

## Güvenceli Esneklik ve Gini Katsayısı İlişkisi: COVID-19 Dönemi Değerlendirmesi ve OECD Ülkeleri Örnek Analizi\*

H.Bayram İRHAN<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Dr., İstanbul Esenyurt Üniversitesi- Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu -Uluslararası Lojistik Bölümü Doktor Öğretim Üyesi. E-mail: bayramirhan@hotmail.com; hacibayramirhan@esenyurt.edu.tr. Orcid no: 0000-0002-4945966X.

**Özet:** Bu çalışmada globalizasyon sürecinde istihdam biçimlerine etki eden, esneklik ve güvenlik bileşenleri –güvenceli esneklik (flexicurity)-konsepti çerçevesinde ele alınmaktadır. Makalede, istihdamın, sadece işveren tarafından değil aynı zamanda işgörenler tarafından da ele alınması dikkat çekmektedir. Ayrıca, hükümetlerin aktif ve pasif işgücü piyasası politikalarıyla, güvence-esneklik dengesine dikkat çekilmesi çalışmanın önemini ortaya koymaktadır. Çalışmanın temel amacı, ekonomik kalkınmanın göstergesi olan Gini katsayısı ile Güvenceli Esneklik (Flexicurity) arasında bir bağ kurarak ilgili literatüre katkıda bulunmaktır. Ayrıca, esneklik ve güvence evliliğinde mutluluğu sağlayan güvenceli esneklik (flexicurity) konseptinin ekonomik verimliliği artırdığı belirtilmektedir. Aynı zamanda bu çalışma, Güvenceli esnekliğin, işçi-işveren-hükümet arasında karşılıklı güven, güç, bağlılık oluşturmasıyla sürdürülebilirliğin sağlandığını belirtmektedir. Makalede, ekonomik kalkınma, güvenceli esnekliğin bileşenleri Aktif İşgücü Piyasası Politikaları(ALMP) ve Pasif İşgücü Piyasası Politikaları (PLMP) ile ilişkilendirilmektedir.

Makalede, ampirik çalışma olarak, OECD ülkelerinde kamu harcamalarındaki; aktif işgücü politikaları ve pasif işgücü politikalarının GSYİH içindeki oranları veri olarak alınmaktadır. Ayrıca, OECD ülkelerindeki Gini katsayılarıyla korelasyon olup olmadığı test edilmektedir. Araştırmanın bulguları aktif işgücü piyasası politikalarıyla ilgili harcamaların, Gini katsayısının sıfıra yaklaşması sonucunun bir nedeni olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak, pasif işgücü piyasası politikaları harcamalarının Gini katsayısı ilişkisi bulunmamıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Güvenceli Esneklik, ALMP, PLMP, Gini Katsayısı, Covid.19.

### Relation Between Flexicurity and Gini Coefficient: COVID-19 Era Assessment and Sample Analysis of The OECD Countries

**Abstract:** In this study, the flexibility and security components that affect the forms of employment in the globalization process are discussed within the framework of the concept of flexicurity. It is noteworthy that employment is addressed not only by the employer but also by the employees. In addition, the importance of the study is to draw attention to the fact that governments contribute to the balance of the scale with Active Labor Market Policies ( ALMP ) and Passive Labor Market Policies ( PLMP ).

The main aim of this study is to contribute to the literature by establishing a link between Flexicurity and Gini coefficient which is an indicator of economic development. In the article as an empirical study, as public expenditures in OECD Countries; It is tested whether the ratios of active labor market policies and passive labor market policies in GDP are collated with Gini coefficient. The findings of the study show that the expenditures related to the active labor market policies and passive labor market policies are a reason for the Gini coefficient to approach to zero. However, passive labor market policy spending does not have a Gini coefficient relationship.

**Keywords:** Flexicurity, ALMP, PLMP, Gini Coefficient, Covid.19.

#### 1. Giriş

Rekabet ve istihdamın önemli bir aracı olarak görülen esnek çalışmanın yaygınlaşması, güvence parantezindeki konuların yeniden ele alınmasını gerektirmiştir. Bu nedenle, istihdamın ve gelirin sürdürülebilirliği için esnek çalışma modellerinin de güvenceli hale getirilmesine yönelik bir dönüşüm yaşanmaktadır. Bu dönüşümün anahtarı olan Güvenceli Esneklik; güvence(security) ve esneklik(flexibility) kavramlarının bileşeninden oluşan bir konsepttir. Esneklik, işgücünün okuldan iş yaşamına, bir işten diğerine, işsizlikten istihdama ve

emekliliğe geçişleri ifade etmektedir. Ancak, işgücü piyasasının esnekleşmesi, bazı alanlarda çalışanların haklarında aşınmaya yol açmaktadır. Bu aşınmaların giderilmesi için geliştirilen GES(Güvenceli Esneklik), çalışanların istihdam ve gelir güvencelerinin sağlanması ile çalışma ve yaşam koşullarının dengeli olmasını içeren haklardan oluşmaktadır (Wilthagen ve Tros:2004:6). Aynı zamanda, GES, esnek iş organizasyonları, yeni gereksinmelere hızlı ve etkin bir şekilde uyum sağlayabilmek ve çalışma yaşamı ile özel yaşam sorumlulukları arasında bütünleşme kurabilmektedir (European Commission:2007:11).

\* Bu Makale 12-13 Mart XVII. IBANESS Plovdiv/Bulgaria Kongresinde Sözlü Olarak Sunulmuştur.

Ekonomik ve sosyal hedefler arasında; daha iyi bir denge sağlamak, daha etkin ve adil işgücü piyasası ile sosyal korumanın sağlanması yer almaktadır. Güvenceli esneklik ile istikrarlı istihdam ilişkileri, daha yüksek ücret ve kalite, yaşam boyu öğrenme ve nitelikli insan kaynağı güçlendirilmektedir. Böylece, istihdam oranlarının yükseltilmesi, sosyal diyalogun ve makroekonomik politikaların geliştirilmesi hedeflenmektedir.

Glokalizasyon, teknoloji toplumu ve Covid.19 sürecinde teknolojilerin hızlı gelişimi ile dijitalleşmenin yaygınlaşması işgücünün istihdam biçimlerinde değişiklikler meydana getirmiştir. Bu süreçlerdeki gelişmelerin farklı çalışma biçimlerine neden olması, gelirin ve istihdamın sürdürülebilirliği sorununu ortaya çıkarmaktadır. İstihdamın ve gelirin sürdürülebilirliği, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve bilgi iletişim teknolojilerine uyumunun sağlanması, performansın ve üretimin kalitesini artırmaktadır. Bununla birlikte, işverenlerin daha çok rekabet stratejilerine yönelik olarak gelişen çalışma biçimlerinin güvenceli hale getirilmesi verimlilik<sup>1</sup> açısından önem teşkil etmektedir. Çünkü, işgücünün verimliliği ve sürdürülebilir üretim, rekabet gücünün artmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla, istihdamın-gelirin güvenceli ve sürdürülebilirliği için yapılan harcamalar, verimliliği artırarak işletmelerin karlılığına pozitif etki yapmaktadır.

Bu çalışma iki bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde Güvenceli esneklik (Flexicurity) konseptiyle ilgili literatür ve teorik çerçeve sunulmaktadır. Çalışmanın ikinci bölümünde ise OECD ülkeleri ve Türkiye karşılaştırılmasının Covid.19 süreci ile birlikte değerlendirilmesi yapılmaktadır.

## 2. Literatür ve Teorik Çerçeve

Güvenceli esneklik-GES(Flexicurity), güvence(security) ve esneklik(flexibility) kelimelerinin bileşeninden oluşan bir kavramdır. Güvenceli esneklik kavramının ulusal düzeye uyarlanmasında ulusal kurumsal kontekst dahil edilmektedir (Gallie:2017:336-53). Esneklik, işgücünün okuldan iş yaşamına, bir işten diğerine, işsizlikten istihdama ve emekliliğe geçişleri ifade etmektedir. Ancak, işgücü piyasasının esnekleşmesi, bazı alanlarda çalışanların haklarında aşınmaya yol açmaktadır. Bu aşınmaların giderilmesine yönelik olarak GES, çalışanların istihdam ve gelir güvencelerinin sağlanması ile çalışma ve yaşam

koşullarının dengeli olmasını içeren haklardan oluşmaktadır (Wilthagen ve Tros:2004:6). Aynı zamanda, GES, esnek iş organizasyonları, yeni gereksinmelere hızlı ve etkin bir şekilde uyum sağlayabilmek ve çalışma yaşamı ile özel yaşam sorumlulukları arasında bütünleşme kurabilmektedir. Bu kavram ilk kez 1999 yılında Hollanda'da kabul edilen 'Flexicurity and Security Act'e kullanılmış ve öncelikli olarak iskandinav ülkelerinde benimsenmiştir. Ayrıca, GES konsepti AB düzeyinde istihdam sorununun çözümünde ve işgücü piyasasının esnekleştirilmesinde temel kavram olarak kabul edilmiştir (Bovenberg ve Wilthagen : 2017 : 325-340). Diğer yandan, AB istihdam stratejisinde işsizliğin çözümü işgücünün istihdam edilebilirliğinin artırılması için ömür boyu eğitimin teşvik edilmesi GES konseptine bağlı olarak ele alınmaktadır. Bununla birlikte, iş arayanların desteklenmesi ve işgücü arasında cinsiyet itibarıyla eşitliğin sağlanması da GES ile ilişkilendirilmektedir. Aynı zamanda, GES konseptinin istihdam stratejisinin temel taşı olarak kabul edilmektedir. Bununla birlikte, GES işgücünün hızlı değişimlere ayak uydurulmasında ve işçilerin iş değiştirmesinde bir vasıta olarak ulusal düzeyde, bölgesel düzeyde ve firma düzeyinde uygulanabilmektedir.

İşgücü piyasasındaki iş güvencesi ve esnek çalışmanın bileşeni olan güvenceli esneklik konsepti, iş güvencesi ile esnek çalışmanın arasında seçim yapmayan birleşik bir konsept olduğu vurgulanmaktadır (Bekker ve Pop:2020:195-215). İş piyasası esnekliğini ve güvenliğini birleştiren GES konsepti, Danimarka ve Hollanda uygulamaları baz alınarak geliştirilmektedir. Hollanda'da 90'larda uygulanan mevzuatının amaçlarından biri, yarı zamanlı ve geçici çalışanlara daha fazla istihdam güvenliği sağlamaktır. Diğer yandan, Hollanda güvenceli esneklik modeli, atipik çalışmaları normalleştirmeye daha kısıtlı odaklanırken, son reformlar bu kısıtlı güvenceli esneklik modelini desteklemektedir. Bu arada, AB düzeyinde güvenceli esneklik kavramı her yıl değişmekte ve giderek artan sayıda konuyu kapsamaktadır (Bekker ve Mailand:2019:142-155).

Danimarka işgücü piyasası sistemi genellikle Danimarka Modeli olarak adlandırılmaktadır.. Bu sistem 100 yılı aşkın bir geçmişe sahiptir ve oldukça küçük ama uyarlanabilir firmalara dayanmaktadır. Ayrıca, genel olarak yüksek bir gelire sahip olan zengin Danimarka refah devletinin önkoşullarından biridir. Bu sistemin temeli, hem işverenler hem de çalışanlar tarafından kabul edilen "uzlaşma dengesi"

faktörleri sabit kabul ediyoruz.(Ceteris Paribus).delta q bölü delta x: marjinal fiziki ürün – verimliliğidir.

<sup>1</sup> Üretimde meydana gelen değişikliğin çalışan işgücündeki meydana gelen değişmeye oranıdır. Burada üretim faktörlerinden emeği tek değişken faktör, diğer

ile müzakere yoluyla kurulan toplu sözleşmelerdir. Devlet normalde müzakerelere müdahale etmez. Bununla birlikte, Danimarka modelinin diğer İskandinav ülkelerindeki sistemlerle birçok benzerliği vardır. Diğer yandan, Danimarka modelinden esinlenen güvenceli esneklik, 2007 yılında Avrupa İstihdam Stratejisine dahil edilen resmi AB politikası haline gelmiştir.(Burchardt:2020:1163-1183). Danimarka ile ilgili olarak, kavram liberal işten çıkarma düzenlemeleri, yüksek işsizlik ödeneği (UB) ve aktif işgücü piyasası politikaları (ALMP) tarafından oluşturulan olumlu bir dinamiği açıklamak için kullanılmıştır. Bununla birlikte, Danimarka güvenceli esnek modelini Avrupa esnek güvenlik konseptine büyük ölçüde benzese de, son reformlar güvenceli esneklik modelini güçlendirmekten ziyade genel

olarak zayıflatmıştır. Aşağıdaki şekilde Danimarka modeli güvenceli esnekliği temsil eden altın üçgen şematize edilmektedir;

The main axis of the flexicurity model: Güvenceli esneklik modelinin ana eksenini;

The Qualification Effect of the LMP: İşgücü Piyasasının Yeterlik Etkisi;

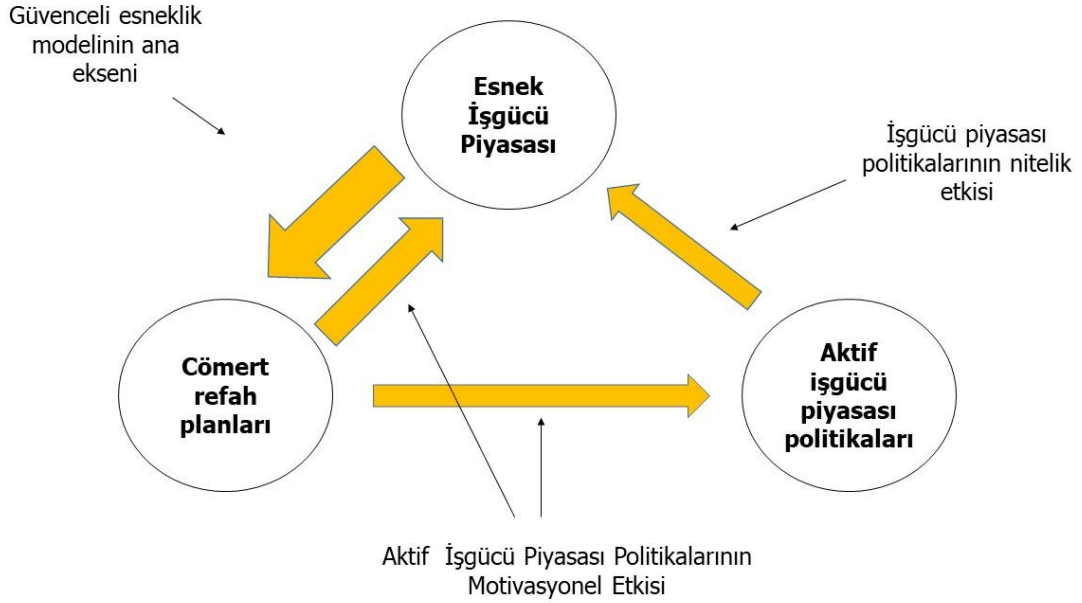
Motivational effect of ALMP: Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Motivasyonel Etkisi;

Flexible Labour Market: Esnek İşgücü Piyasası;

Generous welfare schemes: Cömert refah stratejileri;

Active LMP: Aktif İşgücü Piyasası Politikaları

Şekil 1. Güvenceli Esneklik Danimarka Modeli: Altın Üçgen



Kaynak: Madsen(2005:321-35).

Altın üçgen modelini uygulayan Danimarka, hem Avrupa hem de OECD ülkeleri içerisinde zayıf istihdam koruma mevzuatı indeksi seviyesine ve en yüksek aktif işgücü piyasası politikaları harcamalarına sahip bir ülkedir (Pareliussen ve Robling, 2018.136-165). Altın üçgen modelinde, güvenceli esnekliğin bileşenleri: dışsal esneklik-yapı ve ücret esnekliği, cömert sosyal güvenlik sistemi-yüksek gelir güvencesi-işsizlik sigortası- sosyal destek sistemi, yüksek aktif işgücü piyasası politikalarıdır. Ayrıca, Danimarka'da işsizlik imtiyazlarına sahip çalışmayanların, mesleki bilgi ve yetenekleri geliştirilerek istihdama geçişi desteklenmektedir. Aktif işgücü politikalarıyla gerekli bilgi ve beceriler kazandırılması iş

motivasyonlarının sürekliliğini sağlayarak işsizliği azaltıcı etki yapmaktadır. Esnekliğin ve güvencenin ağırlıkları prensipte eşittir Tangian çalışmasında piyasa esnekliğini; Piyasa Esnekliği = %100 – İstihdam Koruma Mevzuatı Sıklığı şeklinde göstermektedir (Tangian: 2006:21; Tangian: 2008:3-29). İstihdam Koruma Mevzuatı, çalışanlar için iş güvencesi anlamında, işte kalma güvencesinin seviyesi ve işe alınma-ışten çıkarılma ile ilgili tüm detayları belirleyen düzenlemelerdir. Ayrıca, istihdam koruma mevzuatı, işgücü piyasası katılımının ve esneklik seviyesinin temel bir göstergesidir. İşgücü piyasalarında esneklik ve güvencenin başlıca temel göstergeleri, istihdam koruma mevzuatı (EPL) ve gayrisafi yurtiçi hasıla

yüzdesi cinsinden aktif işgücü piyasası politikaları harcamalarıdır. Bu göstergeler, işgücü piyasalarını katı, esnek ve güvenceli-esnek olarak üç model altında sınıflandırmaktadır. İşgücü piyasalarının esneklik düzeyinin temel göstergelerinin bağlı olduğu bağımsız değişkenleri şu şekilde formülize etmek mümkündür<sup>2</sup>:

İşgücü Piyasalarının Esneklik Düzeyi:  $E = f\{ \text{İstihdam Koruma Mevzuatı Endeksi, Aktif İşgücü Politikaları Harcamaları, Sosyal Güvenlik (işsizlik ödenekleri, sendika yoğunluğu, toplu sözleşmeler, kıdem tazminatları vb.)} \}$ ;  $LMFL = EPLI + ALMP + SS$

LMFL: Labour Market Flexibility Level (İşgücü Piyasaları Esneklik Düzeyi ); EPLI: Employment Protection Legislation Index (-sürekli veya geçici çalışanlara ait- İstihdam Koruma Mevzuatı Endeksi); ALMP: Active Labour Market Policies ( Aktif İşgücü Piyasası Politikaları ); SS: Social Security (Sosyal Güvenlik: İşsizlik Ödenekleri + sendika yoğunluğu + toplu sözleşmeler + kıdem tazminatları vb.).

Yüksek Esneklik =  $f( \text{Ödünleşme (Trade Off) : Düşük Regülasyon-EPL, Düşük Aktivasyon-ALMP, Düşük Sosyal Haklar; Güvence-Esneklik Dengesizliği (Inflexicurity): Sıkı Regülasyon -EPL, Düşük Aktivasyon- ALMP, Düşük Sosyal Haklar} ) = . \text{Düşük Gelir-Düşük İstihdam}$

Yüksek Güvence=  $f(\text{Güvenceli Esneklik(flexicurity): Düşük Regülasyon-EPL, Yüksek Aktivasyon-ALMP, Geniş Sosyal Haklar; Ödünleşme (Trade- Off): Sıkı Regülasyon-EPL, Yüksek Aktivasyon-ALMP, Geniş Sosyal Haklar}) = \text{Yüksek İstihdam-Yüksek Gelir}$

Güvenceli esneklik, işgücü piyasasında esnekliği ve güvenliği artırmak için entegre bir stratejidir. Bu strateji, işverenlerin esnek işgücü ihtiyacını ile işçilerin güvenlik gereksinimlerini uzlaştırmaya çalışmaktadır. Ayrıca, güvenceli esneklik sistemi, çalışanların uzun süre işsiz kalmayacaklarını güvence altına almaktadır. Ulusal hükümetler, sosyal ortaklar ve akademisyenleri güvenceli esnekliğin dört bileşeni; esnek ve güvenilir sözleşme düzenlemeleri, kapsamlı yaşam boyu öğrenme stratejileri, etkin aktif işgücü piyasası politikaları, modern sosyal güvenlik sistemlerinin uygulamaları üzerine çalışmaktadır

Literatürde esnek çalışma biçimlerinin çalışanlar için iş-yaşam dengesini sağlayıcı, iş hayatının kalitesini artırıcı ve çalışma hayatında birden fazla alabilmesine imkan tanıyıcı alternatifler barındırdığına vurgu yapan çalışmalar bulunmaktadır. Bununla birlikte, GES'in emeğin farklı bir sömürüsü olarak aidiyet ve dayanışma ruhunu zayıflatarak çalışma hayatına dair

dengelerin sermaye lehine şekillenmesini sağlayan istihdam politikaları olarak da görülmektedir. Özellikle, üst düzey çalışanlar için istihdam güvencesini temsil eden esnek güvence yaklaşımı, sendikaların kısıtlılıkları da gözönüne alındığında gerçek güvenliğe eşlik etmeyen yıkıcı etkileri güçlendirdiğini göstermektedir. Bu nedenle, sendikalar, üst düzey işçi haklarını korumaya yönelik doğal mekanizma olarak görülse de, İsrail toplu sözleşmeleriyle ilgili yapılan ampirik çalışmanın sonuçları bunun doğru olmadığını ortaya koymaktadır. Küresel, teknolojik, politik, demografik, ekonomik değişimler çalışma yaşamında dönüşüme neden olmuştur. Bu dönüşüm, refah eksenli "güvenceli esneklik" konseptini gündeme getirmiştir. Güvenceli esneklik(GES), çalışanların uzun süre işsiz kalmaması ve gerekli güvencelere sahip olması ile işverenlerin ihtiyaç duydukları esnek işgücünün birlikte sağlanmasıdır. Diğer yandan, tüm vatandaşlar için iş güvencesinin ve gelir güvenliğinin desteklenmesi önem teşkil etmektedir. Bundan dolayı, iş ve gelir güvenliğini içeren güvenceli esneklik modeli, sosyal partnerler arasında bir anlaşmayı gerektirmektedir(EC:2007). Aynı zamanda, güvenceli esneklik, aktif işgücü piyasalarının sosyal hakları geriletmediği eleştirisine karşı uygulanabilecek önemli-etkin bir politika aracıdır. Örneğin; istihdam güvencesiyle ilişkili olarak Şili, Botswana, Honduras, Hindistan ve Güney Kore'de kamu çalışma programları uygulanarak, işsiz kalınan dönemlerden düzenli istihdama geçiş kolaylaştırılmıştır.

Güvenceli Esneklik(GES), bir yandan işveren tarafının esneklik taleplerini, diğer yandan çalışanların ya da temsilcileri olan işçi sendikalarının güvence taleplerinin uyumlaştırılmasını amaçlayan uygulamalardır. GES'in yaşama geçirilmesine yönelik uygun yasal ortamın oluşturulması ile aktif işgücü politikaları, yaşam boyu eğitim ve sosyal güvenliğin esnek istihdam hedeflenmektedir. GES kapsamında, çalışanlar uygun işlere yönlendirilerek, fizyolojik ve sosyal gereksinimleri risklere karşı korunarak güvenlik içinde karşılanmalıdır. Bir toplumu oluşturan bireylerin doğumundan ölüme kadar karşılaştıkları riskler karşısında (kaza, hastalık, doğum, ölüm, iş görememezlik vb.) korumayı öngören sosyal güvenlik, sosyal politikanın ve sosyal devlet anlayışının esasını teşkil etmektedir. Kalkınmış ülkeler, sosyal güvenlik için ulusal gelirin %20-35 (arasında değişen oranlarda) civarlarında bir kısmını harcamaktadır (Ghai:2003:113-144; Boeri ve Jimeno:2005:2057-2077).

<sup>2</sup> Yazar tarafından bu çalışmada oluşturulmuştur.

Küreselleşme, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler, uluslar arası işgücü hareketliliği, çalışanların kalitesi ve uzun süreli işsizliğin artması vb. nedenler işgücü piyasalarında ve istihdamda esnek çalışma modellerini çalışma hayatına dahil etmiştir. Diğer yandan, esnek çalışma emeğin iş güvencesi ve sosyal güvenliğini azaltıcı yönde bir etki yapmıştır. Bu durum işgücü piyasası ve refah devleti arasındaki etkileşime bağlı olarak esneklik-güvence dengesini (flexicurity) konunun odağına taşımıştır. Güvenceli esneklik, 2000'li yılların ortalarında, AB politikasında geliştirilen en önemli bir konsept olarak İstihdam Stratejisinin ayrılmaz bir parçası olmuştur. Bununla birlikte, AB, Bakanlar Kurulu Aralık 2007'de bir dizi "ortak güvenceli esneklik ilkesi"ni kabul etmiştir. AB güvenceli esnekliği yapısal reformlar için bir kılavuz olarak görmektedir. Bu nedenle güvenceli esneklik sosyal-ekonomik olduğu kadar politik bir kavram olarak da ele alınmaktadır. Bununla birlikte, 2000'li yıllardan sonra yaşanan krizler ve en son covid.19 şoku ulusal açıkları ve borçları etkilediğinden GES konseptinin ilerlemesi fren etkisine maruz kalmaktadır. Son zamanlarda, ekonomi politikasının oluşturulmasında sosyal yönünün daha fazla dikkate alınmasına ihtiyaç duyulmaktadır. GES, kuruluşlara aynı anda daha fazla esneklik sağlamanın ve işçilere gerekli güvenlik düzeyini sunmanın mümkün olduğunu vaat etmektedir. Ancak, güvenceli esnekliğin istihdam ve gelir güvenliğini ve iş güvencesizliğinin olumsuz etkisini azaltmadığını ve güvenceli esnekliğin vaatlerinin sorgulandığı belirtilmektedir (Svetek:2020:3-23)

### 3. OECD Ülkelerinde Güvenceli Esneklik

Endüstrileşmiş ülkeler yaşam standartlarının iyileştirilmesi ve fakirlik problemini çözmek için kar oranlarını artırmak ve işsizliği azaltmaya yönelmiştir. Diğer yandan, bu ülkeler düşük emek maliyeti ve müşterilere daha ucuz mal temini için üçüncü dünya ülkelerinde yatırımlar yapmaya başlamıştır. Aynı zamanda bu ülkelerin hedefi modern teknolojileri geliştirerek ve yeni işler yaratarak kar elde etmektedir. Bununla birlikte finansal piyasaları açıp-yaygınlaştırarak yaşam standartları iyileştirilmek istenmiştir. Küresel süreç ile birlikte emek ile ilgili problemler de artış göstermiş küresel-yerel sürece geçişte ise yerelin önemiyle birlikte emek tarafının hakları daha fazla dikkate alınır olmuştur. İşletmelerin rekabet gücünü korumak ve artırmak, işçiyi zamanı kullanmada söz sahibi kılmak, istihdam sağlamak gibi faktörler sosyal güvenceli esnekliğin önemini kanıtlamaktadır.

Atipik istihdam olarak da adlandırılan esnek çalışma, bugüne kadar sürekli artış göstermekle birlikte, genel olarak üç biçimde gruplandırılmıştır. Bunlar; Sözleşme esnekliği(belirli süreli sözleşme, kendi hesabına çalışan, alt işveren uygulaması vb.), zaman esnekliği (part time, esnek zaman vb.), mekan esnekliği (evde çalışma, uydu ofis vb.)dir (Madsen:2004:190-200). Sosyal güvenlik, bir dizi kamu önlemi ile hastalık, doğum, iş kazası, işsizlik, iş görmezlik, yaşlılık, ölüm gibi ekonomik ve sosyal risklere karşı bireylerin-toplumun korunmasıdır. Sosyal güvenlik, ekonomik, sosyal, sağlık, kültürel vb. insanoğlunun yaşamını sekteye uğratabilecek risklerden korunmasıdır. Diğer bir ifadeyle, ekonomik ve sosyal risklere karşı önlem alınması ve bunların zararlarını kaldırmaya yönelik tedbirlerdir. Uluslararası Çalışma Örgütü(ILO) 'nun genel kabul gören sosyal güvenlik tanımına göre; toplumdaki bireylerin hastalık, iş kazası, meslek hastalığı, sakatlanma, işsizlik, yaşlılık, ölüm, analık, çocuk sayısının artması gibi durumlarda kazançlarından geçici veya sürekli olarak yoksun kalmaları halinde korunmalarına ilişkin önlemler bütünüdür. Aynı zamanda, sosyal güvenlik önlemleri katkı payları ve /veya vergiler ile finanse edilen bireylere kamu kurumları aracılığıyla ulaştırılan bir kamu sorumluluğudur.

Endüstri öncesi risklere karşı korunma geleneksel yöntemlerle sağlanırken, ortaçağ dönemlerde kurumsallaşmalar görülmektedir.(yardım sandıkları, koorparasyonlar, hayır kurumları vb.). Bu dönemlerde devletin güvenlik alanındaki faaliyetlerini sınırlı olduğu görülmektedir. Endüstri devrimiyle feodal üretim ilişkileri yerini emeğin özgürleşmesine bırakmıştır. Ancak yeni üretim ilişkileri güvenceden yoksun işçi sınıfını ortaya çıkarmıştır. Bu durum kadın ve çocukları da içeren çalışanların sağlık ve yaşam haklarını savunan sendika vb. örgütlenmelerle sosyal güvenliğin tüm alanlarda yaygınlaşmasını sağlamıştır. Almanya, İngiltere, Avusturya, ABD gibi ülkeler sosyal güvenliğin yasal temellerini atarak bu alanda düzenlemeler yapmıştır. Atlantik Paktı sosyal güvenliğin uluslararası işbirlikleriyle sağlanmasını amaçlamıştır. ABD'de en üst düzeyde kazananların dışındaki kesimin yaşam standartlarında iyileşmeler görülürken, gelişen ülkeler için aynı şeyi söylemek mümkün gözükmemektedir. Bu ülkelerde gittikçe yükselen dengesizlik ve çözülemeyen fakirlik problemi bulunmaktadır. Diğer yandan Avrupalı işverenlere yasal fırsatlarla izin verilen yabancı yatırımların yapılması onların hükümetleri üzerinde bir baskı yapmıştır. Bu baskı, eğer istihdamı koruyucu yönde olursa işverenlerin daha sonraki işlerini başka ülkelerde yapmasına neden olmaktadır. Ayrıca, "sosyal Sigorta ve İlgili

Hizmetler” adında Beveridge Raporu sosyal sigorta sisteminin temelini oluşturmuştur. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (1948) ve ILO’nun çalışmalarıyla sosyal güvenliğin çalışan-çalışmayan herkes için bir hak olarak görülmesi sağlanmıştır. ILO, OECD, EU sosyal koruma engellilik kapsamında; yaşlılık, ölüm, işgörmelik, sağlık, aile ve çocuk, aktif işgücü piyasası politikaları, işsizlik ve barın(dır)ma gibi konularda çalışmalar yapmaktadır(ILO:2020:20-21).

OECD, kalkınmayı desteklemek ve ekonomik performansın gittikçe artması için istihdam ilişkilerini genel olarak esnek hale getirmiştir. İşverenler rekabetin sorumluluğunu çalışanlarla paylaşmak istemektedir. Diğer yandan, politika yapanlar da istihdam için sorumluluğu devletten bireylere doğru kaydırmaktadır. Çünkü, dayanışma içinde yeterli gelir, daha rekabetçi ekonomi ve Anglo-Sakson model oluşumunda etkili olmaktadır. Bununla birlikte, Avrupa refah devleti açısından, sosyal güvencenin temel taşı, çalışanların işsiz kaldığı dönemlerdeki gelir kaybını telafi edecek gelir güvencesini sağlamaktır. OECD’nin istihdam koruma yasası – göstergesi ile ölçülmüş olan pazarların fiilen ortadan kaldırılması telafi edip etmediğini değerlendirmek için gelir güvencesiyle ilgili düzenlemelerin yapılması gerekmektedir(Tangian:2006:7-16). Ayrıca, Covid.19 sürecinde işgücü piyasalarının çalışılmayan dönemlerdeki gelir telafisinin güncellenmesi önem teşkil etmektedir. OECD tarafından önceki dönemlerde kullanılan istihdamı koruyucu yasalarla ilgili göstergelerin ölçülerek istihdam – gelir güvenceleriyle güncellenmektedir.

OECD ülkelerindeki aktivasyon stratejileri; gelir dengesi, istihdamı güçlendirme ve çalışma çağındaki nüfus arasındaki fayda bağımlılığı ve kırılganlığı azaltma hedefini paylaşmaktadır, Aktif işgücü piyasası politikalarının etkinliği konusundaki tartışmalar bireysel politika önlemlerine odaklanma eğilimindeyken, gelir desteği, iş teşvikleri ve karşılıklı yükümlülükler ile aktif işgücü piyasası programları arasında denge önem taşımaktadır. OECD ülkeleri, “aktivasyon stratejileri “ olarak adlandırılan işsiz ve sosyal hak alıcıları “etkinleştirmek” için başlattıkları stratejileri güçlendirmektedir. Bu stratejiler, temel işgücü piyasası koşullarına ve kamu istihdam hizmetlerinin kapasitesine bağlı olarak, değişmektedir. Etkinleştirme stratejilerinin temel özellikleri, etkili yeniden işe alma hizmetlerinin sağlanmasıyla birlikte, fayda alıcıları(benefit recipients) için kesin uygunluk kriterlerinin uygulanmasını içermektedir. Aynı zamanda, hükümetler düşük gelirli ailelerin yaşam standartlarını desteklerken iş içi sosyal yardım biçimlerini sağlayarak, ekonomik kendi

kendine yeterliliği teşvik etme çabalarında bulunmaktadır (Immevoll ve Scarpette:2012:1-9). Bu stratejilerin daha iyi işgücü piyasası sonuçlarına katkıda bulunduğunu, fayda sağlayanların daha iyi bir istihdam elde etme ve yüksek ve/veya uzun süreli faydaların iş teşviklerine zarar verebilecek riskleri en aza indirme şansını sağladığını ortaya koymaktadır(OECD:2016; OECD:2017).

OECD ülkelerinde aktivasyon stratejilerinin oluşturulmaya başlanması ekonomik büyüme ve kaldırma gücü talebine sahip olunan bir döneme aittir. Bunun için iş arayanların sayısı işsizlik sayısına göre düşük oranda olmuştur. OECD ülkelerinde aktivasyon ve istihdam desteği gibi stratejik önlemler; gelir imkanlarıyla ilgili motivasyonu güçlendirmek, iş arayanların yeteneklerinin geliştirilmesiyle istihdam ile ilgili engellerin aşılması, iş yaratma yoluyla işgücü talebini desteklemek, işsiz ve diğer sosyal yardım alıcılarını harekete geçirme etkinliklerini içermektedir. Bu önlemler, ilerleyen dönemlerde nüfusun geneliyle koordine edilen aktivasyon politikaları olarak genişletilmiştir. Aktif işgücü politikaları için kaynaklar krize cevap olarak artmış olsa da, çoğu zaman önceki büyük düşüşlere göre, işsiz başına düşen harcamalar genel olarak önemli ölçüde azalmıştır. Bu iş arayanların işe hızla yeniden dahil olma şanslarının zayıf olduğu ve işsizler arasında yüksek rekabet ve Covid.19 süreci göz önüne alındığında iş arayanları desteklemek için daha az kaynak anlamına geliyordu(OECD: 2020). Bu bağlamda, politika yapıcılar uygulamada zorlukların olabileceği takaslarla karşı karşıya kalmaktadır. Ayrıca, mali konsolidasyonun, kamu harcamalarını içermesi gerektirmektedir. Diğer taraftan, etkinleştirme stratejileri, istihdamda geri kazandırmayı sağlamakta ve sosyal harcamaları azaltmaktadır. Böylece, devlet gelirleri de desteklenmekte ve işçi-işveren-hükümet arasında karşılıklı güven-güç-bağlılık oluşturularak sürdürülebilirlik sağlanmaktadır. OECD’nin çoğunda, nüfus yaşlanması ve sosyal harcama bütçesine bağlı baskılar, çalışma çağındaki bireylerin aktif işgücü piyasasına katılımını, sosyal koruma sistemlerinin mali sürdürülebilirliğini geri kazanmaya çalışan politikaların gerekli bir bileşeni haline getirmektedir.

### 3.1. Covid.19 Değerlendirmesi

Covid.19 krizi öncesi istikrarsız işlerde çalışanlar, iş ve gelir kaybı nedeniyle en çok etkilenen kesim olmuştur (Bekker ve ark.:2021:35-39). Covid.19 kilitlenmesinin başlangıcından itibaren Danimarka hükümeti işletmeler, idareler ve finans sektörü için çeşitli yardım ve sübvansiyon programları uygulanarak 14 Mart 2020’de, işletmelerin

çalışanlarının kilitlenme sırasında maaşlarını korumalarına izin veren üçlü bir anlaşma imzalanmıştır. Bu önlemler sonucunda Danimarka güvenceli esneklik terazisinde denge güvence tarafının ağırlığına kaymıştır. Bununla birlikte, pandeminin üçüncü dalgasının tehdidi Danimarka ekonomisi ve işgücü piyasası için bir risk oluşturmaktadır (Meilland:2020:59-70). Beşeri sermayenin teorik bulguları ve ajan ağı teorisi, çalışanlara profesyonel destek sağlanmasını yansıtmaktadır. Covid.19 sürecinde mesleki çalışmayı etkileyen en önemli faktörler şunlardır: çalışma sürecinin teknik donanımı ve dijital beceriler; çalışma sürecinin çalışmasının organizasyonu; çalışmada işbirliği geliştirme ve riske karşı korunmaktır. Covid -19 salgını sürecinde çalışanların dijital becerileri, bilgi teknolojisi, erişilebilir ve yüksek kalitede internet, evden çalışma, yardımlar, psikolojik destek, istihdamın istikrarı, iş hukukunun gözetilmesi, profesyonel kriz iletişiminin önemi artmaktadır (Vanaga, Grinfelde ve Paula:2021:232-248).

Covid-19 pandemisi sırasında esneklik ve güvence, ülkelerin ekonomik büyümelerini gerçekleştiren beşeri sermaye ile ilişkilendirilmektedir. Beşeri sermayesi-çalışanların eğitimine, verimliliğine ve geleceğine yapılan toplam yatırım miktarı ile çalışanın yeterliliği, müşteri için iletişim kurma ve değer yaratma yeteneği olarak görülmektedir. Bununla birlikte, beşeri sermaye, bireyin eğitimini, mesleki gelişimini, sağlığını, fiziksel aktivitesini ve daha yüksek gelir elde etmeyi mümkün kılan diğer unsurları içermektedir (Bekker ve Pop:2020 : 195-215). Covid.19 sürecindeki değişiklikler ulusal ekonomilerin tüm sektörlerini ve istihdamı etkilemektedir. Çalışanların eğitimi, sağlığı için ücret ve işveren giderleri, personel maliyetlerinin yanı sıra, işverenin farklı şekillerde gerçekleştirebileceği insan sermayesinin oluşumu önem kazanmaktadır. Diğer yandan, işverenlerin işçilerin sağlık güvenliğine yeterince özen göstermelerinde (sosyal mesafe-maske-dezenfektan) yeterli çaba göstermeleri işlerinin devamı ve istihdamın sürdürülebilirliği bakımından önemlidir.

Covid.19 sürecinde bazı sektörlerdeki işverenler evden veya işyerinden çalışma seçeneği sunmaktadırlar. Bu, işverenin esnekliğini ve sağlık yönünden etkilenen çalışanların güvenliği konusundaki endişeyi göstermektedir. İşverenler ve çalışanlar dijital öğrenme araçlarını kullanarak destek alma ihtiyacı duymaktadırlar. Bu nedenle, çalışanlar, dijital becerilerin yeterli olmaması durumunda desteğin sağlanması, acil bir durumda çalışanların mesleki gelişimine yatırım yapmak için yeterli zamanlarının olmaması bakımından zaruret olmaktadır. Covid.19 süreci ve sonrasında

sürdürülebilirlik için bilgisayar ekipmanı kullanımı veya dijital öğrenme ile ilgili sorunlar olması durumunda gerekli desteği alma fırsatlarının sunulması gerekli koşullardan biri olmaktadır. Uluslararası örgütler, Covid-19 pandemisinin üstesinden gelmek için sosyal diyalogun artık eskisinden daha fazla güçlendirilmesi gerektiğine ve krizin erken bir aşamasında sorunların çözümünde sosyal ortakların da yer alması gerektiğine işaret etmektedir. İkili sosyal diyalogun ortakları veya temsilcileri arasındaki etkileşim merkezi ve yerel yönetimler düzeyinde gerçekleştirilebilir. İstihdamın yönünde değişiklikler, uzaktan eğitim, uzaktan iş görme, artan sağlık ve güvenlik önlemlerinin belirlenmesinde sorunlara çözüm bulmak Covid.19 sürecinde sosyal istikrar sağlamanın önemini artırmaktadır. Beşeri sermayenin eğitim sektörlerinde çalışan kişiler tarafından geliştirilmesi, ikili sosyal diyalog çerçevesinde en iyi şekilde teşvik edilebilmesi gerekmektedir. Eğitim kurumunun başı, insan sermayesinin, esnekliğin geliştirilmesinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Ancak, sendikalar da dahil olmak üzere sosyal ortaklar, eğitim kurumunun, yerel yönetimin ve ulusal yönetimin karar vermesinde de önemli bir etkiye sahiptir.

Büyüme hızı 2019 yılında dünya ekonomisi için yumuşak bir inişin sonucu olarak yüzde 3.5 olarak tahmin edilmekteydi. 2018 yılının birinci yarısında, küresel büyümenin sürdürülmesinde güçlü bir momentum kaydedildi. Bu son yılın ikinci yarısında ülkeler arasındaki büyüme genişliğinin senkronizasyonunun daha az olduğu görülmektedir. (IMF: 2018:5-32). Ancak, Covid.19 salgın hastalığının ekonomide küresel bir durgunluğa neden olarak aşağı doğru bir etkide bulunmuştur. Covid.19 salgın hastalığının devam ettiği 2020 yılında G20 ülkelerinde reel GSYİH büyüme oranları beklentilerin ortalama % 4-10 arası gerisinde gerçekleşmiştir. Çin ve Endonezya +1 (yüzde) büyürken diğer ülkeler negatif oranlarda yani küçülme yaşamıştır (EIU:2020). Küresel ekonomide durgunluk devam ederken Gayri safi yurtiçi hasıla küçülmesi resesyonla birlikte istihdamında düşmesine yol açmaktadır. Çin, pandemik eğrinin önünde büyüyecek tek büyük ekonomi olarak görülmektedir.

2020'deki istihdam kayıpları esas olarak işsizlikten ziyade artan hareketsizliğe dönüşmüştür. Küresel istihdam kayıplarının yüzde 71'ini oluşturan hareketsizlik 81 milyon artarak 2020 yılında küresel işgücüne katılım oranının yüzde 2,2 puan azaltarak yüzde 58,4'e gerilemesine neden oldu. Bununla birlikte, çalışma saatlerinde %8.8 işgücü gelirinde %8.3 düşüşler olmuştur. Covid.19 sürecindeki bu işgücü gelirindeki düşüş (gelir destek

tedbirleri dikkate alınmadan önce) 3,7 trilyon ABD Doları veya küresel gayri safi yurtiçi hasılanın yüzde 4,4'ünü oluşturmaktadır. Diğer yandan, 2019'un dördüncü çeyreğine göre çalışma saati kayıpları 225 milyon tam zamanlı işe değerdir ve 2009'daki küresel finansal krizden yaklaşık dört kat fazladır(OECD: 2020; ILO:2020; Rantanen, Muchiri ve Lehtinen:2020:2-15).

### 3.2. OECD Ülkeleri Aktif İşgücü Piyasası Politikaları ve Gini Katsayısı İlişkisi

OECD ülkelerinde aktif işgücü piyasası politikaları(almp-active labour market policies)

harcamaları ve pasif işgücü piyasası politikaları(plmp-passive labour market policies) harcamaları ve gini katsayılarına bakılarak bu analiz yapılmaktadır. Veriler OECDstats internet adresinden alınmıştır.

Hem aktif hem de pasif değişkenlerinde farklı varyans sorunu çıkmıştır. Söz konusu değişkenler oran şeklinde olduklarından düzeltme imkanı yoktur. Bu nedenle bu varsayım sağlanmasa da kullanılabilir parametrik olmayan yöntemler mevcuttur. Oran ölçeğine uygun şekilde kullanılabilir parametrik olmayan yöntemlerden ikisi olan Spearman Rho ve Kendall Tau b ilişkisi katsayıları hesaplanmıştır.

#### Correlations

			gini	aktif	pasif
Kendall's tau_b	gini	Correlation Coefficient	1,000	-,480**	-,268
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,052
		N	28	28	28
	aktif	Correlation Coefficient	-,480**	1,000	,452**
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,001
		N	28	28	28
	pasif	Correlation Coefficient	-,268	,452**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,052	,001	.
		N	28	28	28
Spearman's rho	gini	Correlation Coefficient	1,000	-,609**	-,352
		Sig. (2-tailed)	.	,001	,066
		N	28	28	28
	aktif	Correlation Coefficient	-,609**	1,000	,632**
		Sig. (2-tailed)	,001	.	,000
		N	28	28	28
	pasif	Correlation Coefficient	-,352	,632**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,066	,000	.
		N	28	28	28

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Gini ile aktif değişkeni arasındaki analizde kurulan hipotez:

$H_0 = \text{Gini katsayısı ile ALMP harcamaları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.}$

$H_1 = \text{Gini katsayısı ile ALMP harcamaları arasında anlamlı bir ilişki vardır.}$

Gini ile pasif değişkeni arasında analizde kurulan hipotez:

$H_0 = \text{Gini katsayısı ile PLMP harcamaları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.}$

$H_1 = \text{Gini katsayısı ile PLMP harcamaları arasında anlamlı bir ilişki vardır.}$

Yukarıdaki tabloya göre gini katsayısı ile aktif işgücü piyasası politikaları arasında anlamlı bir ilişki vardır (p değeri 0,000 < 0,05 olduğundan H0 hipotezi reddedilir). Gini katsayısı ile pasif işgücü piyasası politikaları arasındaki ilişkiye bakıldığında ise

anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir (p değeri 0,052 > 0,05 olduğundan H0 hipotezi kabul edilir).

Sadece Gini katsayısı ile aktif işgücü piyasası politikaları arasında ilişki bulunduğundan bunun hakkında yorum yapılabilmektedir. İki değişken arasında negatif yönlü ve orta kuvvetli (ilişki katsayısı -0,480) bir ilişki vardır. Gini katsayısı veya aktif işgücü piyasası politikalarının değişkenlerinden herhangi birinde yaşanacak bir artış diğer değişkeni azaltacaktır. Aynı şekilde gelecekte yaşanacak olası bir azalış diğer değişkende artışa neden olacaktır. Birbirlerini ters yönde etkilemektedirler. Aktif işgücü piyasası politikalarındaki artış Gini katsayısının değerini düşürmekte-sıfıra yaklaştırmaktadır. Bunun anlamı aktif işgücü



piyasası politikaları harcamaları daha adaletli bir gelir dağılımına neden olmaktadır.

Aynı yorumlar Spearman rho test sonucuna göre de yapılabilir. Tabloya bakıldığında Gini katsayısı ile aktif işgücü piyasası politikaları arasında anlamlı negatif ilişki olduğu görülmektedir. Söz konusu ilişkinin gücü %61'dir. Diğer yandan, Gini katsayısı ile pasif işgücü piyasası politikaları arasında ise istatistiki anlamda herhangi ilişki yoktur.

En altta yer alan gelirlerin geri kazanılmasında kilit bir politika sorunu, düşük gelirli gruplara fayda sağlayan istihdam ve kazanç artışını kolaylaştırmaktadır. Ayrıca, uzun vadeli eğilimlerde aktivasyon politikaları için daha büyük bir role işaret etmektedir. Buna ek olarak, kriz dönemlerinde, "düşük iş yoğunluğu"(low-work intensity) eşitsizlik eğilimlerini ve en fakir ailelerin durumu hakkındaki endişeleri arttırmaktadır.

#### 4. Sonuç

Covid.19 krizi çalışanlar üzerinde gelir eşitsizliğini artırıcı bir etkiye sahip olduğundan güvenceli esnekliğin önemi artmaktadır. Bu nedenle, Covid.19 sürecinde sosyal ortakların (işverenler, işçiler ve hükümet temsilcileri) işbirliğine ulaşmaya çalışarak hükümetin aldığı kararların etkilediği reformlar uygulanmaktadır. Covid.19 sürecinde yasalar ve yönetmelikler çerçevesinde sağlanan destek, sosyal ve sağlık güvenliğinin istikrarı için önem teşkil etmektedir. Covid-19' dan etkilenen çalışma yaşamıyla ilgili işlevlerin uygulanmasını ulusal düzeyde öngörmek ve belirlemek gerekmektedir. Ancak, karşılaşılan zorlukların aşılmasında sosyal diyaloglar çerçevesinde ödün verilmesi zaruri olmaktadır. Covid.19 sürecinde dijitalleşmenin ivmelenmesiyle ilgili teknoloji ve beşeri sermaye yatırımlarının yeterliliği önem kazanmaktadır. Covid.19 süreci esnekliğin ve güvencenin birarada yaşanması gereğini ortaya koyan tipik bir gelişme olmuştur. Yaşam kalitesi ve beşeri sermaye ile bilgi iletişim teknolojilerinin çalışanlar, işverenler ve hükümetlerin ekonomik, sosyal, sağlık, eğitim, enerji vd. politikalarında ilk sırada yer verilmesi gerekmektedir.

Covid.19 sürecinde, hızla artan sayıda iş arayanlara rağmen işgücü talebinin düşük olması aktivasyon stratejilerini zor bir teste maruz bırakmaktadır. İş bulma hizmetleri ve diğer aktif işgücü piyasası programları, daha fazla sayıda iş arayanlara destek sağlamak için arttırılmalıdır. Diğer yandan, iş

arayanların uygun destek almaları için aktivasyon yöntemlerinin uyarlanması gerekmektedir.

Covid.19 sürecinde daha büyük şokların yaşanmaması durumunda GSYİH büyümesinin 2021'de %5,7 olacağı ve 2022'de %3,4'e gerileyeceği öngörülmektedir. Ayrıca, Türkiye'de Covid.19 öncesinde düşmeye başlayan istihdam oranları (%50 civarı) OECD ülkeleri ortalaması istihdam oranlarının (%70 civarı) oldukça altında kalmıştır (OECDstatt:2021). Sürdürülemez yarı mali teşviklerin ardından, 2020'nin sonlarında daha sürdürülebilir makroekonomik politikadaki yapılan değişiklikler 2021'in ilk çeyreğinin sonunda değiştirildiğinden dolayı piyasa duyarlılığı ve beklentileri bozulmuştur. Mayıs ayında zirveye ulaşmış gibi görünen enfeksiyonlardaki artış, yeni hapsedme önlemleri ve kademeli olarak iş tutma planlarının aşamalı olarak kaldırılması, 2021'in ikinci çeyreğinden itibaren istihdamı, gelirleri ve özel tüketimi etkileyecektir. Daha kapsayıcı ve sürekli bir toparlanma için kadınların işgücüne katılımının düşük olması, yaygın kayıt dışılık, zayıf beceriler, yeniden tahsisi engelleyen katı istihdam kuralları ve düşük kaliteli istihdamın büyük payı gibi yapısal zorlukların ele alınması gerekmektedir. Ekonomik faaliyetlerdeki Covid-19'a bağlı daralma, turizm, yiyecek ve perakende ticaret gibi temas yoğun hizmetlerde en fazla istihdam edilen kayıt dışı çalışanları etkilemektedir. Bu anlamda güvenceden bahsetmek mümkün olmadığından güvenceli esneklik için Türkiye oldukça erken bir dönemdedir.

Türkiye'de kişi başına düşen GSYİH, OECD 'nin en iyi performans gösterenlerinden %46 daha düşük, diğer bir ifade ile OECD ülkelerinin üst yarısı arasında %4 eksiklik vardır. OECD'nin yıllık Gelir İstatistikleri raporunda, Türkiye'de vergi-GSYİH oranı 2018'de %24'den 2019'da %23,1'e inerek 0,9 puan azaldığı belirtilmektedir. OECD ortalaması da 2018 ve 2019 yılları arasında %33.9'dan %33.8'e düşmüştür. Türkiye'de çalışanların çalışılan saat başına verimliliği OECD'nin en iyi performansından %30 daha düşüktür. Gelir dengesizliğinin göstergesi olan Gini Katsayısı gelişmiş ekonomilerde en düşük 0.23,6, ortalama ise 0.30,3 iken bu katsayı Türkiye'de 0.40,4 ve gelişen ekonomiler arasında en yüksek dengesizlik 0.62 ortalama ise 0.45,9 olmuştur.<sup>3</sup> Buna göre, Türkiye OECD ülkelerinin gerisinde kalırken gelişen ekonomilerin ortalamasına göre ise daha az bir dengesizliğe sahiptir.

<sup>3</sup> Sonuç kısmındaki sayısal tüm veriler; OECD Employment Outlook 2016-17-18-19-20-21 ve OECDSTATT

(oecd.org/turkey/publicationsdocuments/reports) adresinden alınmıştır. (Erişim Tarihi: 22.09.2021)

**Kaynakça**

- Bekker, S. and M. Mailand (2018). 'The European flexicurity concept and the Dutch and Danish flexicurity models: how have they managed the Great Recession?', *Social Policy and Administration*, 53 (1):142-155. <https://doi.org/10.1111/spol.12441>.
- Bekker, S., I. Pop, J. Buerkert and Q. Quirijns (2021). "In-Work Poverty in Times of COVID-19" in book Edit.Emile Aarts et.al.: *The New Common, How the COVID-19 Pandemic is Transforming Society*, Springer Nature Pub.-Switzerland. p.35-40. ISBN 978-3-030-65355-2(eBook). p.1-225. DOI: 10.1007/978-3-030-653555-2\_5.
- Bekker, S. and I. Pop (2020). 'Photographs of young generations on the Dutch labour market', *International Labour Review*, 159 (2):195-215. <https://doi.org/10.1111/ilr.12139>.
- Boeri, T. and J.F. Jimeno (2005). "The Effects of Employment Protection: Learning from Variable Enforcement", *European Economic Review*, Elsevier Publ. 49(8):2057-2077. <https://doi.org/10.1016/euroecorev.2004.09.013>.
- Bovenberg, L. and T.Wilthagen (2008). "On the Road to Flexicurity: Dutch Proposals for a Pathway towards Better Transition Security and Higher Labour Market Mobility", *European Journal of Social Security*, SAGE journals, vol.10(4):325-346. <https://doi.org/10.1177/138826270801000402>.
- Burchardt, J. (2020). "Flexicurity: The Danish Model", *The Palgrave Handbook of Management History*. p.1163-1183. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-62114-2\\_96](https://doi.org/10.1007/978-3-319-62114-2_96).
- EIU-Economist Intelligence Unit (2020). "COVID-19 to Send Almost All G20 Countries into a Recession." *Economist Intelligence Unit*, March-26. [https://eiu.com/n/covid.19-\(Çevrimiçi: 16. 09.2021\)](https://eiu.com/n/covid.19-(Çevrimiçi: 16. 09.2021)).
- EC-European Commission (2007). 'Towards common principles of flexicurity: more and better jobs through flexibility and security', COM(2007)359:1-21. Brussels: European Commission.
- Gallie, D. (2017). "The quality of work in a changing labour market". *Social Policy & Administration*, 51(2):226-243. <https://doi.org/10.1111/spol.12285>.
- Ghai, D. (2003). "Decent work: Concept and indicators", *International Labour Review*, Vol, 142(2):113-145.
- Rantanen, J., f.Muchiri and S.Lehtinen (2020). "Decent Work, ILO's Response to the Globalization of Working Life: Basic Concepts and Global Implementation with Special Reference to Occupational Health", *International Journal Environment Res. Public Health-MDPI*, 17(10)-3351:1-27. <https://doi.org/10.3390/ijerph17103351>
- ILO (2020). "The role of social dialogue in formulating social protection responses to the Covid.19 crisis", p.1-11. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---edprotect/---socsec/documents/publication/wcms757246.pdf>.(Erişim Tarihi: 24.12.2021)
- IMF (2018). *World Economic Outlook*, International Monetary Found Publication. Washington DC.
- Immervoll, H. and H.Scarpetta (2012). "Activation and Employment Support Policies in OECD Countries. An Overview of Current" , *IZA Journal of Labor Policy* ,1(9):1-20.
- Madsen, P. K. (2004). "The Danish model of 'flexicurity':experiences and lessons", *Transfer: European Review of Labour and Research-Sage Journals*, Vol .10(2):187-207. <https://doi.org/10.1177/102425890401000205>.
- Madsen, P. K. (2005). "How can it possibly fly? The paradox of a dynamic labour market in a Scandinavian Welfare state". *CARMA Research paper 2005-2*:.4-33, Department of Economics, Politics and Public Administration University of Aalborg, Denmark. ISBN 87-89639-29-4.
- Meilland, C. (2020). "The flexicurity model in the face of the COVID-19 crisis", In *Chronique Internationale de l'IREES* Vol.172(4):59-70. <https://doi.org/10.3917/chii.172.0059>.
- OECD (2016). *Employment Outlook*. Paris, OECD.
- OECD (2017). *Employment Outlook*, OECD, Paris.
- OECD (2018). *Employment Outlook*, OECD, Paris.
- OECD (2019). *Employment Outlook*, OECD, Paris.
- OECD (2020). *Employment Outlook*, OECD, Paris.
- OECDSTAT(2021). [oecd.org/turkey/publicationsdocuments/reports](https://oecd.org/turkey/publicationsdocuments/reports).(Erişim Tarihi: 22.09.2021).
- Pareliussen, J. K. and P.O. Robling (2018). "Demographic Change and Inequality Trends in the Nordic Countries", *Increasing Income Inequality in the Nordics- Nordic Economic Policy Review-* p.136-167. <http://dx.doi.org/10.6027/TN2018-519>.
- Svetek, M. (2020). "The promise of flexicurity: Can employment and income security mitigate the negative effects of job insecurity", *Economic and Industrial Democracy-SAGE Journals*, p.1-30. <https://doi.org/10.1177/0143831X20975474>.
- Tangian, A.(2006). *European flexicurity: concepts(operational definitions), methodology (monitoring instruments), and policies (consistent implementations)*, WSI- Diskussionspapier Nr. 148, Wirtschafts-und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans Böckler Foundation, D-40476: p.1-10 Düsseldorf, Germany.
- Tangian, A. (2008). "Towards consistent principles of flexicurity", *SSOAR-WSI- Diskussionspapiere Nr. 159* : 7-28. Germany ISSN 1861-0633.
- Vanaga, I., A.Grinfelde and L. Paula(2021). "Bilateral Social Dialoge in The Education Sector in Latvia During The COVID-19 Pandemic"*Society Integration Education-Proceedings of the International Scientific Conference*, p.232-248.
- Wilthagen, T. and F.Tros (2004). "The Concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and Labour Markets", *Transfer: European Review of Labour and Research*. Vol.10(2):166-186. <https://doi.org/10.1177/102425890401000204>.