

KÜRESELLEŞME SÜRECİNDE BAŞLICA İŞGÜCÜ PIYASASI REFORMLARI

Ayhan GÖRMÜŞ

M.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Bilim Dalı
Doktora Öğrencisi

ABSTRACT

After 1980, with the technological substructure, global competition has gained speed and the unemployment ratios have significantly increased with the effect of uncontrollable population and immigration. Intensive competition and unemployment pressures have caused to make labour market reforms. In this case, the relaxation of the job security regulations, the restriction of unemployment benefits, combining the passive employment policies with the active ones, eliminating minimum wage and the decentralisation of collective bargaining at firm level are carried out as the main labour market reforms in a lot of developed European countries.

ÖZET

1980 sonrasında teknolojik alt yapı ile birlikte küresel rekabet hızlanmış ve kontrol edilemeyen nüfus ve göçün de etkisiyle işsizlik oranları önemli ölçüde artmıştır. Yoğun rekabet ve işsizlik baskıları işgücü piyasası reformlarının yapılmasına sebep olmuştur. Bu çerçevede birçok gelişmiş Avrupa ülkesinde iş güvencesi düzenlemelerinin gevşetilmesi, işsizlik yardımlarının sınırlandırılması, pasif istihdam politikalarının aktif istihdam politikalarıyla birleştirilmesi, asgari ücretin kaldırılması ve toplu pazarlığın işletme seviyesinde adem-i merkezileşmesi başlıca işgücü piyasası reformları olarak uygulanmaktadır.

Key Words: Labour market reforms, Flexibility, Job security, Unemployment benefits, Employment policies, Minimum wage and Collective bargaining.

I. GİRİŞ

II. Dünya Savaşı'ndan sonra dünyada yaygın şekilde uygulanan Keynesyen politikalar, piyasaların kitlesel üretime doyması ve 1970'li yıllardaki petrol krizlerinin ardından önemini yitirmiştir. 1980 sonrasında uluslararası ticaretin serbestleşmesi küresel rekabet ortamının artmasına neden olmuş ve kalite, çeşitlilik ve düşük maliyet bu rekabet ortamında ayakta kalabilmenin şartları haline gelmiştir. Bu süreçte birçok işyerinin kapanması, nüfusun hızlı artması ve göç gibi olgularla birlikte yaşanan ekonomik durgunluk nedeniyle işsizlik oranları hızla artmıştır. Yoğun işsizlik ve rekabet baskısı, birçok ülkede işgücü piyasası reformlarının bir bir uygulanmasına zemin hazırlamıştır.

Birçok ülkede işgücü piyasası reformları, küreselleşmenin etkisiyle oluşan mal piyasası reformları ve sermaye piyasasının serbestleşmesini içeren geniş reform paketlerinin devamı olarak uygulamaktadır. Yabancı sermayeyi çekmeyi ve ticaret fırsatlarından maksimum düzeyde faydalanmayı amaçlayan politik reformlar, işgücü piyasasında kural dışılaşmayı bir dizi reform paketleriyle yerine getirmeye çalışmaktadır. Bu çerçevede, rekabet gücünü zayıflattığı ve yüksek işsizliğe neden olduğu gerekçesiyle çalışanları sosyal ve ekonomik risklerden korumaya yönelik katı işgücü piyasası düzenlemelerinden esnek ve kural dışı işgücü piyasasına doğru bir süreç yaşanmıştır. Neo-liberal politikalar çerçevesinde geliştirilen esneklik yaklaşımıyla, işgücünü korumaya ilişkin ilke ve kurallar ekonomik büyümenin sağlanmasını, yapısal uyumun gerçekleştirilmesini ve istihdamın artırılmasını önleyen birer engel olarak görülmüştür. Sermaye çevreleri, mal ve hizmet üretiminde hızla değişen teknolojik ve ekonomik koşullara uyum sağlayabilmek için, rekabet gücünü etkileyen sosyal ve mali yüklerin mümkün olduğunca azaltılmasını ve işgücü piyasasının koruyucu devlet müdahalelerinden arındırılması istemektedirler. Yani işgücü piyasası reformları ile büyük oranda katı işgücü piyasası düzenlemelerinin yumuşatılarak, işgücü piyasasının daha esnek ve kural dışı olmasını amaçlanmaktadır.

İşgücü piyasası düzenlemelerinde köklü bir değişim sürecini ele alan bu makalede, 1980 sonrası Neo-liberal politikalar ve küreselleşme ile giderek artan işsizlik oranları ve küresel rekabet koşullarından yola çıkarak, başlıca işgücü piyasası reformları ile işgücü piyasasındaki değişimin ve dönüşümün teorik alt yapısı ve ülke uygulamaları incelenecektir. Bu değişim ve dönüşüm süreci çerçevesinde, işgücü piyasasında iş güvencesi düzenlemeleri gevşetilerek daha fazla esnekliğin sağlanması, işsizlik ödeneklerinin miktarı düşürülerek aktif

istihdam politikaları ile birleştirilmesi, asgari ücretin kaldırılması, işgücü maliyetlerinin düşürülmesi ve toplu pazarlık koordinasyonunun adem-i merkezileşmesi gibi başlıca işgücü piyasası reformlarının teorik anlamda değerlendirilmesi yapılacaktır.

II. KÜRESELLEŞMENİN İŞGÜCÜ PİYASASINA ETKİLERİ

II. Dünya Savaşı'nın ardından ekonomik yeniden yapılanma için yoğun işgücüne ihtiyaç duyan ve bunu yabancı işgücü ile karşılayan ülkelerde, 1970'li yıllarda yaşanan ekonomik krizlerin ardından Neo-liberal politikalar rağbet görmeye başlamış ve küreselleşmenin etkisiyle işsizlik son yılların en büyük ekonomik ve sosyal sorunlarından biri haline gelmiştir. Örneğin 1960-1973 döneminde, İngiltere, Fransa, Almanya ve İtalya'da işsizlik oranı ortalaması %2,3 düzeyindeyken, aynı oran 1973-1990 dönemi için %6,8, 1990-2000 için %9,4 olarak gerçekleşmiştir.¹ Bu yüksek ve kalıcı işsizlik üzerinde işgücü arz ve talebiyle ilişkili olarak demografik değişiklikler, teknoloji yoğun üretim, mal piyasasında rekabeti ve sermaye hareketi artışı gibi faktörlerin de etkili olduğu ileri sürülmektedir.

1980 sonrası yaşanan ekonomik duraklama sonucunda başlayan Neo-liberal politikalara yöneliş, diğer taraftan piyasayı genişletmek üzere uluslararası ticaretin serbestleştirilmesinin de önünü açmıştır. Aynı zamanda 1980-1982 yılları arasında ortaya çıkan ekonomik durgunluk, işsizlik oranlarının 1929 Ekonomik Buhranı'ndan daha yüksek bir seviyede çıkmasına ve birçok sektörde istihdam oranlarının değişmesine yol açmıştır. Yine bu dönemdeki işsizlik artışı ve işgücünün yapısındaki değişme, sendikalar için örgütlenme ve etkinlik sorununu da gündeme getirmiştir. Ayrıca artan uluslararası rekabet bir çok ülkede işgücünün yeniden yapılanmasını ve esnek istihdamını zorunlu hale getirirken, toplu pazarlıkların düzeyini de merkezden adem-i merkeze doğru kaydırmıştır. Bu dönemin bir diğer etkisi de, uluslararası rekabet, petrol ve enerji fiyatlarındaki hızlı artışlar nedeniyle şirketlerin büyük ölçüde zarar etmeleri ve buna bağlı olarak işçi çıkarmaları üzerinde olmuştur.²

Günümüzde yaşanan değişim ve dönüşüm süreci içinde, işsizlik artışı ve istihdam oranının azalması sosyal devletin ve sosyal politikaların önemli bir gündem maddesini oluşturmaktadır. İşsizlik gelişmiş ülkelere kadar tüm dünya ülkeleri

¹ US Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, 2004, www.bls.gov (Erişim 25.12.2004)

² Şenkal, A., *Kürselleşme Sürecinde Sosyal Politika*, Alfa Yayınları, İstanbul 2005, s.515-516

karşısında küresel bir sorun olarak durmakta, ancak çözüm önerileri yetersiz kalmaktadır. Teknolojik gelişmelerin, sermayenin sınırsız hareketliliğinin ve işgücü piyasalarının bölgesel de olsa küreselleşmesinin işsizlik üzerindeki etkilerine rağmen günümüzde uygulanan Neo-liberal politikalar, işsizliği hem sistemin işleyişi için normal görmekte hem de sorununun çözümü için gerekli araçları bünyesinde barındırmamaktadır.³ Bu liberalleşme sürecinde, çalışma hayatının diğer yüzü olan istihdamın da, pek çok ülkede ikili bir yapıdan oluştuğu gözlenmektedir. Bu yapı içerisinde merkezde vasıflı, görece yüksek ücretli ve iş güvencesine sahip bir işgücünün yanında, çevrede özellikle kolay ikame edilebilen, düşük ücretli, düşük vasıf gerektiren ve güvencesiz işlerde çalışan kişiler bulunmaktadır. Uluslararası alanda bu ikili işgücü yapısının çevre işgücünü ve özellikle informel sektörünü, geliştirmekte olan ülkeler oluşturmaktadır.

Birçok ampirik çalışma, Avrupa'daki gelişmiş ülkelerde, uzun süreli yüksek işsizlik yardımlarının, yüksek sendikalaşma oranının ve merkezi düzeyli geniş toplu pazarlıkların işsizliğe katkı sağladığını ileri sürmektedir. Bazı çalışmalara göre, yüksek istihdam vergileri de işsizliğe neden olurken, diğer bazı çalışmalara göre ise, bunun hiçbir etkisi yoktur. Katı iş güvencesinin, genç ve uzun dönem işsizlik paylarını artırmakla birlikte, işsizliğin bileşimini etkiliyor gibi görünmesine rağmen, birçok çalışma toplam işsizlik üzerinde iş güvencesinin bir etkisini bulamamıştır. Birçok çalışma aktif emek piyasası politikaları üzerindeki büyük harcamaların açık işsizliği azalttığını bulmuştur. Toplu pazarlığın yapısıyla ilgili olarak yapılan çalışmalar, yüksek düzeyli koordinasyonların düşük işsizliği destekliyor gibi görüldüğü noktasında ortak kanaatte olmalarına rağmen, birçok çalışma firma düzeyinde yapılan toplu pazarlığın sektörel toplu pazarlığa göre daha düşük ücret ve daha düşük işsizliğe yol açtığını ileri sürmektedir. Ancak bu görüşe katılmayanlar da bulunmaktadır.⁴

Dünya'da işsizliğin hızlı artışı bazı görüşlere göre, katı işgücü piyasası düzenlemelerine bağlanmıştır. Bu düşünceye göre, iş güvencesi, sosyal güvenlik, asgari ücret ve cömert işsizlik yardımları gibi sosyal devletin en önemli hedef ve görevleri işsizliğin temel nedenleri olarak gösterilmektedir. Bu çerçevede 1980'li yıllardan beri uygulanan Neo-liberal iktisat politikalarına göre, iş yasalarındaki koruyucu hükümler birçok ülkede işsizlik oranının artışına sebep olmaktadır. Bu görüşü kabul etmeyenler ise, 1980 sonrasında talep

³ Koray, M., *Sosyal Politika*, İmge Yayınevi, 2. Baskı, Ankara 2005, s.213

⁴ Calmfors, L., "Labour Market Reforms, Pay-Setting Systems, and Employment" *Economic Growth in the European Union Conference Speech*, Stockholm 29 April 2004, p.3

yetersizliliği, teknolojik değişme, vasıf uyumsuzluğu ve uluslararası rekabetin hızla artışı gibi küreselleşmenin ekonomik büyüme üzerindeki olumsuz sonuçlarının istihdamı olumsuz yönde etkilediğini savunmaktadırlar.⁵

İşgücü piyasasının kuralsızlaştırılmasını savunan OECD'nin 1994 tarihli Jobs Study çalışmasında, aşağı doğru ücret esnekliğinin önemi vurgulanarak, iş güvencesi tehlikeleri ve işsizlik yardımlarının sınırlandırılmasının altı çizilmiştir. Bu düşünce IMF'nin 2003'te yayınladığı bir raporda da şöyle açıklanmaktadır:⁶

“Analistlerin ve uluslararası organizasyonların (Avrupa Komisyonu, OECD, IMF) önemli bir kısmı yüksek işsizliği emek piyasası kurumlarının çözebileceğini ileri sürmektedir. Ancak bunun için işsizlik oranı yüksek ülkeler, cömert işsizlik yardımları, yüksek işten çıkarma maliyetleri gibi yüksek istihdam korumaları, yüksek asgari ücret, rekabetçi olmayan ücret ayarlama sistemleri ve katı vergiler gibi “emek piyasası katılıklarını” azaltan kapsamlı yapısal reformları yapmalıdırlar.”

Bu raporda IMF, asgari ücretlerin düşürülmesi, iş güvencesinin gevşetilmesi ve işsizlik yardımlarının sınırlandırılmasını içeren kuralsızlaştırılmadan başka bir alternatif reform sunmamaktadır.

1980 sonrasında, küresel rekabet koşulları ve artan işsizlik baskısı hükümetleri hoş olmayan iki durum arasından seçim yapmaya zorlamıştır. Bu seçeneklerden ilki, büyük ölçüde gelir adaletsizliğine yol açan esnek bir işgücü piyasası düzenlemeleri diğeri ise, işsizlik oranlarını artıran katı işgücü piyasası düzenlemeleridir. AB'de bazı görüşlere göre işsizlikle mücadelede, çalışanların ücretlerinin verimliliğe göre belirlendiği esnek işgücü piyasasına geçerek, yani katı iş güvencesini gevşeterek, cömert işsizlik yardımlarını ve refah haklarını sınırlandırarak, asgari ücreti yok ederek, sendikaları geriletirerek ve sosyal devlet anlayışından vazgeçerek başarılı olabileceği ileri sürülmüştür. Buna karşı görüşte olanlara göre, insanların kazançlarına siyasetçilerin adalet ve sosyal bağlılıkla ilgili değer yargılarını yansıttıkları katı işgücü piyasasının ise, ancak esnek işgücü piyasası ile, yani karşıt politikalar ile başarılı olabileceği savunmaktadır. Bu durum

⁵ Ekin, N., “İşsizlik Sorununa Yeniden Bakış”, *TÜHİS Dergisi*, Cilt: 16, Sayı: 4-5, Kasım 2000 – Şubat 2001, s.8

⁶ Howell, D. R., “Fighting Unemployment: Why Labor Market ‘Reforms’ Are Not the Answer” http://www.newschool.edu/cepa/research/workingpapers/EmploymentProtection_Howell_Fighting_Unemployment_051103.pdf, 3 October, 2005, p.2

hükümetleri eşitsizlik ve işsizlik arasında nihai bir seçim yapmaya zorlamaktadır.⁷

Dünyada katı ve esnek işgücü piyasası düzenlemeleri açısından “Anglo Sakson” ve “Kıta Avrupası” olmak üzere iki ayrı yaklaşımdan söz edilmektedir. ABD ve İngiltere’nin başını çektiği Anglo Sakson yaklaşımında genel olarak esnek, az güvenceli, rekabetçi ve performansa dayalı, liberal bir çalışma hayatı düşüncesi hakimdir. Almanya ve Fransa’nın öncülüğündeki Kıta Avrupası yaklaşımında ise, rekabet gücü sosyal devlet gerekleri korunarak artırılmaya çalışılmaktadır. Ancak AB’de belirleyici rol oynayan Almanya ve Fransa’nın da işsizliğin, rekabet edememenin maliyetleri arttıkça, giderek Anglo Sakson Model’e kaymaya başladığı işgücü piyasası reformlarına bakılarak söylenebilir.⁸

Mal ve işgücü piyasaları, reform dönemlerinde karşılıklı olarak birbirlerini etkilemektedir. Mal piyasası üzerinde rekabetçi baskıların attığı dönemde, işgücü piyasasını yeniden düzenlemeye yönelik değişiklikler daha çok olmaktadır. Örneğin AB işgücü piyasasında birbirini izleyen gelişmeler, fiyat şeffaflığı, sermaye hareketlerini birleştiren Tek Avrupa Pazarı ve Euro’nun kullanılmaya başlanması gibi gelişmelerden sonra artmıştır. Avrupa’da ilk olarak ticaret engelleri ortadan kaldırılmıştır. 1979’da iç pazarın oluşturulmasıyla birçok engelin kaldırılmasının malların serbest dolaşımına olanak sağlaması, AB ülkelerinin mal piyasası düzenlemelerinde önemli reformlar yapmasına neden olmuştur. Ayrıca bu reformların oluşmasında AB’de ulus üstü otoritelerin kararları da etkili olmuştur. 1 Ocak 1999’da Ekonomik ve Parasal Birliğin gerçekleşmesi, AB içinde rekabetçi baskıları daha da artırmıştır.⁹

III. İŞGÜCÜ PİYASALARINDA YAPILAN BAŞLICA REFORMLAR

Küreselleşme başta olmak üzere, Neo-liberal politikalar ekseninde birçok gelişmiş ve gelişmekte olan ülke, artan rekabet baskısı ve işsizliğe çare bulabilmek amacıyla işgücü piyasasında reformlar yapmaktadır. Bu reformların başlıcaları:

⁷ Modigliani, F., Fitoussi, J. P., Moro, B., Snower, D., Solow, R., Steinherr A. and Labini P. S., “An Economist’s Manifesto on Unemployment in the European Union”, *BNL Quarterly Review*, No. 206, September 1998, p.3

⁸ Tınar, M. Y., “İşsizlik ve Esneklik Ekseninde İş Güvencesi”, *TISK İşveren Dergisi*, Mart 2002

⁹ Boeri, T., “Reforming Labor and Product Markets: Some Lessons from Two Decades of Experiments in Europe”, *IMF Working Paper* May 2005, p.9

- ❖ İşsizlik sigortası ve yardım programlarının sınırlandırılması,
- ❖ İşsizlik ödemelerinin aktif istihdam politikaları ile birleştirilmesi,
- ❖ İş güvencesi düzenlemelerinin katılığının azaltılması ve daha esnek bir işgücü piyasasının oluşturulması,
- ❖ Asgari ücretin kaldırılması ve diğer işgücü maliyetlerinin düşürülmesi,
- ❖ Sendikaların etkinliğinin sınırlandırılması ve toplu pazarlığın merkezi düzeyden adem-i merkezi düzeye çekilmesi olarak sıralanabilir.

Aşağıda bu işgücü piyasası reform önerileri değerlendirilmeye çalışılmıştır.

A. İşsizlik Sigortası ve Yardımlarının Sınırlandırılması

İşsizlik, toplumda bireylerin belirli bir referans döneminde piyasa cari ücret düzeyinde çalışmaya hazır olmasına rağmen iş bulamaması anlamına gelmektedir. İşsizlik nedeniyle toplumun işgücü potansiyeli ekonomik gelişme ve sosyal ilerleme yönünde tam olarak kullanılamamaktadır. Aynı zamanda işsizliğin bireysel, sosyal ve siyasal bakımdan çok sayıda olumsuz sonucu da bulunmaktadır. İşsizliğin ortaya çıkardığı olumsuz sonuçları gidermek için, özellikle gelir güvencesi sağlayan çeşitli araçlar oluşturulmuştur. Sosyal koruma sistemi içinde yer alan işsizlik sigortası ve işsizlik yardımları, işsizlerin ekonomik ve sosyal haklarına dayanan bir gelir aktarım aracıdır. Pasif istihdam politikaları olarak da nitelendirilen işsizlik sigortası ve yardımları, işsizliğin yol açtığı sosyal riskleri ve gelir kayıplarını gidererek, işsizlerin yaşam düzeyinin gerilemesine engel olmaktadır. Diğer taraftan, bu ödemeler işgücü piyasasının düzenlenmesine ilişkin bir işlev de görmektedir.¹⁰

Avrupa'daki hükümetler işgücü piyasası programları için büyük miktarlarda harcamalar yapmaktadır. 1990'lı yıllarda işgücü piyasası programı harcamaları Danimarka'da, Finlandiya'da ve İsveç'te GSMH'nın %5,5-7'sine, Avrupa'da ise ortalama GSMH'nın 3,5'ine karşılık gelmektedir. Birçok ülkede işgücü piyasası programı toplam

¹⁰ Kapar, R., "Aktif İşgücü Piyasası Politikaları", *Toker Dereli'ye Armağan*, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, 2005-55-1, 2005, s.342

harcamalarının yalnız 1/3'ü, pasif gelir desteğinden arta kalan aktif istihdam politikaları için kullanılmaktadır. Bu büyük işgücü piyasası programı harcamaları birçok ülkede yüksek ve artan vergilerle finanse edilmekte ve bu yüzden bütçe açıkları giderek artmaktadır.¹¹

Bugün birçok Avrupa ülkesi pasif istihdam politikalarına yönelik reformlar ile bir yandan uygunluk kriterlerini zorlayan yerine koyma oranlarını (ücretlerin işsizlik yardımlarına oranı) düşürmüş, diğer yandan da yardım sürelerini aşağı çekerek işsizlik ödemeleri sistemlerinin cömertliğini azaltma yoluna gitmiştir. Bununla birlikte genelde bu değişimler, ABD ve Japonya ile karşılaştırıldığında daha cömert kalan mevcut işsizlik sigortası ve yardım sistemlerinde yapılmıştır. Buna karşılık sakatlık programları veya pasif gelir desteğinin diğer tiplerindeki reformlar ya hiç, ya da çok az yapılmıştır. İşsizlik sigortası ve yardım programlarının potansiyel geniş etkisi OECD ülkeleri arasında en cömert işsizlik ve sakatlık yardım sistemlerinden biri, 1993'te çalışma çağı nüfusunun %17'sini işsizlik, sakatlık, erken emeklilik veya sosyal yardım kapsamına alan Hollanda'da görülmüştür.¹²

İşsizlik sigortası ve yardımı reformu kapsamında, Almanya'da işsizlerin, işsizlik ödeneğinden yararlanma süresi işsiz kaldıkları tarihten itibaren geçen 12 ay ile sınırlandırılmıştır. Ancak 55 yaşını doldurmuş çalışanların işsiz kalması durumunda 18 ay boyunca işsizlik ödeneğinden yararlanma imkanı getirilmiştir. Bu reformla sosyal güvence alanında, yerel yönetimler tarafından yardıma muhtaçlara ödenen sosyal yardımlar ile işsizlik sigortası kapsamında olanlara federal bütçeden ödenen işsizlik ödenekleri birleştirilmiştir. Bu çerçevede çalışabilir durumda olup da İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun önerdiği işlerde çalışmayı reddedenlerin aldıkları işsizlik ödeneğinde önemli kesintilere gidilmiştir.¹³

Avusturya'da 2004 İşsizlik Sigortası yasası çerçevesinde, işsizlik ödemelerinin süresi 100 günle sınırlandırılmıştır. Bu yasa ile yeni bir bireysel ücret koruma yardımı getirilmiştir. Yeni kanuna göre, ücret koruma yardımına başvuran kişi eğer bir mesleki eğitim alıyorsa ya da part-time çalışıyorsa, önceki ortalama kazancının %80'inden az olmamak koşuluyla 120 gün süre ile bu yardımı alabilmektedir. İlk 120 günden sonra yapılan yardımlar ise önceki kazancının %75'inden daha

¹¹ Coe, D. T. and Snower, D. J., "Policy Complementarities: The Case for Fundamental Labor Market Reform", www.cepr.org/pubs/dps/DP1585.asp, February 1997, p.4 (Erişim 05.06.2007)

¹² Coe and Snower, 1997, p.7

¹³ TISK, "Almanya'da Reform Paketi 2", *İşveren Dergisi*, Mart 2004

düşük olmaktadır. Bununla birlikte yeni reform yasası çalışma süreleriyle ilgili yanlış bildirimde bulunanlara ciddi cezai yaptırımlar da getirmiştir.¹⁴

İsveç'te uygulanan işsizlik ödenekleri karşılaştırmalı olarak daha kısa sürelidir ve işsizleri işe girmeye hazırlayan danışmanlık ve eğitim hizmetlerini de içermektedir. Fakat, yerine koyma oranı yüksektir, işsizler işsizlik ödeneklerinden eğitim programlarına katılma fırsatına da sahiptir.¹⁵

Genel olarak Avrupa'ya bakıldığında işsizlik yardımı reformu bağlamında şu tespitleri yapmak mümkündür. İngiltere, 1980'li yılların başında muhafazakar hükümet tarafından başlatılan reformlarla işsizlik sigortası ödenekleri azaltılmış ve pasif yardımlardan çalışmaya bağlı yardımlara geçiş şeklinde yeni uygulamalara başlanmıştır. Hollanda'da, işsizlik sigortası ödeneği ve malullük sigortası yardımlarına hak kazanma şartlarının zorlaştırılması ve ödenek miktarının azaltılması şeklinde tedbirler alınmıştır. Danimarka'da 1990'lı yılların başlarından itibaren işgücü piyasasına yönelik reformları yoğunlaştırmıştır. Reformlar daha çok işsizlik sigortasından yararlanma koşullarının zorlaştırılması ve çalışmanın teşvik edilmesini öngören tedbirlerle, işsizlik sigortasının olumsuz etkilerinin giderilmesine yönelik olmuştur. Danimarka'da bu reformların kapsamında genç işsizlerin işsizlik sigortasından yararlanma süresinin önemli ölçüde azaltılması sonucu, genç işsizlik oranı %13'ten %5'e inmiştir. İspanya'da, işgücü piyasası reformları 1992 yılında başlatılmış ve işsizlik sigortasından yararlanma şartları zorlaştırılarak ödenek verme süreleri kısaltılmıştır.¹⁶

B. İşsizlik Ödemelerin Aktif İstihdam Politikaları İle Birleştirilmesi

İstihdam artışı esas olarak makro ekonomik istikrar, ekonomik büyüme, verimlilik artışı, ücret ve ücret dışı maliyetlerin düşürülmesi ve aktif istihdam politikalarına bağlıdır. Ancak, ekonomik büyüme tek başına mevcut işsizlere iyi işler sağlamada yeterli değildir. İstihdam dostu büyümenin yanı sıra, işgücü piyasası reformlarına, insan kaynaklarına yatırıma, yeni teknolojilerin istihdam yaratıcı özelliğinden etkin yararlanmaya, girişimciliğin desteklenmesine, aktif işgücü

¹⁴ European Commission, *Europea Employment Observatory Review*, Autumn, 2004, p.17

¹⁵ Coe and Snower, 1997, p.6-7

¹⁶ Belen, E, "Gelişmiş Ülkelerde İşgücü Piyasası Reformları", *İşveren Dergisi*, Mart 2000

piyasası politikalarının etkin şekilde uygulanmasına ve tüm bunların sosyal kesimlerle işbirliği içinde yapılmasına gerek vardır.¹⁷

İşsizliğin sigorta ile güvence altına alınması, iş aramanın ve boş zamanın fırsat maliyetlerini düşürerek bireylerin piyasada çalışmaya razı olduğu en düşük ücret düzeyini (rezervasyon ücreti) yükseltmektedir. Rezervasyon ücreti yükselen işçiler hem düşük ücretli işleri kabul etmemekte, hem de iş arama çabalarını azaltabilmektedirler. Sonuç olarak işsizler işsizlik sigortası fonunu daha uzun süre kullanarak bir anlamda sistemi suiistimal edebilmektedirler. Bu nedenle işsizlik sigortasından yararlananların aktif istihdam programlarına katılmaları zorunlu hale getirildiğinde gerçekte çalışmak istemeyenlerin tespiti daha kolay hale gelebilmektedir.¹⁸ İşsizlik sigortasının ve yardımlarının işsizliği teşvik etmesi nedeniyle, pasif istihdam politikasından aktif istihdam politikalarına geçilmesi gerektiği sık sık vurgulanmaktadır. Çeşitli ülkelerdeki uygulamalara bakıldığında, pasif istihdam politikaları ve aktif istihdam politikalarının birbirini ikame eden politikalardan çok, birbirlerini tamamlayan politikalar olduğu görülmektedir. Çünkü, işsizlik ödenekleri ile gelir desteğinin sağlanması yöntemi, işsizlerin aktif hale getirilmesinde en etkili ve en güvenli yoldur. Diğer taraftan, işsizlik ödemelerinden yararlanma çoğu durumda işsizlerin aktif programlara katılma koşuluna bağlanır. Bu nedenle aktif ve pasif istihdam politikaları birbirinden bağımsız veya birbirlerinin yerine geçen seçenekler değil, aksine doğrudan birbiriyle ilişkilidir.¹⁹

İşsizliğin yol açtığı sosyal riskleri azaltmaya ve insanları işsizlikten korumaya çalışan pasif istihdam politikaları Snower'e göre, işsizliğe neden olan önemli kaynaklardan biridir. Bu politikalar, işçiler çalışırken onlardan işsizlik primi almayı ve işsiz kaldıklarında ise onlara işsizlik ödemesinde bulunmayı içermektedir. Bu yüzden, firmalar işsizleri işe almadıkları ve işsizler de iş aramadıkları için bu politika, işçilerin cesaretini kırmakta ve böylece işsizlik sorununa destek sağlanmaktadır. Ancak işsizlik yardım sistemi, işsizler için özellikle yaşamsal bir güvence ağı olarak görülmektedir. Bu durum karşısında, bir Yardım Transfer Programı (YTP) (Benefit Transfer Programme) oluşturulmalıdır. Bu programla özellikle uzun dönem işsiz kalanlara yeni bir seçenek sunulmaktadır. Bu çerçevede işsizleri işe

¹⁷ TÜSİAD, *Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İşsizlik*, Yayın No. TÜSİAD-T/2002/12-354, İstanbul, Aralık 2002, s.5

¹⁸ Biçerli, M. K., "Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltır mı?", *Çimento İşveren Dergisi*, Sayı: 6, Cilt: 18, Kasım 2005, s.5

¹⁹ Berkel, R., V., "Activation Programmes As An Alternative? Presentation of Results of The TSER Project 'Inclusion Through Participation' ", *WWCLUS Workshop*, Brussels, November 9-11 2000, p.3

aldığını belgeleyen işverenlere işsizlik desteği sağlanacaktır. Bu yöntemde çalışandan işsizlik yardımı sistemi için kesilen işsizlik primleri özellikle uzun dönem işsiz kalanlar için istihdam sübvansiyonlarının bir kaynağı olabilir. Bu politika, işsiz ayarlamalarını ve işsizlerin olası işverenlerini seçme imkanını genişletecektir. Bu programa, eğer işgücü maliyetleri yeterli derecede düşük olursa işverenler katılacaktır, aynı şekilde eğer sunulan ücretler yeterli derecede yüksek olursa işsizler de katılacaktır. Böylece işçilerin alacağı ve firmaların ödeyeceği arasındaki fark istihdam sübvansiyonlarına dönüştürülen işsizlik yardımlarından karşılanacaktır.²⁰

Fakat, Snower'ın işsizlere işsizlik sigortası yardımıyla bulunulmasının önemli bir işsizlik sebebi olduğu görüşüne katılmak çok kolay değildir. Çünkü günümüzde işsizliğin temel sebeplerinin talep yetersizliği, yapısal nedenler ve konjonktürel dalgalanmalardan kaynaklandığı herkesçe bilinmektedir. İşsizlik sigortası ödemelerinin bireyleri tembelleğe iten bir sistem olarak kabul etmek hiç de gerçekçi değildir. Her şeyden önce işsizlik, ILO'nun belirlediği 9 sosyal riskten biridir ve diğer sosyal risklerde olduğu gibi (yaşlılık, ölüm, malullük, analık vb.) işsiz kalan kişiye de gelir desteği sağlanmalı ve bireyin yeniden iş bulmasını kolaylaştıracak önlemler alınmalıdır. İşsiz kalanlara gelir desteği sağlamak refah devletinin ve sosyal devletin önemli bir bileşenidir. Snower YTP (Yardım Transfer Programı) ile, işsizlik sigortası fonunda biriken primlerin işsizlere değil, işsizleri istihdam eden işverenlere aktarılmasını önermektedir. Bu öneri, pasif yardımlardan aktif istihdam politikalarına geçişi değil, işsizlik sigorta fonunun kaynaklarının işverenlerin kullanımına sunmasını kolaylaştırmaktadır.

Snower, YTP'nin insanlar arasında eşit istihdam fırsatını sağlayacağını ve uzun dönem işsizliğin öncelikle çözülebileceğini ileri sürmektedir. Ayrıca Snower'e göre YTP, enflasyonist etkisi olmayan, işsizlik yardımlarına göre daha düşük maliyetli, uzun dönemde eğitim desteği ile iş yaratabilen otomatik bir dengeleyicidir. YTP'nin başarılı olabilmesi için işsizlik hesapları kurulmalıdır. Bu çerçevede çalışanların kendi işsizlik hesaplarına ödeme yapmaya devam etmeleri gerekmektedir. Bu işsizlik hesabı bakiyeleri finansal zorluklara yol açan işsizlik dönemlerinde yine onlar için kullanılacaktır. Çalışanların işsizlik hesap bakiyeleri yeteri kadar yükseldiğinde, fazlalar diğer amaçlar için fonlarda kullanılabilir ve çalışma yaşamı sona erdiğinde ise, kalan işsizlik hesap bakiyeleri, emeklilik programlarına transfer

²⁰ Snower, D. J., "Reducing Unemployment Through Fundamental Labour Market Reform", *Anglo-German Foundation For The Study Of Industrial Society*, AGF Berlin Offices February 2006, p.3

edilebilir. Eğer bir kişinin işsizlik hesap bakiyesi sıfırın altına düşerse, o kişi işsizlik yardımı için uygun olacak ve aynı dönemde yapılan ödemeler de mevcut sistemin altına düşmeyecektir.²¹

Aktif istihdam programları birçok ülkede ücret ve istihdam sübvansiyonu, kendi işini kuranlara yardım programları, doğrudan kamu sektöründe istihdam, kamunun eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri, mesleki eğitim programları şeklinde uygulanmaktadır.

C. İş Güvencesi Kapsamının Daraltılması

İş hukukunun yeni gelişmeye başladığı 19. yy'da, bugünkü anlamıyla iş güvencesinin yer almaya başladığını söyleyebilmek mümkün değildir. Ancak 19. ve 20. yy. boyunca adım adım bugünlere gelmiş ve iş güvencesi, başta Avrupa'da olmak üzere, birçok ülkede başta medeni yasalarda, daha sonra alana özgü iş yasalarında yer almaya başlamıştır. Zaman içerisinde değişik ülke uygulamalarıyla, geleneksel hukuk içinde, sürekli gelişen iş güvencesi hakkı işçiyi koruyucu ve işgücü piyasasını düzenleyici bir çerçeve oluşturmuştur. Günümüzde ise, iş güvencesi başta İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi olmak üzere; Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar sözleşmesi ve ILO'nun sözleşmelerinde ifadesini bulan, temel bir insan hakkı olarak yer almaktadır.²²

1980 sonrasında ortaya çıkan yeni tablo içerisinde, işsizlikle başa çıkabilmek ve küresel rekabet koşullarına ayak uydurabilmek için işgücü ve mal piyasasında temel olarak yüksek dereceli esnekliğin sağlanması dile getirilmektedir. İstihdamın korunmasına yönelik katı düzenlemeler, işsizliğe katkı sağladığı için, işsizliğin azaltılmasını hedefleyen işgücü piyasası reformlarının iş güvencesine yönelik düzenlemeleri de içermesi gerektiği öne sürülmektedir.²³

Amable ve Gatti'ye göre, işgücü piyasası tarafında iş güvencesini azaltmak, mal piyasası tarafında rekabeti artırma politikalarının daha kolay uygulanmasını sağlayacaktır. Mal piyasasının rekabete daha açık olması da işgücü piyasasındaki işgücü devrini arttıracaktır. İş güvencesi, işten çıkarmaların azalmasında ve işe almaların artmasından dolayı istihdam için daha elverişlidir. Fakat mal piyasasındaki etkisi daha belirsizdir. Ancak her iki piyasanın fonksiyonel bir bütünleşmesi

²¹ Snower, 2006, p.4-5

²² Kaya, P. A., "Türkiye'de İş Güvencesi Sorunsalı ve Bilim Komisyonunun Hazırladığı Yasa Tasarısı Üzerine Düşünceler", http://www.isguc.org/arc_view.php?ex=61, (Erişim 18.10.2003)

²³ Modigliani, Fitoussi, Moro, Snower, Solow, Steinherr and Labini, 1998, p.17

olduğu için mal piyasasındaki rekabet süreci, işgücü piyasası reformunu da beraberinde getirmektedir.²⁴

İş güvencelerinin gevşetilmesi yönünde, iş güvencesinin istihdam etkisini araştıran birçok araştırma yapılmıştır. Bunlardan Heckman ve Pages 2000 yılında OECD ve Latin Amerika ülkeleri üzerinde yaptıkları araştırmada, katı iş güvencesinin gerek OECD gerekse Latin Amerika ülkelerinin istihdam ve işgücü devri üzerinde olumsuz etkilerinin olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca bu araştırmada, katı iş güvencesinin işgücüne olan talebi düşürdüğü, çalışma hayatında ayrımcılığa neden olduğu ve yeni iş bulma olasılığını azalttığı da iddia edilmiştir.²⁵

Saint-Paul'un iş güvencesiyle ilgili çalışması da Heckman ve Pages'i destekler niteliktedir. Saint-Paul'a göre, yapısal işsizlik ile katı iş güvencesi uygulamaları arasında doğru orantı vardır. Ayrıca AB ülkeleri işgücü piyasasına yönelik yapılan çalışmalardan elde edilen sonuçlar, katı iş güvencesi uygulamalarının Avrupa'nın rekabet gücü üzerinde olumsuz etkilerinin olduğunu göstermektedir. Saint-Paul'a göre, katı iş güvencesi AB'nin ABD ile rekabetinde geri kalmasına sebep olmaktadır.²⁶

Saint-Paul'a göre, iş güvencesi yasasının katılığındaki azalmanın ekonomide üç kat etkisi olacaktır. İlk olarak, iş güvencesi katılığının azaltılmasıyla bir yığın verimsiz işte çalışanlar tazminatları ödenerek işten çıkarılacak ve böylece işyeri maliyetini artırmakta olan bu pozisyonlar ortadan kalkacaktır. İkinci olarak, iş güvencesinin gevşetilmesi ile gelecek dönemlerde işten çıkarmaları etkileyen toplam işçi maliyetleri azaltılarak, yeni işler ve işgücü piyasasında gerginlik artacaktır. Ancak işsizlik seviyesinde böyle bir azalmanın net etkisi hem iş yaratmayı hem de iş yok etmeyi artırdığı için açık değildir. Fakat sürekli işsizliği azaltıcı etkisi vardır. Son olarak, belirli bir dönemden sonra, yeni iş yaratmadaki artıştan dolayı daha da gerilen işgücü piyasasında, en azından ücretler artacaktır. Ücretlerdeki bu artış, işten çıkarma maliyetlerini artıran ve korunan verimsiz işlerin ortadan kalkmasıyla oluşan verimlilik artışından karşılanacaktır.²⁷

²⁴ Amable, B. and Gatti, D., "Labour and Product Market Reforms: A Case for Policy Complementarity" *CEPREMAP and IZA Bonn Discussion Paper No.1190*, Bonn, June 2004, p.15-16

²⁵ Heckman, J. J. and Pages, C., "The Cost of Job Security Regulation: Evidence from Latin American Labor Markets" *NBER Working Paper No. 7773*, JEL No. C20, June 2000, p.23

²⁶ Saint-Paul, G., "Toward A Theory of Labor Market Institutions" Oxford University Press, London, November 17 1999, p.2

²⁷ Saint-Paul, G., "Some Thoughts on Macroeconomic Fluctuations and the Timing of Labor Market Reform", *IZA Discussion Paper No. 611*, Bonn, October 2002, p.3

Saint-Paul'un bu görüşünün tek taraflı bakış açısını yansıttığı söylenebilir. Çünkü Saint-Paul, iş güvencesinin gevşetilmesiyle birçok çalışanın tazminatlarının ödenmesi suretiyle işten çıkarılarak işletmelerin işgücü maliyetlerinin düşeceğini ve böylece yeni işler kurulacağını öne sürmektedir. Saint-Paul'un iş güvencesi nedeniyle işletmelerin gereksiz işlerde dahi işçi çalıştırdıkları ve işten çıkarmanın maliyetlerinin yüksek olduğu gerekçesiyle yeni yatırımların yapılamadığı görüşü, sosyallikten ve rasyonellikten uzak bir anlayışı temsil etmektedir. Her şeyden önce ekonomide gereksiz işlerde çalışanların işten çıkarılması kısa dönemde işsiz sayısının artmasıyla yaşanan talep daralması ekonomik durgunluğa katkı sağlayacaktır. Ekonomik durgunluğun diğer konjonktürel etkilerle beslenmesi durgunluğu daha da derinleşerek işletmelerin kapanmasına ve işsiz sayısının giderek artmasına yol açabilir. Yani tek taraflı bakış açısını yansıtan bu görüş, bir bumerang gibi geri dönüp işletmeleri de vurabilir. Bu durumda işletmelerin ekonomik durgunluk nedeniyle kapandığı bir ortamda yeni yatırımların yapılmasını beklemek fazla iyimser gözükmektedir.

Bu görüşlere karşı olarak Houseman ve Abraham'ın 1992'de yapmış oldukları araştırma ise, katı iş güvencesinin esnek işgücü piyasası ile uyum içerisinde işleyebileceği tezini savunmaktadır.²⁸

AB ülkelerindeki mevcut kurumlar, işgücü talebinin artış gösterdiği dönemlerde bile, işletmelerin sürekli çalışanları işten çıkarmadaki cesaretlerini kırarak işsizlik sorunu derinleştiriyormuş gibi gözükmektedir. Nitekim bu doğrultuda Avrupa Merkez Bankası tarafından Mart 2002 tarihinde yayınlanan raporda iş güvencesi ile ilgili şu görüşlere yer verilmiştir:²⁹

“Katı iş güvencesi, işten çıkarma maliyetlerini artırdığı için işverenler işe tam uyumlu işçileri istihdam etme eğilimindedirler. Bu durum mesleki hareketliliği önemli ölçüde azalttığı için yüksek işten çıkarma maliyetleri, ekonominin büyüme süreçlerinde de işverenlerin yeni istihdama karşı kayıtsız kalmalarına yol açabilmektedir. Böylece, iş güvencesi düzenlemeleri kısa dönemli işsizliği azaltırken, piyasadan gittikçe azalan işten çıkışlar sonucunda da, uzun dönemli işsizliği arttırabilecektir. Ayrıca katı iş güvencesi düzenlemeleri işgücü piyasasında esnekliği azaltmakta, istihdam yaratan teşvikleri olumsuz etkilemekte ve genel olarak verimliliğe negatif etkide bulunmaktadır.”

²⁸ Abraham, K. G. and Houseman, S. N., “Does Employment Protection Inhibit Labor Market Flexibility? Lessons From Germany, France And Belgium”, *Upjohn Institute Staff Working Paper 93-16* University of Chicago Press, Chicago, December 1992, Revised March 1993, p.15

²⁹ European Central Bank, *Labour Market Mismatches In Euro Area Countries*, March 2002, p.25

Avrupa Komisyonu Employment in Europe 2006 raporuna göre ise, iş güvencesi yasalarının işe giriş ve işten çıkışları azaltarak, şu etkilere yol açtığını belirtilmiştir: ³⁰

- ❖ İşler arasında işçinin daha düşük oranda yeniden tahsis edilmesi,
- ❖ İşsizlik havuzunda içe ve dışa akışların daha düşük olması,
- ❖ Sırasıyla yüksek uzun dönem işsizliğin ve düşük kısa dönem işsizliğin olduğu daha yüksek işsizlik süreleri,
- ❖ Ortalama işte çalışma süresinin yükselmesi.

Avrupa Komisyonu Employment in Europe 2006 raporunda, Avrupa Birliği ülkelerini esneklik, güvence ve vergilendirme değişkenlerini kullanarak beş ayrı kategoride değerlendirmiştir:

❖ Anglo-Sakson Sistemi; İngiltere ve İrlanda'da yüksek düzeyli esnekliği (daha gevşek iş güvencesi yasası), nispi olarak düşük güvenciyi (işgücü piyasası politikalarında orta ve düşük düzeyde harcama) ve düşük düzeyli vergilendirmeyi içermektedir.

❖ Kıta Avrupası Sistemi; Avusturya, Belçika, Fransa ve Almanya'da orta ve düşük düzeyde esnekliği, orta ve yüksek düzeyde güvenciyi ve orta ve yüksek düzeyli vergilendirmeyi içermektedir.

❖ Akdeniz Sistemi; İspanya, Portekiz ve Yunanistan'da nispi olarak düşük güvenciyi, düşük esnekliği, açık olmayan bir vergilendirme modelini içermektedir.

❖ Doğu Avrupa Sistemi; İtalya, Çek Cumhuriyeti, Macaristan, Polonya ve Slovakya'da güvencesizliği, orta ve yüksek düzeyde esnekliği ve orta ve yüksek düzeyli vergilendirmeyi içermektedir.

❖ İskandinav Sistemi; Danimarka, Finlandiya, Hollanda ve İsveç'te yüksek düzeyli güvenciyi, orta ve yüksek düzeyde esnekliği ve orta ve yüksek düzeyli vergilendirmeyi içermektedir.³¹

³⁰ European Commission, *Employment in Europe*, Belgium, 2006, p.83

³¹ European Commission, 2006, p.103-107

OECD'nin, 1999 yılında yaptığı bir çalışma, iş güvencesi uygulamalarının genel işsizlik üzerinde çok az bir etkisinin olduğunu, ancak kadın, genç ve yaşlı işgücünün istihdamı üzerinde negatif etkisi olduğunu saptamıştır. OECD'nin bu araştırmasına göre, iş güvencesi düzenlemelerinin katılığı ve geçici istihdamlar 1990'lı yıllarda birçok Euro bölgesi ülkesinde azalmıştır. Örneğin İspanya'da iş güvencesini düzenleyen birkaç reform 1992'den beri, sosyal güvenlik yardımlarının indirilmesini ve daha düşük kesenek ödemeli yeni bir belirsiz süreli iş sözleşmesinin oluşturulmasını içeriyordu. İş güvencesi düzenlemelerinin 1990'lı yıllarda Fransa'da artış gösterdiği, Yunanistan, İrlanda ve Avusturya'da değişmediği, ancak son dönemlerde Yunanistan'ın bu düzenlemeleri azalttığı ve Almanya ve Fransa'da da katı iş güvencesinin azaltılması yolunda niyet ve eylemlerin arttığı görülmektedir. Avrupa Merkez Bankasına göre, verimliliği ve işgücünün dağılımını artırmak için birçok Euro bölgesi ülkesinde katı iş güvencesi uygulamalarının azaltılması gerekmektedir.³² Örneğin Almanya'da 1 Ocak 2004'te yürürlüğe konan işgücü piyasasını yeniden şekillendiren kanun ile iş güvencesi sınırlandırılarak iş güvencesinin kapsamı, 5 işçi çalıştıran işletmelerden 10 işçi çalıştıran işletmelere getirilerek daraltılmıştır. Böylece Almanya'da girişimcilerin yeni yatırımlar yapma kararı vermelerini kolaylaştırması hedeflenmektedir.³³

Danimarka'da son dönemlerde sıkça dile getirilen "esneklik-güvence dengesi" (flexicurity) önemli bir başarı kaydetmiştir. Bu ülkede sosyo-ekonomik sistemin ve refah devletinin önemli bir parçası olarak kabul edilen işgücü piyasası; esnek bir işgücü piyasası, işsizlik durumunda cömert bir işsizlik sigortası, işsizlerin mümkün olduğunca erken çalışma hayatına dönüşlerini sağlayan kapsamlı eğitim programlarını içeren bir aktif işgücü piyasası politikasını içermektedir. Bu işgücü piyasa yapısı nispi olarak firmaların işçi çıkarmalarını ve işçilerin işten ayrılmalarını kolaylaştırırken, çalışanların uğradıkları gelir kayıpları karşısında en iyi şekilde korunmalarını ve yeniden istihdam edilmelerini sağlamaktadır.³⁴

D. Asgari Ücretin Kaldırılması ve Diğer İşgücü Maliyetlerinin Azaltılması

Asgari ücret sosyal bir kavramdır. Buradaki ücret bir üretim faktörü olan işgücünün bedeli olarak değil, insanın hayatını insan

³² European Central Bank, 2002, pp.25-26

³³ TİSK, *İşveren Dergisi*, Mart 2004

³⁴ Gündoğan, N., "İşgücü Piyasasında Esneklik-Güvence Dengesi: Danimarka Modeli", *Çimento İşveren Dergisi*, Sayı: 3, Cilt: 21, Mayıs 2007, s.30

onuruna yakışır şekilde devam ettirebilmesi için gerekli olan gelir kaynağını ifade etmektedir. Bu nedenle asgari ücretin çalışan ve ailesinin asgari ihtiyaçlarını karşılar nitelikte olması gerekir.³⁵

Sosyal bir kavram olan asgari ücretin piyasa ücret düzeyinin üzerinde belirlenmesinin olumsuz etkileri olduğunu savunanlar teorik olarak bu durumun iki temel etkisi üzerinde durmaktadırlar. İlk olarak, asgari ücretin piyasa ücret düzeyinin üzerinde belirlenmesi, ekonomide kaynakların yanlış dağılmasına sebep olmaktadır. Bu nedenle işverenler gereğinden daha az işgücü istihdam etmekte, yani sermayeyi işgücünün yerine ikame etmektedir. Asgari ücrette bir azalma sağlanırsa, daha fazla emek yoğun teknoloji ile daha düşük maliyetle üretim yapmak mümkün olabilir. İkinci olarak, asgari ücretin piyasa ücret düzeyinin üzerinde belirlenmesi, istihdamı azaltmaktadır. Ayrıca asgari ücret gelir düzeyi düşük olanlara bir koruma sağlarken, istihdamda meydana gelecek böyle bir azalma, düşük ücret düzeyinde çalışmaya istekli pek çok kişinin işsiz kalmasına yol açmaktadır.³⁶ Bundan başka, asgari ücretin bir diğer olumsuz etkisi, yüksek sosyal güvenlik kesintilerinden kaynaklanmaktadır. Asgari ücretin asıl amacı, çalışana evini geçindirmeye yetecek bir ücretin garanti altına alınması, yani çalışanın yoksulluktan korunmasıdır. Ancak yüksek sosyal güvenlik kesintileri işçi ücretlerine yansıtılmadığı için sosyal güvenlik kesintilerindeki artışlar işverene yüklenmekte ve bu durum işgücü maliyetlerinin artışına sebep olmaktadır. İşgücü maliyetlerindeki bu artışlar işverenleri işe yeni bir işçi almak yerine mevcut işgücünü fazla çalıştırmaya yöneltmektedir. Ayrıca bu durum işverenlerin istihdam tercihlerini düşük vasıflı çalışanlar yerine yüksek vasıflı çalışanlardan yana kullanmalarına sebep olmaktadır.³⁷

Neo-liberal düşünceye göre, işgücü maliyeti sermaye akışını azaltmaktadır. Ayrıca işgücü piyasasındaki düzenlemeler, normal olarak işletmelerin işgücü maliyetlerini yükselten ve işçi alma kararlarını etkileyen sınırlar koymaktadır. 1980'den sonra uygulanan ücret sınırlamaları ve kısıntıları, uygulandığı sektörlerde rekabetin artmasına yardımcı olmuştur. Bazı ekonomistlere göre, ücretin korunması, talebi azaltma yönünde baskı yaptığı için işgücü piyasalarında dağılımı yavaşlatarak, verimliliğin azalmasına da sebep olmaktadır.³⁸

Çalışanlara ihtiyaçlarını insan onuruna yakışır şekilde karşılamaya yetecek düzeyde verilen ücretin, piyasa denge ücretine eşit

³⁵ Zaim, S., *Çalışma Ekonomisi*, 10. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul 1997, s.219

³⁶ Biçerli, M. K., *Çalışma Ekonomisi*, Beta Yayınları, Genişletilmiş 3. Baskı, İstanbul, 2005, s.391

³⁷ Modigliani, Fitoussi, Moro, Snower, Solow, Steinherr and Labini, 1998, p.6

³⁸ Şenkal, 2005, ss. 487- 488

ya da ona yakın bir seviyede belirlenmesi durumunda, özellikle monopsoncu işkollarında, istihdam artışı sağlanabilir. Bunun yanı sıra, asgari ücretin toplum katmanları arasındaki gelir eşitsizliğini azaltma işlevini de unutmamak gerekir. Ancak asgari ücretin gelir eşitsizliğini azaltma etkisi, bölünmüş işgücü piyasalarında sınırlı kalmaktadır.³⁹

İşgücü piyasası reformları çerçevesinde Hollanda'da, yasal asgari ücret azaltılmış veya düşük vasıflı istihdamı artırmak için dondurulmuştur. Bununla birlikte, sektördeki bütün işçileri kapsayan işçi sendikaları ve işverenler arasında belirlenen ücret anlaşmalarının yasal olarak genişletilmesi gibi, ücret anlaşmalarının çerçevesinde hiçbir yasal reform olmamıştır. Sonuç olarak, düşük ücretlilerin reel ücretleri özel sektör ortalamasıyla aynı hızda artmaya devam etmiştir. 1990 sonrasında Fransa'da emek piyasası programlarının çoğu, sosyal programların çeşitliliği, geçici muaflar ve diğer ad hoc (geçici) tedbirler ile, OECD ülkeleri arasında en yüksek olan, bordro vergileri ve yüksek asgari ücretin istihdama zıt etkilerini yumuşatmayı amaçlamıştır. 1980 sonrası İngiltere ise, asgari ücrete karar veren ücret konseylerini kaldırmıştır.⁴⁰

E. Toplu Pazarlığın Adem-i Merkezileşmesi

Bazı ampirik çalışmalara göre, yüksek sendikalaşma oranı ve toplu pazarlıkların merkezi düzeyde olması işsizliğe katkı sağlamaktadır. Bu görüşü savunanlar, sendikaların işsizliğe etkisi üzerinde iki farklı görüşü ileri sürmektedirler. İlk görüşe göre, ücretlerin aşağı yönlü esnek olmamasının temel nedeni sendikalardır. Buna göre, ekonomide mal ve hizmet talebinin daraldığı dönemlerde, işgücü talebi de azalacaktır. İşgücü talebinin azalması durumunda, ücretler aşağı yönlü esnek ise, işgücü piyasası daha düşük bir ücret düzeyinde dengeye gelecektir. Ancak sendikalar ücretlerin azalmasını engelledikleri için mevcut ücret düzeyinde işgücü arzı işgücü talebinden büyük olacağı için işsizlik meydana gelecektir. İkinci görüşe göre ise, sendika ve işveren arasında toplu iş sözleşmeleri genellikle 2-3 yıllık dönemler için yapılmaktadır. Bu durum, herhangi bir nedenle mal ve hizmet talebinde ve buna bağlı işgücü talebinde azalma meydana geldiğinde, daha düşük bir ücret düzeyinde yeni bir ücret dengesi oluşmasını engellemekte ve böylece istihdam olumsuz yönde etkilenmektedir.⁴¹

³⁹ Biçerli, 2005, s.393-394

⁴⁰ Coe and Snower, 1997, pp.5-6

⁴¹ Lindbeck, A; Snower D. F, "Wage Rigidity, Union Activity and Unemployment", Ed. Beckerman W, **Wage Rigidity And Unemployment**, The Jhon Hopkins University Pres, Baltimore, 1986, p.100; Akt. Biçerli, *Çalışma Ekonomisi*, 2005, s.375

Neo-liberal politikalara geçişle birlikte sendikaların sistem içindeki varlığı ve etkinliği sorgulanırken, toplu pazarlık düzeylerinin de adem-i merkezi düzeye çekilmesi yönünde düzenlemeler yapılmıştır. Çünkü toplu pazarlık düzeyi, endüstri ilişkilerinin bir sistem olarak ortaya çıkmasının temel belirleyicilerinden biridir. Esas itibarıyla toplu pazarlığın merkezi ya da adem-i merkezi olması ekonomik sistem içersinde endüstri ilişkilerinin boyutunu ve ağırlığını ortaya koymaktadır. Bu durum çalışanların ve örgütlerinin ekonomik sistem içersindeki belirleyiciliklerini ve pazarlık güçlerini yakından ilgilendirmektedir. Yani toplu pazarlığın düzeyi merkezileşmesi çalışanların ve işçi sendikalarının pazarlık güçlerini artırmakta, pazarlık düzeyinin adem-i merkezileşmesi durumunda ise, çalışanların ve işçi sendikalarının pazarlık güçleri zayıflamaktadır. Bu nedenle toplu pazarlığın düzeyi, endüstri ilişkileri aktörleri arasındaki güç ilişkisini yakından etkilemektedir.

1980'li yılların başından itibaren yaşanmakta olan değişim trendi çerçevesinde, toplu pazarlık düzeyinin, özellikle gelişmiş ülkelerin çoğunda makro seviyeden (ulusal ve işkolu seviyesinden) mikro seviyeye (işyeri ve işletme seviyesine) inmekte olduğu gözlenmiştir. Toplu pazarlıkta adem-i merkezileşme eğilimleri, uluslararası rekabetin yoğunlaşması ve değişen piyasa şartlarına şirketlerin esnek ve hızlı şekilde cevap verme ihtiyacından kaynaklanmıştır. Uluslararası piyasalarda büyük ve hızlı değişiklikler ve artan belirsizlik, şirketleri işe almada, istihdamda, ücretlendirmede, çalışma şartlarında ve çalışma sürelerinde esneklik arayışına yöneltmiştir.⁴² Adem-i merkezi Pazarlıklar firmaya yeni bir ücret sistemi ve derece yapıları getirmeye, işgücü yönetiminin üretim ve dışsal işgücü piyasaları ile daha fazla bağlantı kurmasına olanak sağlamaktadır. Ayrıca bu değişim, çalışma ilişkilerinde yeni bir dönemin başladığını da ifade etmektedir. Bu süreçte çalışma ilişkilerinin yönetiminde işletme yönetimine ait öncelikler yeniden ön plana geçmiştir.⁴³

1980 sonrası işgücü piyasası reformları çerçevesinde İngiltere, grevlere karşı yasal kısıtlamalar getirilmesi ve ikincil engellerin oluşturulması, ücret pazarlığının adem-i merkezileştirilmesi, işe giriş ve çıkış kısıtlamalarının serbestleşmesi gibi uzun vadeli reformlar başlatmıştır.⁴⁴ Almanya'da işletme seviye-sindeki pazarlıkların giderek arttığı gözlenmektedir. Ancak Almanya'da işletme yönetimlerinin sendikalarla

⁴² Aykaç, M., "Sendikaların Geleceği: Küreselleşme ve Yapısal Değişiklikler Açısından Bir Analiz", *Nusret Ekin'e Armağan*, Kamu-İş Yayını, Yayın No:38, Ankara 2000, ss. 559-560

⁴³ Öksüzömer, G., "Endüstri İlişkilerinde Değişimin Yeni Boyutları" <http://www.ismimo.org.tr/docs/malicozum>, (Erişim 17.06.2007)

⁴⁴ Coe and Snower, 1997, p.6

ilişkileri geleneksel düzeyde devam etmektedir. Fransa'da ise hükümet işletme seviyesinde yapılan sözleşmeleri desteklemektedir.

İşyeri veya işletme düzeyinde yapılan toplu pazarlıklar daha çok işverenlerin örgütlenmediği ve bireysel özelliklerin ağırlıkta olduğu ABD, Japonya, Kanada, Avustralya, İngiltere, İrlanda ve Yeni Zelanda gibi ülkelerde yaygın olarak uygulanmaktadır.⁴⁵ Japonya'da arada bir işkolu düzeyinde yapılan toplu pazarlıklar yapılsa da, toplu pazarlıkların düzeyi daha çok işyeri seviyesindedir.⁴⁶ Ayrıca Almanya, Danimarka, Avusturya ve Fransa'da gibi ülkelerde işkolu düzeyindeki toplu pazarlıklar yerel, bölgesel ve ulusal düzeyde yapılmaktadır.⁴⁷ İsveç'te uzun zamandır merkezi düzeyde süren toplu pazarlık sistemi 1980'li ve 90'lı yıllarda adem-i merkezileşme yönünde bir eğilim göstermiş; ücret düzeyleri ve genel istihdam koşulları ile ilgili pazarlıklarda işkolu düzeyinde pazarlıklar önem kazanmıştır.⁴⁸

IV. SONUÇ

II. Dünya Savaşı'ndan sonra uygulamaya konulan talep yönlü ekonomik politikalar, bir yandan refahın diğer taraftan istihdamın artmasını sağlamıştır. İstihdam artışına paralel olarak özellikle Avrupa'da işgücü piyasalarında sosyal devlet düşüncesinin de etkisiyle 1970'lere kadar yüksek sendikalaşma ve merkezi toplu pazarlıklarla oluşan ücret artışları, katı işgücü piyasası düzenlemelerini ve istihdam korumaları ile mal piyasasında taleplerin artırılması şeklinde uygulanmıştır. Bu ekonomik yapı içerisinde mal piyasalarındaki talepler, verimlilik artışına bağlı yüksek ücretler ile paralellik göstermiştir. İşgücü ve mal piyasası arasındaki talebe dayalı bu korporatist ilişki 1970'li yıllarda kendini gösteren petrol krizleri ve ekonomik durgunluk ile bozulmuştur. Bu nedenle Neo-liberal politikalara doğru bir geçiş süreci yaşanmıştır. Bu geçiş sürecinde hızlı nüfus artışı ile uluslararası ticaretin serbestleşmesi, yoğun rekabet ortamı ve hızlı teknolojik ilerlemeler sonucunda dünyada işsizlik ve yoksulluk bir çığ gibi büyümeye başlamıştır. Sonuç olarak Petrol Şokunun ardından yaşanan yaklaşık 10 yıllık bocalamanın ardından gelişmiş ülke ekonomilerinde 1980 sonrasında uygulanan Neo-liberal politikalarla gerçekleşen mal piyasası reformlarını işgücü piyasası reformları takip etmiştir.

⁴⁵ Tokol, A., **Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler**, Vipaş Aş, Yayın No:49, Bursa, 2001, s.76-77

⁴⁶ Demircioğlu, M., **Dünya'da İşçi Sendikaları**, Basisen Yayınları, İstanbul 1987, s.315

⁴⁷ Tokol, A., **Avrupa Birliği'ne Üye Ülkelerde Sendikal Hareket**, Vipaş, 2. Baskı, Bursa 2000, ss.22-303

⁴⁸ Güngör, F., "AB Ülkelerinde Toplu İş Sözleşmesi Hakları", **Sendikal Notlar**, Petrol-İş Yayın No:19, Ağustos 2003, s.46

1980 sonrası uluslararası ticaretin serbestleşmesine bağlı olarak oluşan küresel rekabet koşulları, şirketlerin ayakta kalabilmesi için maliyetlerin en aza indirilmesini her zamankinden daha fazla zorlamıştır. Buna ilave olarak yoğun rekabet ortamı teknoloji yoğun üretim sistemlerinin kurulmasına da yol açmıştır. Ayrıca hızla artan nüfus ve köyden kente göçle artan işgücü arzı yeterli derecede dostu büyüme ile edilememiştir. Bütün bu argümanlar işsiz sayısının günden güne sürekli artmasına neden olmuştur. İşsizlik oranlarında meydana gelen bu artışlar, gerek akademik çevreleri gerekse siyasi otoriteleri işsizliği önlemeye yönelik çözüm arayışlarına yöneltmiştir. İşsizliğin nedenlerinden yola çıkan iktisat teorileri de bu bakış açısıyla işsizliği önleyici çeşitli öneriler getirmiştir. Bütün bu önerilere genel olarak bakıldığında, daha öncesinde işgücü piyasasının diğer piyasalardan farklı olarak korunması ve müdahale edilmesi gereken bir piyasa olduğu anlayışı, yerini işgücü piyasası dengelerinin diğer piyasalar gibi arz ve talep ekseninde optimum noktaya geleceği anlayışına bırakmıştır. Bu çerçevede işgücü piyasalarında var olan koruma önlemlerinin, yapılan reformlarla giderek ya gevşetilmesi ya da tamamen ortadan kaldırılması görüşü hakim olmaya başlamıştır.

İşgücü piyasaları yüksek işsizlik ve yoğun rekabet baskısı altında değerlendirildiğinde ortaya iki reform tercihi çıkmaktadır. İlk tercihte işgücü piyasasını koruyucu ve düzenleyici önlemler; katı iş güvencesi, asgari ücret, merkezi düzeyli pazarlıklarla belirlenen ücret ve çalışma koşulları ve cömert işsizlik yardımları ile karakterize edilmektedir. Ancak bu uygulamalarda yüksek düzeyli iş güvencesi nedeniyle işgücü devrinin düşmesi, yüksek işgücü maliyetleri nedeniyle işverenlerin fazla çalışmayı tercih etmeleri, ücretlerin toplu pazarlık koordinasyonu ile toplu iş sözleşmesi sürelerinin uzun dönemli belirlenmesi ve cömert işsizlik ödeneklerinin çalışmamayı teşvik etmesi, işsizlik oranlarını (özellikle uzun dönemli işsizlik) yükseltici etkiler yapmaktadır. Ayrıca bu durum işsiz kalanların yeniden işe girmelerini zorlaştırdığı gibi, aynı zamanda, işgücü piyasasında bir içeridekiler-dışarıdakiler ayırımına da yol açmaktadır. Her türlü koruma ve müdahaleye rağmen işgücünün bir kısmı kolay ikame edilebilen, düşük ücretli, düşük vasıf gerektiren ve güvencesiz işlerde çalışmaktadır. Yani işgücü piyasasını koruma önlemleri işgücünün tamamını informel istihdam nedeniyle de kapsayamamaktadır.

İkinci tercihte ise, işgücü piyasasında yüksek dereceli iş güvencesinin gevşetilmesi, işgücü maliyetlerinin düşürülmesi, esnekleşmenin önünün açılması, ücret pazarlık koordinasyonlarının adem-i merkezileşmesi, cömert işsizlik ödeneklerinin düşürülmesi ve aktif istihdam politikaları ile birlikte uygulanması yönündedir. Diğer bir

deyişle ikinci tercih işgücü piyasasının kuralsızlaştırılmasını içermektedir. Bu durumda işgücü piyasasında arz ve talep dengesine hiçbir müdahale olmayacak ve iş güvencesinin gevşetilmesi ile işletmeler piyasa dalgalanmalarına karşı daha esnek davranabilecektir. Ayrıca işgücü devrinin artması dışarıdakilerin işe girme şansını artıracak ve özellikle uzun dönemli işsizlik oranları düşecektir. İşgücü maliyetlerinin düşürülmesi ile işverenler, fazla çalışma yerine ilave işgücünün işe alınması yönünde teşvik edileceklerdir. İşsizlik sigortası ödeneklerinin büyük bir kısmı aktif istihdam politikalarına aktarılarak eğitim ve yeniden eğitim ile vasıf düzeyi yüksek bir işgücü profili oluşacaktır. Ücret pazarlık koordinasyonlarının adem-i merkezileşmesi ile ücretler şirketin gerçeklerine uygun bir biçimde yani daha rasyonel belirlenecektir. Bu ikinci tercihte öne sürülen işgücü reformları işsizliğin önlenmesinde önemli ölçüde etki yapacaktır. Bu reformlara ilave olarak reel yatırım teşvikleri ile istihdam dostu bir büyüme gerçekleştirilirse, istihdam artışı sağlamanın da önü açılmış olacaktır.

Sonuç olarak, neo-liberal politikalar ve yüksek işsizlik baskısının neden olduğu işgücü piyasası reformları, geleneksel işgücü piyasası düzenlemelerine alternatif olarak daha ucuz ve esnek işçiler çalıştırılmasına yönelik atipik çalışma biçimleriyle esnekleşmeyi öngörmektedir. Bu yeni işgücü piyasası düzeni, geçici istihdamı yaymak, işten çıkarmaları kolaylaştırmak ve işgücü maliyetlerini azaltmak için daha az iş güvencesini içermektedir. Böylece yeni işgücü piyasası, mal piyasasının rekabet edebilirliğini artırmaya yönelik önlemlere öncelik veren Neo-liberal politikalar çerçevesinde kuralsızlaştırılarak, oluşturulan kurallar çerçevesinde yeniden düzenlenmektedir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- Abraham, K. G. and Houseman, S. N., (December 1992, Revised March 1993) "Does Employment Protection Inhibit Labor Market Flexibility? Lessons From Germany, France And Belgium", **Upjohn Institute Staff Working Paper 93-16**, University of Chicago Pres, Chicago
- Amable, B. and Gatti, D., (June 2004), "Labour and Product Market Reforms: A Case for Policy Complementarity" **CEPREMAP and IZA Bonn Discussion Paper No. 1190**, Bonn
- Aykaç, M. (Ankara 2000), "Sendikaların Geleceği: Küreselleşme ve Yapısal Değişiklikler Açısından Bir Analiz", **Nusret Ekin'e Armağan**, Kamu-İş Yayını, Yayın No:38

- Belen, E.(Mart 2000), “Gelişmiş Ülkelerde İşgücü Piyasası Reformları”, **İşveren Dergisi**
- Berkel, R., V. (November 9th-11th 2000), “Activation Programmes As An Alternative? Presentation of Results of The TSER Project ‘Inclusion Through Participation’ ” **WWCLUS Workshop**, Brussels
- Biçerli, M. K.(Kasım 2005), “Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltır mı?”, **Çimento İşveren Dergisi**, Sayı: 6, Cilt: 18
- Biçerli, M. K.(2005), **Çalışma Ekonomisi**, Beta Yayınları Genişletilmiş 3. Baskı, İstanbul
- Boeri, T. (May 2005), “Reforming Labor and Product Markets: Some Lessons from Two Decades of Experiments in Europe”, **IMF Working Paper**
- Calmfors, L. (29 April, 2004), “Labour Market Reforms, Pay-Setting Systems, and Employment” **Economic Growth in the European Union Conference Speech**, Stockholm
- Coe, D. T. and Snower, D. J. (February 1997), “Policy Complementarities: The Case for Fundamental Labor Market Reform”, www.cepr.org/pubs/dps/DP1585.asp (Erişim 05.06.2007)
- Demircioğlu, M., (1987), **Dünya’da İşçi Sendikaları**, Basisen Yayınları, İstanbul
- Ekin, N. (Kasım 2000 – Şubat 2001), “İşsizlik Sorununa Yeniden Bakış”, **TÜHİS Dergisi**, Cilt: 16, Sayı: 4-5
- European Commission (2004), **Europea Employment Observatory Review**, Autumn,
- European Commission, (2006), **Employment in Europe**, Belgium
- European Central Bank, (March 2002), **Labour Market Mismatches In Euro Area Countries**
- Güngör, F. (Ağustos 2003), “AB Ülkelerinde Toplu İş Sözleşmesi Hakları”, **Sendikal Notlar**, Petrol-İş Yayın No:19
- Gündoğan, N. (Mayıs 2007), “İşgücü Piyasasında Esneklik-Güvence Dengesi: Danimarka Modeli”, **Çimento İşveren Dergisi**, Sayı: 3, Cilt: 21
- Heckman, J. J. and Pages, C., (June 2000), “The Cost of Job Security Regulation: Evidence from Latin American Labor Markets” **NBER Working Paper No. 7773**, JEL No. C20
- Howell, D. R. (3 October, 2005), “Fighting Unemployment: Why Labor Market ‘Reforms’ Are Not the Answer” http://www.newschool.edu/cepa/research/workingpapers/EmploymentProtection_Howell_FightingUnemployment_051103.pdf

Kamu-İş; C:10, S:3/2009

- Kapar, R.(2005), “Aktif İşgücü Piyasası Politikaları”, **Toker Dereli’ye Armağan**, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, 2005-55-1
- Kaya, P. A., “Türkiye’de İş Güvencesi Sorunsalı ve Bilim Komisyonunun Hazırladığı Yasa Tasarısı Üzerine Düşünceler”, http://www.isguc.org/arc_view.php?ex=61, (Erişim 18.10.2003)
- Koray, M. (2005), **Sosyal Politika**, İmge Yayınevi, 2. Baskı, Ankara
- Modigliani, F., Fitoussi, J. P., Moro, B., Snower, D., Solow, R., Steinherr A. and Labini P. S., (September 1998), “An Economist’s Manifesto on Unemployment in the European Union, **BNL Quarterly Review, No. 206**
- Öksüzömer, G., “Endüstri İlişkilerinde Değişimin Yeni Boyutları” <http://www.ismmmo.org.tr/docs/malicozum>, (Erişim 17.06.2007)
- Saint-Paul, G. (November 17, 1999), “Toward A Theory of Labor Market Institutions” Oxford University Pres, London
- Snower, D. J. (February 2006), “Reducing Unemployment Through Fundamental Labour Market Reform”, **Anglo-German Foundation For The Study Of Industrial Society**, AGF Berlin Offices
- Şenkal, A. (2005), **Kürselleşme Sürecinde Sosyal Politika**, Alfa Yayınları, İstanbul
- TİSK, (Mart 2004), “Almanya’da Reform Paketi 2” **İşveren Dergisi**
- Tokol, A., (2001), **Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler**, Vipaş Aş, Yayın No:49, Bursa
- Tokol, A., (2000), **Avrupa Birliği’ne Üye Ülkelerde Sendikal Hareket**, Vipaş, 2. Baskı, Bursa
- TÜSİAD, (Aralık 2002), **Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İşsizlik**, Yayın No. TÜSİAD-T/2002/12-354, İstanbul
- Tınar, M. Y. (Mart 2002), “İşsizlik ve Esneklik Ekseninde İş Güvencesi”, **TİSK İşveren Dergisi**
- U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics (2004), www.bls.gov (Erişim 25.12.2004)
- Zaim, S. (1997), **Çalışma Ekonomisi**, 10. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul