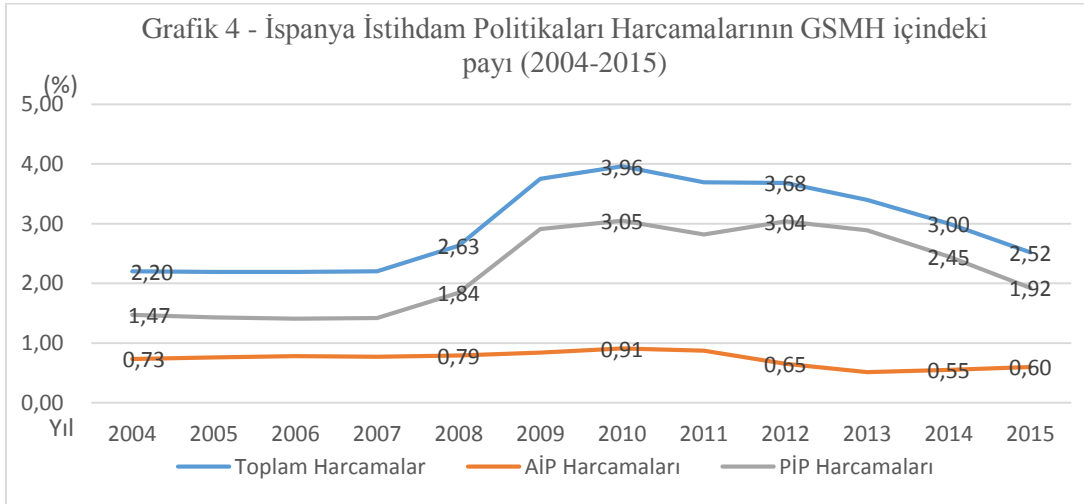
ücret/yıl kıdem tazminatı tavan olarak belirlenerek önceki düzenlemelerde yer alan teşvik uygulaması standart hale getirilmiştir. Son olarak 2012 yılında yürürlüğe giren reform paketi, işletmelerin iç esneklik uygulamalarını genişletme imkânı sağlamakla birlikte belirsiz süreli iş sözleşmelerinin işverene olan maliyetini düşürmeyi hedeflemiştir (OECD, 2013:7).

İspanya İş mevzuatı, işten çıkarma prosedürleri ve maliyetleri açısından incelendiğinde, daimi ve geçici istihdam için ayrı ayrı verilerin derlendiği Grafik-3'te İstihdamı koruma mevzuatı katılık indeks değerinin, 1994 ve 2006 yıllarındaki reformlardan sonra düşüş gösterdiği görülmektedir. (OECD veri tabanında 2013 sonrası döneme ait indeks değerleri yer olmadığından veri seti 2013 ile sonlandırılmıştır) Güvenceli-Esnekliğin ideal bir biçimde gerçekleşebilmesi için yeterli esnekliğin sağlanması doğrultusunda İstihdam koruma mevzuatındaki katılığın düşüş eğiliminde olması olumlu olmakla birlikte henüz yeterli düzeye erişmemiştir denilebilir.

### 6.3. İspanya İşgücü Piyasalarında Güvence

#### 6.3.1. İspanya İşgücü Piyasası Politikaları

İspanya'da uygulanmakta olan istihdam politikaları değerlendirildiğinde ilk göze çarpan şey, hükümetlerin işsiz kalanların emek piyasasına hızlı ve kolay bir biçimde dönmelerini sağlayacak istihdam politikalarını yeterli düzeyde ele almadığıdır (Domínguez, 2012: 21). OECD ve Avrupa Komisyonu, istihdam politikası harcamalarının pasif politikalardan aktif politikalara yönlendirilmesini güçlü bir biçimde desteklemiştir. Bu doğrultuda 90'lı yılların başından itibaren kademeli olarak Aktif istihdam politikaları (AİP) ön plana çıkmaya başlamıştır. Ancak buna rağmen AİP harcamalarının GSMH içindeki ağırlığı hala pasif politikaların gerisindedir (Estrada, Vd. 2011: 7). İspanya'da Pasif istihdam politikaları (PİP) merkezi hükümet tarafından yürütülmekteyken, Aktif istihdam politikaları genel olarak bölgesel yönetimler tarafından uygulamaya konulmaktadır. AİP'te İspanya'nın farklı otonom bölgeleri için farklı koşullar söz konusudur. Bu durum emek piyasasındaki dualist yapıyı güçlendirmektedir (Prado, 2013: 41)



Kaynak: OECD verilerinden yararlanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır.

Çevrimiçi: <http://data.oecd.org/spain.htm> (Erişim tarihi:01.08.2017).

OECD verilerine göre İspanya'nın İstihdam Politikaları için yaptığı harcamaların GSYH'ye oranı Grafik-4'te gösterilmektedir. Buna göre toplam istihdam politikaları harcama oranları 2008 ekonomik krizinden sonra 2010 yılına kadar artmış ve %4 seviyelerine yaklaşmış, takip eden yıllarda ise istikrarlı bir biçimde düşüş göstermiş ve %2,5'ler seviyelerine çekilmiştir. Burada dikkat edilmesi gereken nokta Grafik-1'de görülen istihdam artışı ve işsizlik azalışının Grafik-4'te PİP harcamalarının azalışı olarak ortaya çıkardığı sonuçtur. Ancak yine de istihdam politikaları içinde pasif istihdam politikalarının ağırlıklı bir payı olduğu göze çarpmaktadır.

#### 6.3.1.1. İspanya İşgücü Piyasalarında Uygulanan Pasif İstihdam Politikaları

İspanya'da PİP harcamalarının GSMH içindeki oranları incelendiğinde özellikle kriz sonrası dönemde hızlı bir yükseliş kaydettiği gözlemlenmektedir. Buna göre ekonomik büyüme dönemlerinde %1-2 bandında durağan bir seyir izlemektedir, 2008 krizinden sonra PİP harcama oranlarının %3-3,5 seviyesine çıkmış olduğu görülmektedir. (Bkz. Grafik-4)

**Tablo 2: İspanya'da İşsizlik Sigortası ve İşsizlik Yardımına Hak Kazanma Koşulları**

Son 6 yılda, işsizlik sigortasına ödeme yapılan ay sayısı (Ay)	İşsizlik maaşı (Ay)	İşsizlik yardımı (Gelir testi koşuluyla) (Ay)				Bağımsız çalışanlar için işsizlik sigortası (sadece 2010 Kasım sonrası için)		
		Evli		Bekâr		Ödenen Prim (Ay)	Ödenek (Ay)	
		45 Yaş Altı	45 Yaş Üstü	45 Yaş Altı	45 Yaş Üstü		60 Yaş Altı	60-64 Yaş Arası
3	-	3	3	-	-	12-17	2	2
4	-	4	4	-	-	18-23	3	4
5	-	5	5	-	-	24-29	4	6
6-11	-	21	21	6	6	30-35	5	8
12-17	4	18	24	-	-	36-42	6	10
18-35	6-10	24	30	-	-	43-47	8	12
36-71	12-22	24	30	-	6	48 +	12	12
72	24	2	36	-	6+6			

Kaynak: Miguel A. Malo, (2011). **Labour Market Policies in Spain Under The Current Recession**, ILO, International Institute for Labour Studies Discussion Paper:31-33.

İspanya'da uygulanmakta olan Pasif istihdam politikalarının başında işsizlik sigortası ve işsizlik yardımı gelmektedir. İşsizlik sigortası kapsamında yapılacak ödemeler, işçilerin çalıştıkları süre zarfında ödedikleri primlere bağlı olarak artmakta ya da azalmaktadır.(Bkz. Tablo-2) İşsizlik sigortası kapsamında ödenecek işsizlik maaşı son ücret esas alınarak hesaplanmaktadır. Buna göre işsizlik maaşı, ilk altı ay için son ücretin %70'i, altıncı aydan itibaren ise %60'ı olarak hesaplanır. Buna karşın işsizlik yardımı, işçinin, evli veya çocuklu olma durumuna ve 45 yaşından büyük olup olmamasına bağlı olan sabit miktarlı bir ödenektir. İşsiz kalan kişinin kıdeminin 12 aydan düşük olduğu durumda veya işsizlik sigortası ödemeleri sona erdiğinde işsizlik yardımına hak kazanılmaktadır (Malo, 2011: 31-33). 2008 krizinin olumsuz etkilediği bağımsız çalışanlar için, 2010 yılında bir düzenleme yapılarak işsizlik sigortasından yararlanma imkânı getirilmiştir. Bu bağlamda ekonomik faaliyetleri kendi iradeleri dışında sona ermiş ve geriye doğru en az 12 aylık prim ödemesi olan bağımsız çalışanlar, ödeme yaptıkları prim ay sayısına göre işsizlik sigortasından faydalanabilmektedirler.(Bkz. Tablo-2) (Miguel A. Malo, a.g.e, s.a.31-33).

### 6.3.1.2. İspanya Emek Piyasalarında Uygulanan Aktif İstihdam Politikaları

Diğer ülkelerde olduğu gibi İspanya'da da aktif istihdam politikalarının ana bileşenleri, Kamu istihdam servislerinin aracılık hizmetleri, mesleki eğitim ve iş bulmaya yönelik parasal yardımlardır. Bu temel uygulamaların hedef kitlesi genel tutulabildiği gibi dezavantajlılar, yeni işe başlayanlar gibi belli özel gruplar da olabilmektedir (Malo, 2011: 51.).

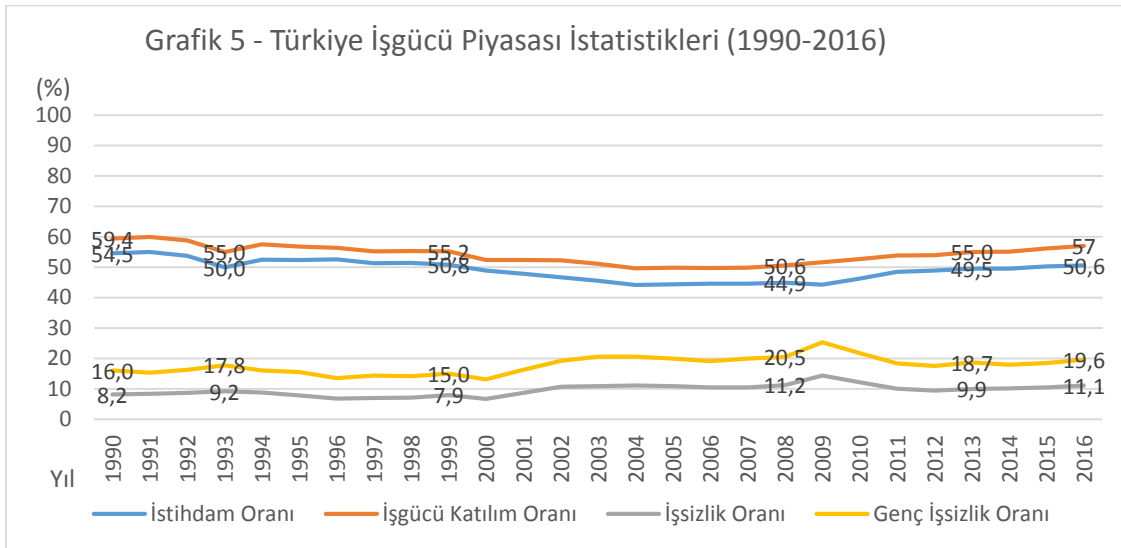
2008 yılında işsizlikle mücadelede Aktif istihdam politikalarını esas alan "Oryantasyon, Profesyonel Eğitim ve İşgücü Entegrasyonu Planı" uygulamaya konulmuştur. Plan doğrultusunda, iş ve meslek danışmanları istihdam edilerek iş bulma ve işe yerleştirmede etkinlik artışı amaçlanmış, iş arayanlara nakit yardım yapılmaya başlanmış ve işgücünün coğrafi hareketliliğini arttıracak önlemler alınmıştır.( CEC, 2012:190). İspanya'da mesleki eğitim, kurslar ve programlar işsiz olanlar ve çalışmakta olanlar için birleşik bir sistem üzerinden yürütülmektedir. Sistem, 2008 yılında en büyük iki işveren sendikası, en büyük iki işçi sendikası ve hükümet tarafından imzalanan bir anlaşmayla yürürlüğe girmiştir. Bu sistem, çalışanlar için işletmeler tarafından yürütülen ve kısmen veya tamamen kamu kaynaklarıyla finanse edilen mesleki eğitim programlarını ve ayrıca işsizler için düzenlenen mesleki eğitim, kurs ve programları içermektedir. İşsiz olan ve iş arayan kişinin Kamu istihdam servisine başvurusu doğrultusunda kaydı yapıp mülakatla uygun olduğu iş yapısının tespiti sağlanmaktadır. İş arayan kişi, Kamu istihdam servisi tarafından uygun bir iş bulununcaya kadar devlet veya sendikalar tarafından düzenlenen herhangi bir mesleki eğitim kursuna ücret ödemeksizin katılabilmektedir. Bunun yanı sıra çalışmakta olan kişiler için de genel olarak kişisel niteliklerin artışına bağlı olarak, işyerinde eğitim, eğitim için işten erken ayrılma destekleri mevcuttur.(CEC, 2013:34). İspanya'da AİP harcamalarının GSYH'ye oranlarına bakıldığında son 20 yılda büyük bir değişim göstermeyerek, çok düşük seviyelerde seyrettiği görülmektedir.(Bkz. Grafik-5) 1995-2000 yılları arasındaki pozitif yönlü değişim istihdam yaratmaya yönelik sübvansiyonlardan kaynaklanmaktadır. (European Commission, 2012:190). Buna karşın 2008 sonrası gözlemlenen nisbi artış ise bu yıldan itibaren uygulamaya konulan AİP planı çerçevesinde gerçekleştirilen harcamalardan kaynaklanmaktadır.

İspanya'nın Güvenceli esneklik sistemi açısından incelemesinde ortaya çıkan sonuç özetle şu şekildedir. İspanya emek piyasalarını düzenleyen mevzuatın, 1990'lı yıllardan itibaren gerek işverenlerin ihtiyaçlarına cevap verebilecek sözleşme türlerine imkân vermesi açısından gerekse işe alma ve işten çıkarma düzenlemelerinin katılığının giderilmesi açısından daha olumlu bir düzeye geldiği buna karşın güvence boyutunu tamamlayacak aktif istihdam politikalarının çok yetersiz düzeyde olduğu görülmektedir. (Prado, 2013:51; Ken Dubin ve Jonathan Hopkin, 2013:23). Tüm bu veriler doğrultusunda, İspanya için Güvenceli esneklik sisteminin emek piyasalarına tüm boyutlarıyla yerleştiğinden bahsetmek mümkün görünmemektedir (Güray,2008: 48).

## 7. TÜRKİYE'DE GÜVENCELİ ESNEKLİK

### 7.1. Türkiye İşgücü Piyasalarının Genel Görünümü

Türkiye 78,1 milyon nüfuslu bir Güneydoğu Avrupa ülkesidir. Türkiye'deki emek piyasalarının performansı açısından temel istatistiksel veriler Grafik 5'de gösterilmektedir. Buna göre işgücüne katılma ve istihdam oranları 1990-2016 yılları arasındaki dönemde hafif dalgalanmalar göstermiş olsa da çok fazla değişmemiştir. Söz konusu dalgalanmaların özellikle kriz sonrası dönemlere tekabül ettiği görülmektedir. Buna göre 90'ların başında ve sonunda, 2001 yılından sonra ortaya çıkan değişiklikler ekonomik krizlerle ilişkili olduğu söylenebilir. Ancak 2009 yılından sonraki olumlu değişimin gerekçesi olarak Türkiye'nin 2008 küresel finans krizinden etkilenmemiş olması gösterilebilir. İşgücüne katılım ve istihdam oranlarına bağlı olarak ortaya çıkan ve önem arz eden bir diğer temel veri ise işsizlik oranlarıdır. İşsizlik oranları da ilgili dönemde tıpkı istihdam oranlarında olduğu gibi çok sert dalgalanmalar göstermemiştir. 1990 yılında %8,2 olan oran 2016 yılı için %11,1 seviyesinde gerçekleşmiştir (OECD, 2013).



Kaynak: OECD verilerinden yararlanılarak yazarlar tarafından hazırlanmıştır.

Çevrimiçi: <http://data.oecd.org/spain.htm> (Erişim tarihi:01.08.2017).

İşsizlik oranları incelemesinde önemli bir alt bileşen ise genç işsizliğidir. Tıpkı İspanya'da olduğu gibi genç işsizlik oranlarının Türkiye'de de yüksek olduğu ancak İspanya'ya kıyasla daha olumlu bir tablo ortaya koyduğu görülmektedir. Söz konusu oran 1990 yılı için %16 olup, 2009 yılında görece sert bir yükselişle %22'ler seviyesine yaklaşmış ancak takip eden yıllar içinde tekrar düşüş göstererek %20 seviyelerinin altında gerçekleşmiştir.

### 7.2. Türkiye İşgücü Piyasalarında Esneklik

#### 7.2.1. Türkiye İş Hukukunda Sözleşme Esnekliği

Türkiye'de bireysel iş ilişkilerine yönelik son düzenleme 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu'dur. Yasayla bir önceki 1475 sayılı İş Kanunu'nu yürürlükten kaldırılmıştır.<sup>1</sup> 4857 sayılı İş Kanunu 9.maddede yer alan "Taraflar iş sözleşmesini Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler." hükmüyle yasal sınırlar içinde taraflara esneklik sağlanmıştır. Bunun yanı sıra kanunda temel olarak beş farklı sözleşme türü belirlenmiştir, bunlar; belirsiz

<sup>1</sup> Bunun tek istisnası 1475 sayılı yasanın 14.maddesidir.

sürelî iş sözleşmesi, belirli süreli iş sözleşmesi, kısmî zamanlı iş sözleşmesi, çağrı üzerine çalışma sözleşmesi ve geçici iş sözleşmesidir (Türkiye İş Kanunu, 2016).

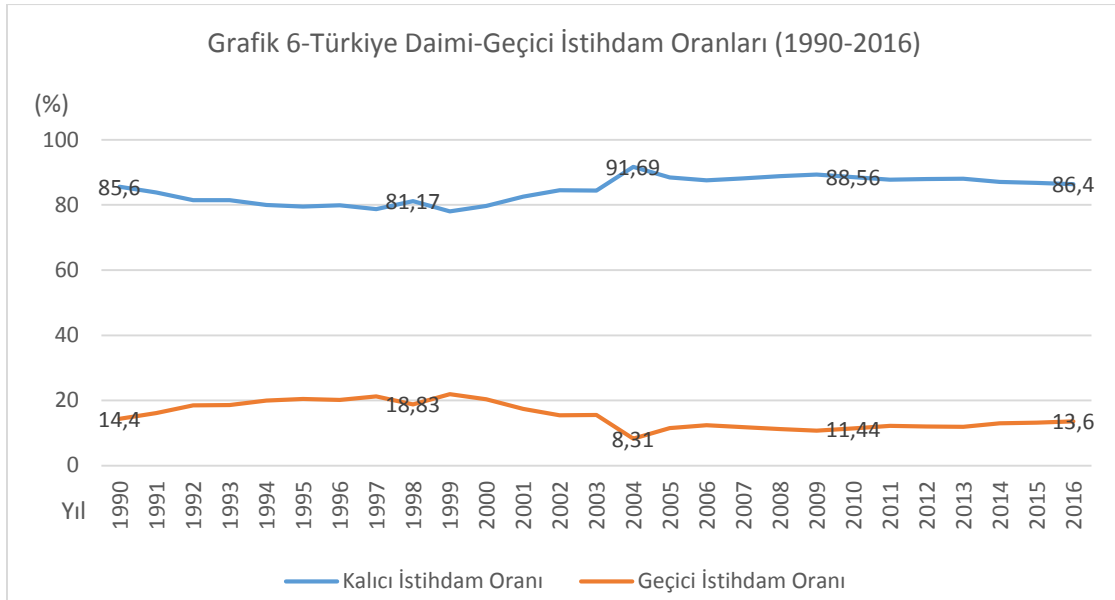
4857 sayılı yasaya göre temel iş sözleşmesi türü belirsiz süreli iş sözleşmesidir. Temel sözleşme biçimi olarak kabul edilen belirsiz süreli iş sözleşmesi karşısında belirli süreli iş sözleşmesi istisna olarak kabul edilmektedir. Çünkü belirli süreli iş sözleşmesi iş güvencesi içermemektedir (Yorulmaz, 2010: 218). Kanunda söz konusu iş sözleşmeleri, 9, 11 ve 12. maddelerde düzenlenmektedir. İlgili maddelere göre bir süreye bağlı olmadan yapılan iş sözleşmeleri belirsiz süreli iş sözleşmeleri olarak kabul edilmektedir. İş sözleşmesi, objektif koşullara bağlı olarak bir zaman kısıtı içeriyorsa bu durumda belirli süreli iş sözleşmesi olarak değerlendirilmektedir. İş sözleşmesinin belirli süreli yapılabilmesini mümkün kılacak objektif nedenler ise; belirli süreli bir iş olması, belirli süreli bir işin tamamlanması, belirli bir olgunun ortaya çıkması, şeklindedir (Mollamahmutoğlu, 2004: 9). Belirli süreli iş sözleşmeleri esaslı bir nedenin varlığı durumunda yenilenebilir. Ancak esaslı bir neden olmadan yenilenen belirli süreli iş sözleşmeleri belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşür ve ilk sözleşmenin başlangıç tarihinden itibaren belirsiz süreli olarak kabul edilir. İş sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli olması işçilik haklarını etkilememektedir. Her iki sözleşme türü de çalışanlara aynı hakları vermektedir.

4857 sayılı yasayla düzenlenmiş bir diğer sözleşme türü kısmî zamanlı (part-time) iş sözleşmesidir. Yasada sözleşmenin genel nitelikleri 13. maddede düzenlenmektedir. Buna göre kısmî zamanlı iş sözleşmesi, çalışanın haftalık çalışma süresinin, tam zamanlı çalışan bir işçiye göre çok daha düşük olduğu durumu ifade eder. İşçilik hakları açısından tam zamanlı çalışan işçilerle aynı olmakla birlikte Kısmî zamanlı çalışanın hakları çalıştığı süreyle orantılı olarak belirlenmektedir.

Kısmî zamanlı çalışanın esasen hedeflenen istihdam artışını sağlamaktan uzak olduğu görülmektedir. Kısmî zamanlı çalışma şekliyle her ne kadar nitelikli işgücüne yönelik talebi artırma amacı güdülse de kısmî zamanlı çalışma, bu tip işgücünün tercih ettiği bir iş ilişkisi türü olmamıştır. Kısmî zamanlı çalışanın, niteliksiz işler ve tarım sektöründe tercih edilen bir çalışma türü olduğu görülmektedir. Esnek çalışma biçimlerinin en önemli türlerinden biri olan kısmî zamanlı çalışanın, arzu edilen etkiyi yaratamamasının nedenleri bu çalışma türü için işverenleri özendirici teşviklerin yetersizliği ve çalışma şeklini işçilerin, hiçbir güvenceye sahip olmamak, işverenlerinse, istediği koşullarda işçi çalıştırabilmek gibi yanlış bir algıya sahip olmalarıdır denilebilir. Tüm bu eksiklerin giderilip kısmî zamanlı çalışanın yaygın hale getirilmesi güvenceli esneklik altyapısının geliştirilebilmesi için gereklidir denilebilir (Koç ve Görücü, 2011:173).

4857 sayılı yasanın 14.maddesinde düzenlenmekte olan çağrı üzerine çalışma sözleşmesi esas olarak kısmî zamanlı bir iş sözleşmesi türü olarak kabul edilebilir. İşçinin sözleşmede belirtilmek kaydıyla, kendisine ihtiyaç duyulduğunda çalışma edimini gerçekleştirmesidir. Bu çalışma şekli, talebin düşük olduğu dönemlerde iş sürelerinin azaltılması buna karşın talebin arttığı veya artabileceği dönemlerde çalışmanın gerçekleştirilmesini sağlamaktadır (Şafak, 2014). Çağrı üzerine çalışma sözleşmesinde, birim zamanda (hafta, ay veya yıl) ne kadar süreyle çalışılacağı belirlenebilir ancak sözleşmede bu konuyla ilgili herhangi bir düzenleme yapılmamışsa, işçinin haftalık 20 saat çalışacağı varsayılır ve işveren işçiyi çalıştırmaya bile işçi ücretini alır. Çalışma yapılacak günde işçi en az ardışık 4 saat çalıştırılmak zorundadır. Çağrı şekli de biçimsel yapıdadır buna göre işveren işçiyi çalışmanın yapılacağı günden en az 4 gün önce bilgilendirmek zorundadır (4857 say. İş Kanunu).

4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden önce de Yargıtay içtihatlarında benimsenmiş olan ve literatürde ödünç iş ilişkisi olarak isimlendirilen geçici iş ilişkisi, 4857 sayılı yasa ile mevzuattaki yerini almıştır. Geçici iş ilişkisi bir işverenin iş ilişkisini devam ettirdiği çalışanın başka bir işverene geçici süreyle devretmesi anlamına gelmektedir (Benli ve Yiğit, 2006: 37). 4857 sayılı İş Kanunu'nda geçici iş ilişkisi, 7.maddede düzenlenmektedir. Buna göre geçici iş ilişkisi esasen üç taraflı bir yapıda olup kurulabilmesi için iki işletmenin varlığı gereklidir. Bu işletmeler aynı holding bünyesindeki farklı şirketler olabileceği gibi aynı şirketler topluluğuna bağlı farklı işyerleri veya işçinin benzer işlerde çalıştırılabileceği tamamen farklı işletmeler de olabilmektedir. Yasaya göre işçi ve esas işveren arasındaki iş ilişkisi devam etmekle birlikte işçi iş görme borcunu geçici işverene karşı yerine getirmekle yükümlüdür. İşçiyle geçici işveren arasında herhangi bir sözleşme ilişkisi bulunmamaktadır. Ücret konusunda da sorumlu olan esas işverendir ancak ücretin ödenmesi geçici işveren tarafından gerçekleştirilebilir. Yasa geçici iş ilişkisini 6 aylık süre ile sınırlandırmıştır ve gerekli durumlarda iki kez yenilenebilmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun düzenlediği sözleşme türleri ve uygulama şekilleri bu şekildedir. Bu sözleşmelerin tercih edilmesine bağlı olarak Türkiye'de kullanılan daimî veya geçici iş sözleşmeleri oranları ise grafikte gösterilmektedir.



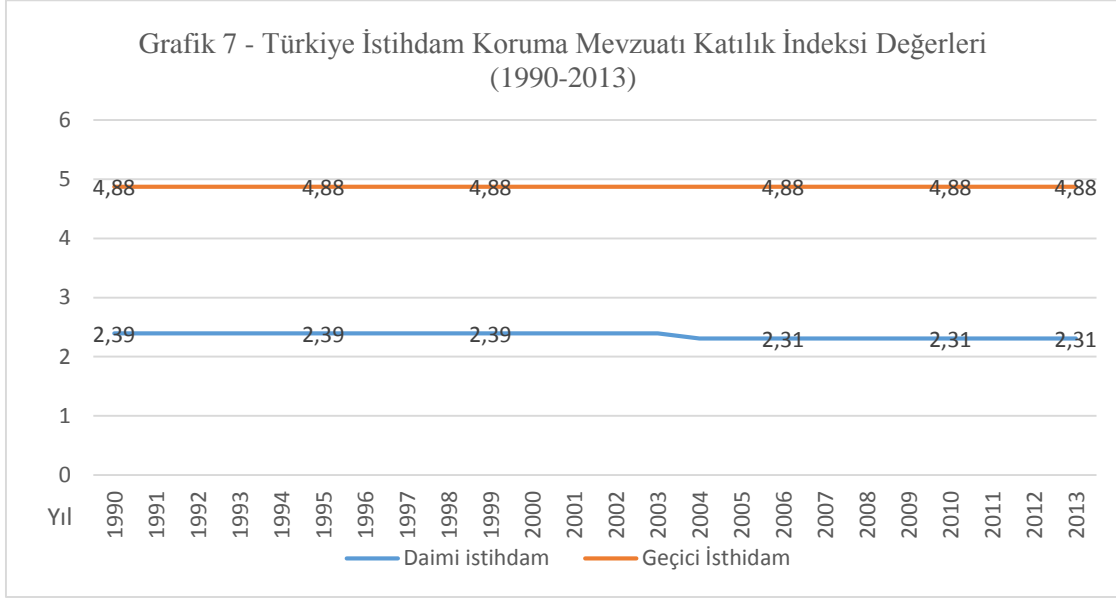
Kaynak: OECD verilerinden yararlanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır.  
Çevrimiçi: <http://data.oecd.org/turkey.htm> (Erişim tarihi:02.08.2017).

Türkiye’de istihdamın daimi ve geçici sözleşmeler üzerinden nasıl şekillendiği OECD verileri doğrultusunda hazırlanan Grafik 6’da gösterilmektedir. Buna göre daimi istihdam oranı 1990 yılından 1999 yılına, %85 düzeyinden %78’ler seviyesine gerilemiş, 1999-2003 yılları arasında tekrar yükselme eğilimine girerek tekrar 1990’ların başında sahip olduğu seviyeye yaklaşmıştır. 2004 yılında bir sıçrama yapan kalıcı istihdam oranı %92 düzeyine yaklaşmış ve bundan sonraki dönemde de ortalama %6 gerileyerek %86’lar seviyesinde gerçekleşmiştir. Burada dikkat edilmesi gereken husus 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girdiği 2003 yılının hemen sonrasında, yani 2004 yılında, kalıcı istihdam oranının yaklaşık olarak %7’lik bir artış gösterip bundan sonraki yıllarda da bu düzeye yakın bir seyir izlemiş olmasıdır. Bu veriler doğrultusunda 4857 sayılı İş Kanunu’nun kalıcı istihdamı teşvik ettiği ve dolayısıyla esneklik üzerinde olumsuz bir etkide bulunduğu söylenebilir.

### 7.2.2. Türkiye İstihdam Koruması Mevzuatı Esnekliği

İş sözleşmelerinin feshi, iş mevzuatlarının katılık derecesini etkileyen temel unsurdur. Fesih için gerekli şartlar, prosedürler ve feshe bağlı tazminatlar söz konusu bu katılığı şekillendiren bağımsız değişkenler olarak kabul edilebilir. 4857 sayılı İş Kanunu’nun temel iş sözleşmesi olarak kabul ettiği belirsiz süreli iş sözleşmeleri fesih yoluyla sona erdirilir. Sözleşmenin feshedilebilmesi için ya geçerli bir sebebe dayandırılması ya da haklı sebeple yapılması gerekmektedir. İş sözleşmesinin feshinin, geçerli bir sebebe dayandırılması zorunluluğu çalışma mevzuatı açısından “iş güvencesi” anlamına gelmektedir. İş güvencesi sistemi esasen işçileri istihdamda tutma amacındadır (Başterzi, 2005: 56). 4857 sayılı İş Kanunu’na göre İş güvencesi belirli bir takım koşullar sağlandığında mümkün olabilmektedir. Bu koşullar ve usuller 4857 sayılı İş yasasının 18, 19, 20 ve 21. maddelerinde düzenlenmektedir. İlgili maddelere göre, işverenin belirsiz süreli olarak çalışan işçinin sözleşmesini geçerli sebebe dayandırarak sonlandırabilmesi için en az 30 işçi istihdam ediyor olması gerekmektedir. Ayrıca işçinin en az 6 aylık kıdemi olması gerekmektedir. Bu iki koşulun sağlandığı durumlarda, işveren iş sözleşmesinin feshini; işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayandırmak zorundadır. Bu gerekliliklerden kaynaklanmayan ve özellikle sendikal faaliyetler, ayrımcılık gibi belli bir takım sebeplere dayandırılan fesih geçersiz kabul edilmektedir. İşveren iş sözleşmesinin feshini yazılı bir biçimde ve sebebini açık ve kesin bir biçimde bildirerek yapmak zorundadır. İşçi bu şekilde gerçekleştirilen fesih karşısında İş mahkemelerinde işe iade davası açma hakkına sahiptir. Mahkemede feshin dayandırıldığı sebebin geçerliliğini ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşe iade davasında işverenin feshin sebebini açık bir şekilde belirtmediği veya geçerli bir sebebin var olmadığı tespit edilirse fesih geçersiz kabul edilir. Geçersiz fesih durumunda işveren mahkeme sonuçlandıktan sonra en geç 10 işgünü içinde işe başlamak için başvuran işçiyi, 1 ay içinde işe başlatmak zorundadır. Ancak eğer işveren bunu gerçekleştirmezse işçiye 4-8 aylık ücreti tutarında bir tazminat ödemek zorunda kalır ayrıca işçiye çalıştırılmadığı süre için en çok 4 aylık maddi hakları verilir (Türkiye İş kanunu, 2014).

Türkiye’de iş güvencesinin durumunu değerlendirirken hiç şüphesiz işletmelerin büyüklüğü önemli hale gelmektedir. Çünkü iş güvencesi kapsamı, 30 veya daha fazla işçi çalıştıran işletmelerle sınırlandırılmıştır. TÜİK 2012 istatistiklerine göre, Türkiye’de KOBİ’ler toplam işletmelerin %99,8’ini oluşturmakta ve toplam istihdamın %75,8’ini sağlamaktadır.(TÜİK, 2014). KOBİ’ler işçi sayısı kriterine göre belirlenmekte olup, 1-249 işçi çalıştıran işletmeler KOBİ sınıfına girmektedir. KOBİ’lerin kendi içinde kaç işçi çalıştırdıklarına dair bir istatistiksel veri yayınlanmadığı için iş güvencesi kapsamında çalışan işçilerin sayısını bilmek mümkün değildir. Bununla birlikte 30 işçiden az işçi çalıştıran işletmelerin iş güvencesinden muaf tutulmaları, işletmelere sağladığı esneklik açısından olumlu olarak değerlendirilebilir.



*Kaynak: OECD verilerinden yararlanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır.*

*Çevrimiçi: <http://data.oecd.org/spain.htm> (Erişim tarihi: 17.11.2016).*

Türkiye için OECD verileri doğrultusunda derlenen istihdam koruma mevzuatı katılık indeks değerleri Grafik 7’de gösterilmektedir. İstihdam koruma mevzuatının katılık derecesini ölçen İstihdam Katılık indeks değeri bireysel ve toplu işten çıkarma açısından belirsiz süreli sözleşmeler için şu şekilde gerçekleşmiştir. 1990 yılında 2,39 olarak hesaplanan indeks değeri 2004 yılına kadar bu değerini korumuştur. 2004 yılına gelindiğinde ise indeks değeri 2,31 e gerilemiş ve 2013 yılına kadar bu seviyesini korumuştur. Burada dikkat edilmesi gereken nokta, kalıcı sözleşmeler için hesaplanan katılık indeks değerinin, 2004 yılında düşüş göstermesidir. Bu durumun nedeni 2003 yılında yürürlüğe konulan 4857 sayılı İş kanununun bir önceki 1971 tarihli 1475 sayılı iş kanunundan daha esnek olmasıdır denilebilir. Geçici iş sözleşmeleri açısından İstihdam katılık indeks değeri incelendiğinde ise, ortaya kalıcı sözleşmelerde olduğundan daha farklı bir tablo çıkmaktadır. OECD verilerine göre Türkiye’deki geçici iş sözleşmelerinin İstihdam Katılık indeks değeri 1990 yılından 2013 yılına kadar herhangi bir değişiklik göstermeden 4,88 olarak gerçekleşmiştir. Dolayısıyla gerek 1475 sayılı iş kanunu gerekse 4857 sayılı iş kanunu geçici iş ilişkisindeki esneklik açısından bir farklılık teşkil etmediği söylenebilir.

### 7.3. Türkiye İşgücü Piyasalarında Uygulanan İstihdam Politikaları

#### 7.3.1 Türkiye İşgücü Piyasalarında Uygulanan Aktif İstihdam Politikaları

Türkiye, uygulanan istihdam politikaları çerçevesinde incelendiğinde ortaya çıkan ilk veri, Türkiye’de bu politikaların yasal altyapısının 1990’lı yılların sonunda ve 2000’li yılların başında oluşturulmaya ve güçlendirilmeye başladığıdır. Bu doğrultuda ilk olarak Eylül 1999’da, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ve ardından Temmuz 2003’de 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu yürürlüğe girmiştir. Bu yasalar doğrultusunda, Türkiye’deki Aktif ve Pasif İstihdam politikalarının oluşturulması ve yürütülmesi konusunda Türkiye İş Kurumu görevlendirilmiştir. 4904 sayılı kanunun 1.maddesinde söz konusu bu kanun ile istihdamın korunması, geliştirilmesi, yaygınlaştırılması, işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak ve 4447 sayılı İşsizlik sigortası Kanunu’nun İşsizlik sigortası hizmetlerinin yürütülmesi Türkiye İş Kurumunun görevi olarak tanımlanmıştır (İşsizlik Sigortası Kanunu, 2014).



**Tablo 3: 2003-2016 Yılları Arasında İŞKUR Tarafından Düzenlenen AİP Programları ve Katılımcı Sayıları**

Yıllar	İstihdam Garantili Kurslar/İşgücü Yetiştirme Kursları		Girişimcilik Kursları		Engellilere Yönelik Kurslar		Hükümlü ve Eski Hükümlülere Yönelik Kurslar	
	Program Sayısı	Katılımcı Sayısı	Program Sayısı	Katılımcı Sayısı	Program Sayısı	Katılımcı Sayısı	Program Sayısı	Katılımcı Sayısı
2003	22	374	18	341	21	241	23	358
2004	10	191	33	578	20	302	23	402
2005	28	579	29	448	42	1,71	90	1,402
2006	246	5,025	38	648	94	3,047	126	2,019
2007	201	6,94	67	1,27	162	2,133	48	626
2008	368	8,666	279	4,622	273	3,582	283	3,916
2009	942	21,608	304	6,655	220	2,619	325	4,346
2010	1,916	42,447	319	8,306	351	3,638	414	5,483
2011	6,522	93,191	872	23,314	434	4,24	335	4,438
2012	9,073	204,446	900	24,953	574	6,272	334	4,681
2013	5,471	124,15	910	25,166	506	5,473	119	1,626
2014	5,323	107,208	1,229	31,648	184	1,836	45	622
2015	6,824	152,017	1,625	41,907	269	2,812	39	712
2016	5,108	106,743	2,460	63,261	143	1,360	55	982

Kaynak: İŞKUR, 2013,2014,2015 ve 2016 Yılları Faaliyet Raporları,

Çevrimiçi: <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop> (Erişim Tarihi: 03.08.2017)

İŞKUR, istihdam garantili kurslar, işgücü yetiştirme kursları, girişimcilik kursları, engellilere yönelik kurslar, hükümlü ve eski hükümlülere yönelik kurslar, işsizlik sigortası kapsamında düzenlenen kurslar, toplum yararına çalışma programları gibi birçok eğitim programıyla AİP programlarını aktif bir biçimde uygulamaktadır (Sanal, 2007:7). İŞKUR AİP programları kapsamındaki temel faaliyetlerini dört ana başlık altında toplamıştır. Bunlar, mesleki eğitim kursları, girişimcilik eğitim programları, işbaşı eğitim programları ve toplum yararına çalışma programlarıdır.(İŞKUR Faaliyet Raporu, 2016). Bu programların yürütülmesi esnasında katılımcılardan herhangi bir katılım payı istenilmemekle birlikte belli programlarda katılımcıların yol, yemek gibi ihtiyaçlarını giderilebilmesi için günlük bazda ödemeler yapılmaktadır. Ayrıca İŞKUR verdiği eğitimleri ulusal ve uluslararası düzeyde geçerliliği olan sertifikalarla belgelendirmektedir (İŞ-KUR, 2014).

Tablo 3’de İŞKUR tarafından 2003-2016 yılları arasında uygulanan AİP programları ve katılımcı sayıları gösterilmektedir. Buna göre düzenlenen program sayısı ve katılımcı sayısı yıllar içinde dalgalanma gösterse de ana eğilim artış yönündedir. Özellikle 2008 yılından itibaren 2016 yılına kadar geçen son 6 yılda düzenlenen program ve katılımcı sayısındaki önemli artışa dikkat edilmesi gerekir. Bu tabloya göre uygulanan aktif istihdam politikalarının önemli bir gelişim ivmesi yakaladığından bahsetmek mümkündür<sup>2</sup>.

### 7.3.2. Türkiye İşgücü Piyasalarında Uygulanan Pasif İstihdam Politikaları

İŞKUR’un üstlendiği bir diğer görev ise pasif istihdam politikası kapsamında değerlendirilen işsizlik sigortalarını yönetmektir. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, belli koşullar altında işsiz kalan çalışana birtakım haklar vermektedir. Kanunun 48.maddesine göre bu haklar, işsizlik ödeneği, işsizlik süresince sigorta primlerinin ödenmesi, yeni bir iş bulma, meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimleridir.(İşsizlik sigortası Kanunu, 2014). İşsizlik ödeneğinin uygulama esasları şu şekildedir. İşsizlik ödeneği günlük hesaplanır. Son dört aylık ücrete göre hesaplanan günlük ortalama brüt kazancın %40’ıdır. İşsiz kalınan tarihten geriye doğru son 120 gün prim ödemiş olmak koşuluyla, son üç yıl içinde 600 gün çalışmış olanlara 180 gün,900 gün çalışmış olanlara 240 gün,1080 gün çalışmış olanlara 300 gün süreyle işsizlik ödeneği verilmektedir. Ana hatlarıyla İşsizlik ödeneği uygulaması bu şekilde olup bu ödenekten yararlanabilmek için, kendi arzusu dışında ve 4857 sayılı yasada belirtilen haklı fesih dışında işten çıkarılmış olmak gerekmektedir. (İŞ-KUR, 2014c).

<sup>2</sup> Türkiye’de uygulanmakta olan aktif istihdam politikalarına yapılan harcamalara ve bu harcamaların GSMH’ye olan oranlarına dair resmi istatistiklerin bulunmaması güvenceli esneklik sisteminin gelişim düzeyini incelemeyi zorlaştırmaktadır

Tablo 4: Türkiye’de İşsizlik Ödeneği Başvuru Sayıları (2002-2013)

Yıllar	Başvuran Kişi Sayısı	Hakeden Kişi Sayısı	Hak Kazanamayan Kişi Sayısı
2002	93.436	82.878	10.558
2003	143.459	130.271	13.188
2004	164.437	147.260	17.177
2005	208.398	186.590	21.808
2006	220.779	199.572	21.207
2007	246.589	221.452	25.137
2008	381.434	331.348	50.086
2009	597.662	472.937	124.725
2010	459.422	330.837	128.585
2011	497.353	322.767	174.586
2012	609.509	370.525	238.984
2013	732.223	429.333	302.890
2014	901.775	513.109	388.666
2015	1.086.293	589.888	496.405
2016	1.519.597	784.419	735.178

Kaynak: İŞKUR 2012,2013,2014,2015,2016 Yıllık Faaliyet raporlarından faydalanılarak hazırlanmıştır.  
Çevrimiçi: <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop> (Erişim Tarihi:03.08.2017).

Tablo 4’de 2002 yılından 2016 yılına kadar geçen dönemde İşsizlik Sigortası kapsamında İşsizlik ödeneği başvuru istatistikleri yer almaktadır. Tabloya göre işsizlik ödeneği için başvuranların sayısı artış eğilimindedir. 2016 yılı için 1.519.597 kişinin işsizlik ödeneği almak için başvurduğu görülmektedir ancak işsizlik ödeneğine hak kazananların sayısı 784.419 olup başvuranların sayısının yaklaşık yarısıdır. Bu durumun nedeni Türkiye’de işsizlik sigortasından yararlandırma koşullarının son derece katı olmasıdır denilebilir. Ancak genel olarak değerlendirildiğinde geçen süre zarfında işsizlik ödeneğine hak kazananların sayısında görülen artış, fonun etkin bir biçimde kullanılmaya başladığının bir göstergesi olarak kabul edilebilir. Lizbon Stratejisine göre Güvenceli esneklik sisteminin dört temel ayağından biri, modern sosyal güvenlik sistemlerinin varlığıdır (EP, 2010:41). Bu bağlamda Türkiye’de uygulanmakta olan İşsizlik sigortasının etkinliğini artırıyor olması Güvenceli esneklik sisteminin bu boyutunda bir gelişme olarak kabul edilebilir.

## 8. GENEL DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Güvenceli-esneklik 1990’lardan sonra çalışma ilişkileri literatürüne giren yeni bir kavramdır. Bu kavram, belirli süreli hizmet sözleşmesi ve ömür boyu istihdam ilkesine dayalı Fordist-Taylorist üretim rejiminin çökmesi sonrasında hizmet sektörünün gelişmesiyle emek piyasalarını karakterize etmeye başlayan esneklik ve güvencesizliğe karşı yeni bir uzlaşmayı temsil etmektedir. Esasen neo-liberal politikaların öngördüğünün aksine esneklik ve güvence karşıt kavramlar olmayıp birlikte var olabileceğinin ifadesidir. Güvenceli esneklik bu anlamda esnek-güvencesiz Anglosakson modeli ile katı-güvenceli Fordist model arasında bir üçüncü yoludur ve iş güvencesinden, istihdam güvencesine geçişi temsil etmektedir.

AB’nin 1995’den sonra gündemine aldığı güvenceli esnekliği “istihdam stratejisinin” bir unsuru olarak kabul etmekte ve üye ülkeleri esneklik ve güvencesizliğin yol açtığı emek piyasalarında ikili veya katmalı yapıyı güvenceli-istihdam ile ortadan kaldırmaya teşvik etmektedir. Ayrıca AB, “yeni iş-güvencesinin” istihdam stratejisinin bir unsuru olan istihdam edilebilirlik olduğunu da vurgulamaktadır. Öte yandan AB komisyonu tüm üye ülkelerde uygulanabilecek standart bir güvenceli-esneklik modelinin bulunmadığından üye ülkelerin farklı sosyal politika ve endüstri ilişkileri geleneklerine bu modeli uyarlamaları gerektiğini vurgulamaktadır. Dolayısı ile AB bünyesinde farklı refah rejimleri kadar farklı güvenceli-esneklik modelleri söz konusudur. Güney Avrupa refah modeli de bunlardan biridir. İspanya ve Türkiye’nin de içinde bulunduğu Güney Avrupa refah rejimini, düşük düzeyde esneklik, oldukça katı iş güvencesi ve düşük düzeyde zayıf sosyal koruma düzeyine bağlı olarak düşük düzeyde gelir güvencesi karakterize etmektedir.

Bu iki ülkede güvenceli-esnekliğin unsurları incelediğinde başarılı uygulamalara sahip olmadıkları anlaşılmaktadır. İlk olarak bu ülkelerin işgücü piyasası görünümüne bakıldığında İspanya’nın makroekonomik performansının 2008’ krizine kadar AB ortalamasının üzerinde olduğu görülmektedir. Ancak 2008 ekonomik krizden sonra İspanya’da işsizlik % 26 ve genç işsizliği % 55’ler düzeyine çıkmıştır. İşgücüne katılım açısından bakıldığında oranlar başarılı kabul edilebilir olsa da istihdam yaratma ve işsizliği önleme açısından aynı şeyi söylemek mümkün değildir. İspanyol emek piyasalarına bakıldığında, ücret katılığı, güçlü

istihdam koruma mevzuatı ve güçlü sendikaların karakterize ettiği bir yapıya sahip olduğu anlaşılmaktadır. Bu katılık İspanya'nın reform yapmasına rağmen işsizlik sorunu çözmesini zorlaştırmaktadır.

İspanyol çalışma mevzuatı büyük ölçüde 1980'de çıkarılan İspanya İşçi Kanunu'na dayanmaktadır. Bu kanun gerek bireysel ve gerekse toplu çalışma ilişkilerini düzenlemektedir. 1984'den itibaren esnekleştirmeye yönelik olarak çok sayıda değişiklik yapılmıştır. Ancak esnekliğin belirli süreli hizmet sözleşmeleri ve geçici istihdam büroları vasıtasıyla sağlama çabası İspanya emek piyasalarında güvencesizliğin ve düşük ücretlerin karakterize ettiği iki katmalı bir yapının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Geçici istihdam % 25 bandına yerleşmiştir. Bu iki katmalı yapıyı ortadan kaldırmak için daha düşük kıdem tazminatı ve işten çıkarma için daha kolay prosedür içeren teşvikli belirsiz süreli hizmet sözleşmeleri uygulamaya konulmuşsa da bu sorunu çözmekte yeteriz kalmıştır.

Öte yandan Türkiye'de emek piyasalarının genel görünümü ve sözleşme esnekliğine bakıldığında, düşük işgücüne katılım, düşük istihdam ve yüksek işsizlik gibi emek piyasalarının kronik sorunlarının devam ettiği görülmekle birlikte Türkiye'nin görece olarak istikrarlı olduğu dikkat çekmektedir. Zira 2008 krizine rağmen işsizliğin ve genç işsizliğin seyrinde çok az dalgalanma gözükmemektedir. Bunun iyi yanı, durumun daha da vahim bir hal almamasıdır. Kötü yanı ise kronikleşmiş bir sorunun varlığını sürdürmesidir.

Türkiye emek piyasalarında esneklik ihtiyacı karşısında 2003'de 4857 sayılı bir İş Kanunu çıkarmıştır. Buna göre temel sözleşme biçimi belirsiz-belirli süreli hizmet sözleşmeler olmakla birlikte çağrı-üzerine çalışma, geçici iş sözleşmesi gibi esnek sözleşme türlerine de izin vermektedir. Ayrıca kısa bir süre önce yasal bir düzenleme ile özel istihdam büroları vasıtasıyla geçici istihdam ilişkine izin veren düzenleme hayat geçirilmiştir. Emek piyasalarında esneklik artmıştır.

İstihdam koruma mevzuatı açısından incelendiğinde İspanya'da istihdam koruma mevzuatı katılık oranının 1994 ve 2006 reformları sonrası düştüğü söylenebilir. 1990'da İspanya'da katılık endeksi geçici istihdam için 3.75'iken, daimi istihdam için de 3.55'dir. Ancak bu oranlar 2013'de 2.56 ve 2.05'e düşmüştür. Öte yandan bildirim öneli ve kıdem tazminatı gereksinimi, 2010-2012'de hayat geçirilen değişiklikler ile haksız fesih durumunda mahkemenin tazminat olarak her yıl için 45 günlük ücret ve 42 aylık tavan uygulaması yerine 33 günlük ücret/yıl kıdem ve 24 aylık tavan uygulaması getirmiştir. Bununla birlikte tüm belirsiz süreli sözleşmeler için kıdem ne olursa olsun ihbar öneli sadece 15 gündür. 6 aylık işçiye 10 günlük kıdem tazminatı verilirken, 20 yıllık işçiye ise minimum 300 günlük ücret kıdem tazminatı ödenmektedir. Geçici işçilere yönelik kıdem tazminatı da 2015'den itibaren her yıl için 12 günlük ücreti kıdem tazminatı olarak verilmektedir.

İspanya ve Türkiye'ye Kıdem Tazminatı ve Bildirim Öneli				
	İş Güvencesi	İhbar Tazminatı	Kıdem Tazminatı	
İspanya	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Var</li> <li>• İşe iade yerine tazminat talep edilebilir. Yıllık 33 günlük ücret/ maks. 24 ay</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kıdem her ne olursa olsun ihbar öneli 15 gündür.</li> <li>• Parasal olarak ödenebilir.</li> </ul>	Kıdem>6ay: 10 gün Kıdem>9ay: 15 gün Kıdem>1yıl: 20 gün Kıdem>2yıl: 40 gün Kıdem>4yıl: 80 gün Kıdem>5yıl:100 gün Kıdem>10yıl:200 gün Kıdem> 20yıl:360gün	Geçici süreli çalışmada her yıl için 12 gün
Türkiye	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Var</li> <li>• 30'dan fazla işçi çalıştırılan işyerinde 6aydan fazla kıdemi olan çalışanları kapsar. İşe başlatmama durumunda 4-8 aylık ücret tutarında tazminat ödenir</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kıdeme göre 6ay-2yıl için 4 hafta 2-4 yıl için 6 hafta 4 yıldan fazla 8 hafta</li> <li>• Parasal olarak ödenebilir</li> </ul>	Kıdem>1yıl: 1 ay Kıdem>2yıl: 2 ay Kıdem>4yıl: 4 ay Kıdem>5yıl: 5 ay Kıdem>10yıl: 10 ay Kıdem>20yıl: 20 ay	

Türkiye'de ise istihdam koruma mevzuatı katılık endeksi belirsiz süreli hizmet sözleşmesiyle çalışanların bireysel işten çıkarama göstergesi 2.2 ve geçici işçiler (belirli süreli hizmet sözleşmesi) için 4.98'dir. Bu anlamada Avrupa'nın en katı ülkesidir. Türkiye'de hizmet sözleşmesinin sona ermesi fesih yoluyla gerçekleşmekte ve haklı bir nedene dayanmak zorunudur. İş güvencesi 30 kişiden daha fazla işçi çalıştıran yerler için söz konusudur. Türkiye'de kıdem tazminatı her kıdem yılı için 30 günlük giydirirmiş ücrettir ve

tavan yoktur. Diğer yandan bildirim öneli ise kıdeme göre değişmekte olup miktar olarak İspanya'dan oldukça yüksektir. Bu da Türkiye'de iş güvencesinin hala çok güçlü olduğunu göstermektedir.

İşgücü piyasası politikaları açısından bakıldığında İspanya'nın istihdam yaratmak ve işsizliği azaltmak için oldukça pahalı bir yöntem olan pasif istihdam tedbirleri ve erken emekliğe başvurduğu dikkat çekmektedir. Aktif istihdam politikaları ikincil bir önem arz etmektedir. Bunun sebebi aktif politikalarının bölgesel hükümetlerin ve belediyelerin uhdesinde olmasıdır. Aktif istihdam politikalarına yapılan harcamalar GSMH'nin yaklaşık % 1'ine denk gelirken Pasif istihdam politikalarına yapılan harcamalar GSMH'nin % 3.96'sıdır. İspanya'da işsizlik ücretinin ve işsizlik yardımlarının cazip olması işsizliği adeta teşvik etmektedir. Bu, İspanya'nın işsizleri işe yerleştirme veya yeniden eğiterek emek piyasalarına kısa sürede dönmelerini sağlayamadığı anlamına gelmektedir.

Öte yandan Türkiye'de ise 1980-1990'larda ekonomik kriz dönemlerinde işsizliğin çözümü olarak erken emeklilik politikalarına yönelmekteydi. 1999'da işsizlik sigortasının kurulması, 2003'de Türkiye-İş kurumu yasasının yürürlüğe girmesiyle aktif ve pasif politikaları uygulamak için alt yapı oluşturulmuştur. İŞKUR'un çeşitli gruplara yönelik istihdam garantili meslek kursları AİP çerçevesinde uygulanmaktadır. Katılımcı sayılarının yüksek olması Türkiye'nin AİP'larına öncelik verdiğini göstermektedir. Pasif istihdam tedbirleri olarak işsizlik sigortası ödeneği Türkiye'de oldukça düşüktür ve süresi kısadır ayrıca yararlanma şartları da son derece katıdır. Bütün bunlar Türkiye'nin emek piyasası politikalarını uygulamada ciddi bir mesafe kaydettiğini göstermektedir.

Sonuç olarak İstihdam edilenlerin belirli bir kısmının yüksek güvence ve geniş haklara sahip olduğu diğer kısmının ise güvencesiz ve kısıtlı haklara sahip olduğu katmanlı bir emek piyasası yapısına ve yüksek kayıtlı işsizlik oranlarına sahip olan İspanya, bu yapısıyla güvenceli esneklik sistemi açısından son derece olumsuz bir tablo sergilemektedir. 2008 krizi sonrasında hayata geçirilen yasal düzenlemelerle istihdamı koruma mevzuatının daha esnek hale getirilmesi amaçlanmıştır. Esneklik uygulamalarının hızlı bir artış sergilediği son dönemde aktif istihdam politikalarının yeterli düzeyde gelişmemesi, "güvencesiz esneklik" olarak tanımlanan bir yapının ortaya çıkmasına neden olmuştur.

2008 krizinin olumsuz etkileriyle mücadele etmek için İspanya güvenceli esneklik politikalarını bir yöntem olarak benimsenmiştir. Ancak Türkiye söz konusu krizden çok etkilenmediği için emek piyasalarına yönelik bir reform girişimde bulunmadığı gibi güvenceli-esneklik yönünde bir gelişme kaydetmemiştir. Henüz iş güvencesinden istihdam güvencesine tam bir yönelim olmadığını söylemek mümkündür. Bunun nedeni işsizlik sigortasının yararlanma koşullarının son derece katı olması ve aktif istihdam politikalarının henüz yeterli seviyede olmamasıdır. Genel olarak Türkiye güvenceli esneklik sisteminin gelişimi açısından İspanya'yla son derece benzer özellikler sergilese görece olarak bu ülkeden geri durumdadır. Nihayet kıdem tazminatının yüksek olması ve istidam veya gelir güvencesinin olmaması güvenceli esnekliğin gelişmesini önlemektedir

## KAYNAKÇA

Acelandu, M. I. (2013). The Labour Market in the Post-crisis Economy: the Case of Spain, Theoretical and Applied Economics, 20 (3):135-146.

Başterzi, S. (2005). Türkiye'de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal. Hukuk ve İstihdam Üzerine Etkileri, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 54 (3): 53-94.

Benli, A. &e Yiğit, Y. (2016). "4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İş İlişkisi ve Bu İlişkinin Sonuçları", Kamu-İş Dergisi, (8) 4: 6-46.

CEC, (1997). Partnership for New Organization of Work, Bulletin of the EU Supplement 4/97, Com 97 (128) [https://www.ab.gov.tr/files/ardb/evt/1\\_avrupa\\_birligi/1\\_6\\_raporlar/1\\_2\\_green\\_papers/com1997\\_green\\_paper\\_partnership\\_for\\_a\\_new\\_organization\\_of\\_work.pdf](https://www.ab.gov.tr/files/ardb/evt/1_avrupa_birligi/1_6_raporlar/1_2_green_papers/com1997_green_paper_partnership_for_a_new_organization_of_work.pdf) (Erişim: 23.11.2016).

CEC, (2006). European Employment Report, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1874&langId=en> (Erişim: 23.11.2016).

CEC, (2007a). "The Flexibility and Security Act, the Netherlands: Executive Summary" MLP Peer Review, <http://www.mutual-learning-employment.net/uploads/ModuleXtender/PeerReviews44/NL-Executive%20summary.pdf> (Erişim: 23.11.2016).

CEC, (2007b). Towards Common Principles of Flexicurity: More and better Jobs through Flexibility and Security European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities <http://estaticos.soitu.es/documentos/2008/12/europa.pdf>

- CEC, (2008). "Integrated Guideliness for Growth and Jobs (2005-2008)", [http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/integrated\\_guidelines\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/integrated_guidelines_en.pdf). (Erişim:10.6. 2015).
- CEC, (2012). Evaluation of Flexicurity 2007-2010: Final Report, (A report by ICF GHK), <https://publications.europa.eu/portal2012portlet/html/downloadHandler.jsp?identifier=84f1359e-87f7-4597-9af9-90ecb9986db4&format=pdf&language=en&productionSystem=cellar &part=>(Erişim: 23.11.2016).
- Del P. & Pérez, D. (2013). Comparing Denmark and Spain: Two Different kinds of ALMP decentralization", Spanish Labour Law and Employment Relations Journal, (2) 1:41-54.
- Domínguez, Á. A. & Alonso, Á. (2012). "Labour Transitions of Spanish Workers: A Flexicurity Approach", Revista Internacional de Organizaciones, n° 9, diciembre 121–143.
- Dubin, K. & Hopkin, J. (2013). "A Crucial Case for Flexicurity: The Politics of Welfare and Employment in Spain", The Politics of Flexicurity in Euope: Labour Market Reform in Hostile Climes and Tough Times, (der.) Daniel Clegg and Paolo Graziano, Basingstoke: Palgrave
- Eamets, R. & T. Paas (2007). "Labour market flexibility and flexicurity", in Paas and Eamets (ed.), Labour Market Flexibility, Flexicurity, and Employment: Lessons of the Baltic States: 41-60.
- European Foundation for the Improvementof Living and Working Conditions, Temporary Agency Work: National Reports, Spain, 2002.
- Flaquer, L (T.Y.) Family Policy and Welfare State in Southern Europe Çevrimiçi: [http://www.icps.cat/archivos/WorkingPapers/WP\\_I\\_185.pdf](http://www.icps.cat/archivos/WorkingPapers/WP_I_185.pdf).(Erişim:18.12.2014).
- Huiskamp R.& Vos, K. J. (2007). "Flexibilization, Modernization and the Lisbon Strategy"., International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 23, (4): 587-599.
- İspanya İşçi Kanunu,1/1995 sayılı yasal düzenleme sonrası gözden geçirilmiştir. İngilizce 'ye çeviri tarihi: Temmuz 2007 Çevrimiçi: [http://www.vss.justice.bg/spain/5/Estatuto\\_Trabajadores\\_ENGLISH\\_pdf.pdf](http://www.vss.justice.bg/spain/5/Estatuto_Trabajadores_ENGLISH_pdf.pdf) (Erişim: 18.12.2014)
- İŞKUR, 2013 Yılı Faaliyet Raporu, Çevrimiçi: <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop> (Erişim:22.11.2014)
- İşsizlik Sigortası Kanunu, Çevrimiçi: <http://statik.iskur.gov.tr/tr/kurumumuz/mevzuat/kanun11tr.htm> (Erişim Tarihi:22.11.2014).
- İşsizlik Sigortası Kanunu, Çevrimiçi: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4447.pdf> (Erişim Tarihi:22.11.2014).
- Jaumotte, Florence, (2011). The Spanish Labor Market in a Cross-Country Perspective, IMF Working Paper.
- Keller, B. & H. Seifert (2004) 'Flexicurity – the German trajectory', Transfer, 10 (2), 226-247.
- Keller, B., and Seifert, H. (2005): Atypical Employment and Flexicurity, Management Revue, (16). 3:304–323.
- Keune, M. (2008a), "Flexicurity: the new cure for Europe's labour market problems", Degryse, C. ve P. Pochet (der.), Social Developments in the European Union 2007, Brussels: ETUI-REHS.
- Koç, M. & Görücü, G. (2011). "4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Kısmi ÇalışmaUygulaması ve Sonuçları", Çalışma ve Toplum Dergisi, 28:149-178.
- Kok, W. et al. (2004) "Jobs, Jobs, Jobs. Creating more employment in Europe", Employment Policy from Different Angles", (der.) T. Bredgaard and F. Larsen DJOF Publishing Copenhagen, 253-267.
- Küçükkuş, Ç. (2015) Refah Rejimleri Bağlamında Türkiye'de Güvenceli Esneklik, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal bilimler Enstitüsü.
- Leschke, J., Schmid, G., & Dorit, G. (2006). "On the Marriage of Flexibility and Security: Lessons from the Hartz-reforms in Germany", Discussion Paper SP 2006-108, Wissenschaftszentrum Berlin
- Lient, Gijsbert van, (2013). Private employment agencies in the Netherlands, Spain and Sweden, International Labour Office, Sectoral Activities Department, Geneva: ILO.

- Madsen, K. (2006). "Flexicurity A new perspective on labour markets and welfare states in Europe", *Tilburg Law Review- Journal of International and Comparative Law*, 14 (1-2):57-79.
- Madsen, Per Kongshøj, (2002). *The Danish Model of Flexicurity: A Paradise with Some Snakes*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions Interactions between Labour Market and Social Protection, Brussels: 2002 Çevrimiçi:<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.1994437&rep=rep1&type=pdf> (Erişim:15.12.2014).
- Malo, Miguel A. (2011). *Labour Market Policies in Spain Under The Current Recession*, ILO, International Institute for Labour Studies Discussion Paper.
- Michalaki, S. (2009), "Flexicurity, Flexiguranca Evasfaleia: Different Perception through Major Euroepan Newspaper,<http://www.eliampep.gr/en/wpcontent/uploads/2009/04/michalakiconsentflexicurity27april2009.pdf>.( Erişim:18.12.2014)
- Michalaki, S. (2004).Flexicurity, Flexigurança, Evasfaleia:Different Perceptions through Major European Newspapers. EU Consent..
- Mollamahmutoğlu, H. (2004). "4857 Sayılı Yeni İş Kanunu'nun Getirdiği Önemli Bazı Yenilikler", *Kamu-İş Dergisi*; (7), 4:1-37.
- Muffels, Ruud J. ve A.C.J.M. Wilthagen *Transitional Labor Market and Flexicurity Approaches: Employment Strategies of Korea, Japan, The US and Europe Compared*, 2011 Tilburg: Tilburg University. ReflecT Working Paper:141-182.
- OECD Veritabanı, Çevrimiçi: <http://data.oecd.org/turkey.htm#profile-society> (Erişim Tarihi:24.11.2014).
- OECD, (2004). *Employment Outlook 2004*, Paris: OECD
- OECD (2013). *The 2012 Labour Market Reform In Spain: A Preliminary Assessment*, Paris: OECD.
- Özdemir, S. (2007). *Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti, Genişletilmiş 2.b. İstanbul: İTO Yayınları.*
- Royal Decree Law 3/2012 Introduced an Extensive Reform Of Labour Law Çevrimiçi:[http://www.labourlawnetwork.eu/national\\_labour\\_law/legislative\\_developments/prm/109/v\\_\\_detail/id\\_\\_1916/category\\_\\_2/size\\_\\_1/index.html](http://www.labourlawnetwork.eu/national_labour_law/legislative_developments/prm/109/v__detail/id__1916/category__2/size__1/index.html) (Erişim: 29.11.2014).
- Ruud J., Muffels, A.& R. Uijkx, (2005), *Job Mobility and Employment Patterns across European Welfare States. Is there a 'Trade-off' or a 'Double Bind' between Flexibility and Security? Managing Social Risk through Transitoal Labour Markets Working Paper 12.*
- Sanal, E. (2013). "Aktif İstihdam Politikaları", *Toprak İşveren Sendikası Dergisi*, 99:13-18.
- Shömann, K. Rugowski, R. & Kruppe, T. (2003). *Labour Market Efficiency in the European Union: Employment Protection and Fixed-Term Contracts*, Taylor & Francis elibrary.
- Skedinger, P. (2010). *Employment Protection Legislation: Evolution, Effects, Winners and Losers*, (Translated by) Laura A. Wideburg, United Kingdom: Edward Elgar Publishing.
- Standing, G. (1999), *Global Labour Flexibility Seeking Distributive Justice*, London: Palgrave Macmillan.
- Şafak, C. (2014). "4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Kısmi (Part-Time) Çalışma", Çevrimiçi:[http://www.kristalis.org.tr/aa\\_dokuman/kismi\\_calisma.pdf](http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/kismi_calisma.pdf). (Erişim: 23.11.2014).
- Tangian, A. (2007). "European flexicurity: concepts, methodology and policies", *Transfer*, (4): 551-573.
- EP (2010). *The Lisbon Strategy 2000-2010: An Analysis and Evaluation of The Methods Used and Results Achieved*, Directorate General For Internal Policies Policy Department A: Economic And Scientific Policy Employment and Social Affairs.
- TÜİK, (2013). *Hanehalkı İşgücü İstatistikleri, 2013* <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16015> (Erişim:24.11.2014).
- Türk İş Kanunu (4857 sayılı), Çevrimiçi: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf> (Erişim Tarihi:23.11.2014).

- Viebrock E. and J. Clasen (2009), “Flexicurity – a State-of-the Art Review”, Reconciling Work and Welfare in Europe REC WP 01.
- Viebrock, E. & Clasen, J. (2009). Flexicurity – A State of the Art Review, Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe,. Çevrimiçi:[http://www.socialpolicy.ed.ac.uk/data/assets/pdf\\_file/0013/31009/RECWP\\_0109\\_Viebrock\\_Clasen.pdf](http://www.socialpolicy.ed.ac.uk/data/assets/pdf_file/0013/31009/RECWP_0109_Viebrock_Clasen.pdf) (Erişim: 13.12.2014).
- Vielle, P. & Walthery, P. (2003) Flexibility and Social Protection. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin,
- Visser, J. (2002). ‘The first Part-Time Economy in the World: a Model to be Followed?’, Journal of European Social Policy. 12, (1):23-42.
- Vliet, O. & Nijboer, H. (2012). “Flexicurity in the European Union: Flexibility for Outsiders, Security for Insiders”, Department of Economics Research Memorandum 2012.2 (der.) C.L.J. Caminada B. C & Velthoven, J. Van Holland..
- Wilthagen, T. & Rogowski R. (2002), “Legal Regulation of Transitional Labour Markets”, G. Schmid & B. Gazier, (der.), The Dynamics of Full Employment: Social Integration through Transitional Labour Markets. Cheltenham: Edward Elgar.:233-273
- Wilthagen, T. S. Bekker, S & Kloske, S. (2007), “Making (It) work: Introduction to the special issue on the future of European Employment Strategy”, The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, ( 23) 4:. 489-498.
- Wilthagen, T. & Frank, T. (2004). The Concept of “Flexicurity”: A New Approach to Regulating Employment and Labour Markets, 2004<http://ssrn.com/abstract=1133932> (Erişim Tarihi: 06.03.2015).
- Yorulmaz, Ç. (2010). “Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Tanımı, Şekil Şartı, Sözleşme Yapma Serbestisi ve Sınırları”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 24:.203-220.