T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞGÜCÜNÜN AKICILIĞI VE İŞSİZLİK

Olcay BESNİLİ MEMİŞ

Danışman
Prof. Dr. Tijen ERDUT

İZMİR - 2014

YÜKSEK LİSANS
TEZ/ PROJE ONAY SAYFASI

2011801449

Üniversite : Dokuz Eylül Üniversitesi

Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü

Adı ve Soyadı : OLCAY BESNİLİ MEMİŞ

Tez Başlığı : İşgücünün Akıcılığı ve İşsizlik

Savunma Tarihi : 10/09/2014

Danışmanı : Prof. Dr. Tijen ERDUT

JÜRİ ÜYELERİ

Ünvanı, Adı, Soyadı	Üniversitesi	İmza
Prof. Dr. Tijen ERDUT	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	.....
Prof.Dr.Faruk SAPANCALI	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	.....
Doç.Dr.Nesrin DEMİR	İZMİR KATİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ	.....

Oybirliği (X)

Oy Çokluğu ( )

OLCAY BESNİLİ MEMİŞ tarafından hazırlanmış ve sunulmuş "**İşgücünün Akıcılığı ve İşsizlik**" başlıklı Tezi( ) / Projesi( ) kabul edilmiştir.

Prof.Dr. Utku UTKULU
Enstitü Müdürü

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum "**İşgücünün Akıcılığı ve İşsizlik**" adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih

..../..../.....

Adı SOYADI

İmza

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

İşgücünün Akıcılığı ve İşsizlik

Olcay BESNİLİ MEMİŞ

Dokuz Eylül Üniversitesi

Sosyal Bilimleri Enstitüsü

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Programı

Günümüzde ekonomik süreçlerin değişikliğe uğraması birçok alanı da değişime zorlamaktadır. İşletmelerin rekabet gücü sağlama arayışı, işgücü piyasasında esnekliğin artırılmasına yönelik talepleri artırmaktadır. Böylece, işgücü piyasası üzerinde mali yaklaşımların etkisi artarken, işgücünün korunmasına yönelik uygulamalardan kaçınılmaktadır.

Üretim biçiminin değişmesi, işgücünü birbirleriyle ikame edilemez iki gruba ayırmaktadır. Bu farklılık istihdamın doğrudan ve dolaylı şekilde gerçekleşmesini sağlamaktadır. Esneklik uygulamaları dolaylı istihdam edilen işgücü için ücretlerin düşük olması ve güvencesizlikler anlamına gelirken, doğrudan istihdam edilen güvenceli işgücü ile derin bir uçurum yaratmaktadır.

Bu araştırmada, akıcılık ve akıcılık biçimlerinin, istihdamda yarattığı değişimler incelenirken, bu değişikliklerin çalışma koşulları üzerindeki olumsuz etkilerin ortaya konulması amaçlanmaktadır. Bu anlamda birinci bölümde akıcılık kavramına ilişkin bilgiler verilmektedir. İkinci bölümde, akıcılık ile işsizlik ilişkisi yapısal uyum politikaları bağlamında incelemekte ve akıcılığın değişik görünümlerine değinilmektedir. Üçüncü bölümde ise çalışanların korunmasının akıcılık politika ve uygulamalarından ne ölçüde etkilendiği değerlendirilmektedir.

Anahtar Kelimeler: İşgücünün Akıcılığı, Mesleki Akıcılık, Göç, İşsizlik, Esneklik, Serbest Ticaret, Sosyal Politika

ABSTRACT

Master's Thesis

Labour Mobility and Unemployment

Olcay BESNİLİ MEMİŞ

Dokuz Eylul University

Graduate School of Social Sciences

Department of Labour Economics and Industrial Relations

Labour Economics and Industrial Relations Program

At the present day, alteration of economic processes forces many areas to change, as well. The search of corporations for ensuring the competitiveness increases the demand for flexibility in the labour market. Thus, as the impact of fiscal approach on the labour market increases, the applications for the protection of labour are avoided.

Change of production type, divides labour into two groups which cannot be replaced with each other. These differences maintain employment to exist directly and indirectly. Flexibility applications mean low wages and insecurities for indirectly employed labour force whereas it creates a deep gulf for guaranteed labour force which is employed directly.

The study is analyzing the changes which are created with mobility and mobility forms in employment processes while it aims to reveal the complications of these alterations in working conditions. In this sense, the first section discusses the concept of mobility. Second section examines the relationship between labour mobility and unemployment in the context of structural adjustment and mentions various faces of labour mobility. However, the third section questions what extent the protection of workers is influenced with mobility policies and the complications.

Keywords: Labour Mobility, Occupational Mobility, Migration, Unemployment, Flexibility, Free Trade, Social Politics

İŞGÜCÜNÜN AKICILIĞI VE İŞSİZLİK

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI ii
YEMİN METNİ iii
ÖZET iv
ABSTRACT vi
İÇİNDEKİLER xiii
KISALTMALAR xiv
TABLOLAR LİSTESİ xvii
ŞEKİLLER LİSTESİ x

GİRİŞ 1

BİRİNCİ BÖLÜM
İŞGÜCÜNÜN AKICILIĞI KAVRAMI VE İŞGÜCÜNÜN AKICILIĞI İLGİLİ GÖSTERGELER

1.1. İŞGÜCÜNÜN AKICILIĞI KAVRAMI 3
1.1.1. Tanım 3
1.1.2. Unsurları 23
1.1.2.1. Akıcılığın Bir Esneklik Biçimi Olması 23
1.1.2.2. Küresel Bir İşgücü Piyasasında Geçerli Olması 25
1.2. İŞGÜCÜNÜN AKICILIĞI İLE İLGİLİ GÖSTERGELER 26
1.2.1. İşsizlik 26
1.2.2. Göç 36
1.2.3. İşçi Devri 42
1.2.4. Mesleki Dağılım 50

İKİNCİ BÖLÜM
İŞSİZLİĞİN AZALTILMASINDA İŞGÜCÜNÜN AKICILIĞININ ROLÜ VE İŞGÜCÜNÜN AKICILIĞININ GÖRÜNÜMLERİ

2.1. İŞSİZLİĞİN AZALTILMASINDA İŞGÜCÜNÜN AKICILIĞININ ROLÜ 58

2.1.1. Ürün Piyasalarında Akıcılık 58

2.1.2. Sermaye ve İşgücü Piyasalarında Akıcılık 68

2.2. İŞGÜCÜNÜN AKICILIĞININ GÖRÜNÜMLERİ 80

2.2.1. Esnek Çalışma 80

2.2.2. Esnek Kariyer 85

2.2.3. Yaşam Boyu Eğitim 87

2.2.4. Göç Politikaları 90

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
İŞGÜCÜNÜN AKICILIĞININ ÇALIŞANLARIN KORUNMASI BAKIMINDAN SONUÇLARI

3.1. İŞ VE GELİR GÜVENCESİZLİĞİ 95

3.2. TEMSİL GÜVENCESİZLİĞİ 101

3.3. İŞ SÜRESİ GÜVENCESİZLİĞİ 105

3.4. MESLEK GÜVENCESİZLİĞİ 108

3.5. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ GÜVENCESİZLİĞİ 112

SONUÇ 116

KAYNAKÇA 121

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AR-GE	Araştırma Geliştirme
BOFIT	Bank of Finland's Institute for Economies in Transition
DB	Dünya Bankası
DTÖ	Dünya Ticaret Örgütü
DYY	Doğrudan Yabancı Yatırımlar
EC	European Commission
GATT	General Agreement on Tariffs and Trade
GATS	General Agreement on Trade in Services
HO	Heckscher-Ohlin Theory
ILO	International Labour Organization
ISCO	International Standard Classification of Occupations
NAFTA	North American Free Trade Agreement
NAIRU	Non-Accelerating Inflation Rate Of Unemployment
OECD	Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
s.	Sayfa No
ss.	Sayfadan Sayfaya
STA	Serbest Ticaret Anlaşmaları
TÜHİS	Türkiye Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
UÇÖ	Uluslararası Çalışma Örgütü
UN	United Nations
UNCTAD	United Nations Conference on Trade and Development
UPF	Uluslararası Para Fonu
WTO	World Trade Organization

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: OECD Ülkelerinde İşsizlik Oranları (1197-2012) s. 27

Tablo 2: Seçili OECD Ülkelerinde İşgücü Piyasası Göstergeleri (2012) s. 29

Tablo 3: Seçili OECD Ülkelerinde Uzun Dönem İşsizlik (2005-2013) s. 31

Tablo 4: OECD Ülkelerinde Genç İşgücünün İşsizlik Oranları (%) s. 33

Tablo 5: Seçili OECD Ülkelerinde Yapısal İşsizlik Oranları (1989-1998, 1999-08, 2009-2012) s. 35

Tablo 6: Farklı Meslek Gruplarında Göçü Belirleyen Faktörler s. 38

Tablo 7: Seçili OECD Ülkelerinde Yaş Grupları ve Cinsiyete Göre İş Kıdemleri (2012) s. 42

Tablo 8: Seçili OECD Ülkelerinde Kısmi Süreli Çalışanların Tam Süreli Çalışanlara Oranı (2013) s. 49

Tablo 9: ISCO-08 Meslek Sınıflarına Göre Seçili OECD Ülkelerinde İstihdamın Dağılımı (2012) s. 55

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Seçili OECD Ülkelerinde İşgücünün Göç Hareketleri s. 37
Şekil 2: Seçili AB Üyesi Ülkelerde Göçmen İşgücü İstihdam Oranı (2012) s. 40
Şekil 3: ABD ve AB'de İşgücünün Akıcılığı s. 41
Şekil 4: Seçili OECD Ülkelerinde Haftalık Çalışma Saatlerine Göre İstihdamın Dağılımı (%) s. 52
Şekil 5: İstihdam Edilen Göçmen İşgücünün OECD Ülkelerinde Seçili Mesleklere Göre Dağılımı (%, 2012) s. 56

GİRİŞ

İşgücünün akıcılığı, işgücü piyasalarında esnekliği sağlama anlamına gelmektedir. Yeni klasik yaklaşımda tam istihdamın sağlanmasında önkoşul kabul edilmektedir. İşgücü arz ve talebi arasındaki coğrafi dengesizlikleri gidermek ve işsizliğin dağılımında denge sağlamak en temel işlevidir. Ancak, ekonomik yaklaşımlar ve teknolojik gelişmelerle işgücü akıcılığının işlevi, ülkeler ya da bölgeler arasında arz ve talebi dengelemenin yanı sıra, işgücünün nitelikler ve işler arasında yeniden dağılımını da kapsayacak şekilde genişlemektedir. Bu anlamda, küreselleşme sürecinin en temel işgücü piyasası sorunu olan işsizliğe karşı niceliksel ve niteliksel çözüm olarak sunulmaktadır.

Ancak küreselleşme, ekonomik olarak etkisini daha çok sermaye akıcılığı ve uluslararası ticaret üzerinde göstermiştir. İşgücü sermaye ile aynı oranda akıcılık gösterememiştir. Bunun sebebi, ülkelerin getirdiği kısıtlamalar ve önceliğin mal ve hizmet akıcılığına verilmesidir. Sermaye birikmek için, yeni coğrafyalar keşfetmek istemekte ve bunu yaparken maliyetlerin en az olmasını gözetmektedir. Ancak, rekabet üstünlüğünü korumak için yenilik yaratmanın önemli kabul edilmesi işletmeleri nitelikli işgücü istihdam etme konusunda teşvik etmektedir. Böylece ülkeler, nitelikli işgücü için akıcılığı teşvik ederken niteliksiz işgücü için ise kısıtlar ve engeller koyarak ulusal sınırlar içerisinde kalmasını sağlamaktadır. Bu sınırlar içerisinde işgücü, istihdam yaratamayan ülke ekonomilerinde yoğun hale geldiği için, işletmelerin üretim sürecinde düşük ücretler karşılığında istiham ederek, maliyet avantajı sağlanmak istenmektedir.

İşletmelerin nitelikli işgücü taleplerini bölgesel ticari anlaşmalar ve ekonomik birlik girişimleri ile sağladığı görülmektedir. İşgücünün akıcılığının bölgesel olarak sağlanmak istenmesi ile küresel bir bütünleşme söz konusu olmaktan çıkmaktadır. Böylece sermaye yoğun ülkeler, bölgesel bütünleşmeler ve birliklerle ortak yasal çerçeveler ışığında sermayelerini biriktirirken, işgücü yoğun ülkeler bu ticaret ilişkisine kuralsız ve esnek işgücü piyasaları ile katılmaktadırlar.

Göçmen işgücü, ücret düzeyi düşük ve niteliksiz hizmet işlerinde yoğunlaşmaktadır. Bu işgücünün becerilerini güncelleştirmek ve işgücü piyasasındaki değişikliklere uyum sağlamak için güçsüz konumda olmaları, işsizlik

karşısında korunmaya duydukları gereksinimi arttırmakta ve yeniden iş bulmaları giderek güçleşmektedir. Bunun yanı sıra kısmi süreli çalışma koşullarından kaynaklanan nedenlerle, işgücünün sendikalaşması pek mümkün olamamaktadır. Bu koşullar istihdam edilmelerini zorlaştırdığı gibi, istihdam edildiklerinde de iş güvencesinden yoksun olmalarına yol açmaktadır. Bu anlamda bu çalışma, işgücü piyasalarının en temel sorunu olan işsizliğin işgücünün akıcılığı ile çözümlenmeye çalışılmasında oluşan aksaklıklar ve ekonomik dönüşümlerin işgücünü nasıl etkilediğini ortaya koymaya çalışmıştır.

Çalışmanın birinci bölümünde, işgücü akıcılığı kavramı ve ekonomik yaklaşımların işgücü akıcılığına yükledikleri anlam açıklanacaktır. Ayrıca akıcılık türlerinin, küresel piyasalardaki göstergelerine ilişkin bilgiler sunulacaktır. Bu bağlamda, işsizlik oranları, göç, işgücü devri ve mesleklerin dağılımına ilişkin göstergelerin bulunduğu alt başlıklar içermektedir.

Çalışmanın ikinci bölümünde, ekonomik bütünleşmenin ve yapısal dönüşümün gerçekleşmesi için uygulanan yapısal uyum programlarının ürün ve faktör piyasalarında işgücü akıcılığını artıran politikaları ve etkisi incelenecektir. Üçüncü ve son bölümde ise, istikrarsız hale gelen istihdam koşullarının ve derinleşen işsizliğin karşısında işgücü akıcılığının ortaya çıkardığı olumsuz tablo çalışanların korunması bakımından sorgulanacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM
İŞGÜCÜNÜN AKICILIĞI KAVRAMI VE İŞGÜCÜ AKICILIĞI İLGİLİ GÖSTERGELER

1.1. İŞGÜCÜNÜN AKICILIĞI KAVRAMI

1.1.1. Tanım

Akıcılık; işgücü piyasalarının yönetiminin merkezindedir, tam istihdama ulaşmak için işgücünü en etkin şekilde dağıtmayı/tahsis etmeyi desteklemektedir[1]. Tam istihdamı sağlamak, üretim faktörlerinin etkin kullanılmasıyla doğacak gelirin eşit ve adil dağılımını gerçekleştirme ve işsizliğin neden olduğu olumsuz sonuçlarını ortadan kaldırmaya imkan tanıdığı düşüncesiyle önemli kabul edilmektedir.

Yazında işgücünün akıcılığı, iki dünya savaşı arasında ilgi toplamaya başlamıştır. Akıcılık ile ilgili ilk araştırma konuları, işgücünün ilgisinin neden düşük ya da sabit ücretli yerlerden, ücretlerin yükseldiği yerlere çevrildiğini araştırmak üzerine yoğunlaşmaktadır. İşgücü akıcılığının aksaklığı işsizliğin oluşmasında bir etken olarak görülmemektedir. Esasen akıcılığın sadece ücretler üzerindeki etkisi ile ilgilenilmektedir. Ancak iki dünya savaşı arasında, işgücünün dağılımı dengesiz hale gelmiştir. Savaşın geride bıraktığı çalışabilir nüfusun eksikliği, ülkeleri savaş sonrası kalkınma döneminde zora sokmaktadır. Aynı zamanda bu dönemde yaşanan ekonomik kriz, talep yetersizliğinden kaynaklı görülmüş ve üretim aksamıştır. Belirli sektörlerde ve alanlarda oluşan yüksek işsizlik oranları nedeniyle, işgücünün akıcılığı ücret oranlarını eşitlemek işlevinden işsizliği dengelemek işlevine dönüşmektedir[2].

Akıcılığın iki biçimde gerçekleştiği savunulmaktadır. Bunlar coğrafi ve mesleki akıcılıktır. Coğrafi akıcılık (geographical mobility), irade açısından zorunlu ve gönüllülük esasına dayalı, süreç açısından kısa ve uzun dönem olarak ayrılmaktadır. Mesleki akıcılık (occupational mobility) ise, yatay (sosyo-ekonomik statü korunacak şekilde) ve yukarı (terfi- tenzil şeklinde) yönlü olarak

[1] Campbell R McConnell, Stanley L Brue ve David Macpherson, **Contemporary Labor Economics**, 9th Edition, McGraw-Hill, 2010, ss. 275-277.

[2] Karl Mannheim, **Mobility in The Labour Market,** The International Library of Sociology, Florence, 2000, ss. 3- 4.

açıklanmaktadır. Ancak; bazı yazarlar mesleki akıcılığı temel bir başlık almaktansa, iş akıcılığı (job mobility)'nın alt başlığı olarak açıklamaktadır. Böylece iş akıcılığının bileşenleri; mesleki akıcılık, istihdam akıcılığı (employment mobility) ve işten işe akıcılık (job-to-job mobility) olarak belirlenmektedir[3].

İşgücü akıcılığının coğrafik boyutu, bir kişi ya da bir grup insanın bir coğrafi birimden ötekine, kendi ülkesinden farklı bir ülkeye geçici ya da sürekli ikamet etmek amacıyla siyasal ya da yönetsel bir sınırı geçmesi olarak tanımlanmaktadır[4]. Coğrafi akıcılık, ulusal sınırlar içinde gerçekleşebildiği gibi uluslararası nitelikte de olabilmektedir.

Makro düzeyde coğrafi akıcılık, sermaye ve işgücünün eşitsiz coğrafi dağılımından kaynaklanmaktadır. İşgücü fazlasına sahip olan ülkeler düşük bir ücret piyasasına sahiptir. Buna karşılık sermayeye oranla daha sınırlı bir emek piyasasına sahip olan ülkede ücret düzeyi yüksektir. Ücret farklılığından dolayı düşük ücretli ülkeden yüksek olana doğru işgücü akıcılığı meydana gelmektedir. Bu durum ücretler eşitlenene, denge oluşana kadar devam edecektir. Mikro düzede ise, bireyler; rasyonel düşünce sistemlerini kullanarak maliyet/kar hesabı yapmak suretiyle daha yüksek bir kazanç elde edecekleri hesabının sonucunda akıcılık kararı vermektedirler. Bireyler ücretlerin daha yüksek olduğu yerlere göç ederken; yolculuk, taşınma masrafı, yeni bir dil öğrenme ve katlanılacak psikolojik sıkıntıları da hesaba katarak akıcılık göstereceği savunulmaktadır[5].

İş akıcılığı ise, işletmeler arası ya da işletme içindeki iş değişimlerini ifade etmektedir. İş akıcılığı üç boyutta çeşitlenmektedir. Üç boyut ise kendi içerisinde ayrıştırılarak toplamda on iki tür iş akıcılığından söz edilmektedir. Bunlar; statü (yatay, yukarı, aşağı), görev (aynı veya değiştirilmiş), işletme (içsel veya dışsal)'dir.

---

[3] Tine Andersen, Jens Henrik Haahr, Martin Eggert Hansen ve Mikkel Holm-Pedersen, Job Mobility in the European Union: Optimising Its Social and Economic Benefits, Policy and Business Analysis Final Report, **Danish Technological Institute**, 2008, ss. 15-16.

[4] International Organization for Migration, **World Migration Report 2013**, Geneva, http://www.iom.int/cms/wmr2013, (31.03.14), s. 8.

[5] Ewa Morawska, "International Migration: Its Various Mechanisms and Different Theories That Try to Explain It", http://dspace.mah.se/bitstream/handle/2043/5224/WB1%2007%20inlaga_1.pdf?sequence=1, (12.10.2012), s. 2.

Bu iş akıcılığı türleri işletmenin değişip değişmediği temelinde ele alarak altı başlık altında incelenmektedir[6].

İçsel-yukarı iş akıcılığı; aynı işletme içinde terfiler ile gelen iş değişiklikleri anlamına gelmektedir. Dışsal-yukarı iş akıcılığı; işletme içerisinde yükselme imkanı bulunmadığından daha yüksek statülü bir işe akışı ifade etmektedir. İşveren değişikliği söz konusu olduğundan transfer olarak niteleyebiliriz. İçsel-yatay iş akıcılığı; aynı işletme içerisinde ve aynı hiyerarşik düzeyde iş değişiklikleri anlamına gelmektedir. Bu akıcılık biçimi, piyasa rekabetini güçlü tutmak isteyen işletmelere katkı sağlamaktadır. Ancak bu durum, söz konusu nitelikli işgücü olduğunda geçerlidir. Niteliksiz işgücü için yatay değişiklikler, işsizlikle karşı karşıya kalmalarından ileri gelmektedir. Dışsal-yatay iş akıcılığı; Aynı hiyerarşik düzeyde; ancak farklı işletmedeki iş değişiklikleri, bu akıcılık türünü tanımlamaktadır. İşsizlik ile karşı karşıya kalan birey, aynı statü ile yeniden istihdam edildiğinde dışsal-yatay akıcılığı gerçekleştirmiş olmaktadır. İçsel-aşağı iş akıcılığı; günümüzde işletmelerin küçülmesi ile yaygın olarak görülmektedir. Bu tür durumlarda işletme yöneticileri, çalışanların mevcut statüsünde geri çekmeye gidebilmekte ve böylece içsel-aşağı iş akıcılığını gerçekleştirmektedirler. Dışsal-aşağı iş akıcılığı; işletme değişikliği ile birlikte daha düşük bir hiyerarşik düzeyde istihdam edilmeyi ifade etmektedir.

Akıcılığın mesleki boyutu ise, işgücünün mesleksel değişimleri anlamına gelmektedir. Meslekler, ülkelerin ulusal olarak ya da uluslararası çerçevede Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) gibi kuruluşların belirlediği meslek sınıflandırmalarına göre belirlenmektedir[7]. Mesleki akıcılığın iş akıcılığı ile birlikte anıldığı çalışmalar oldukça fazladır. Birbirilerinin muadili olmasalar da, birbirlerinin tamamlayıcısı olduklarını söylemek gerekmektedir. Mesleki akıcılık işin içeriğinin ve görünümünün değişimi iken, iş akıcılığı işletmenin, başka bir deyişle işverenin değişimi anlamındadır[8].

Bir başka yoruma göre meslek değişimi, olumsuz bir durumdur. Çünkü kişi mesleğini değiştirdiğinde, o mesleğe dair beşeri sermayesini kaybeder. Bu durum,

---

[6] Thomas W. H. Ng, Kelly L. Sorensen, Lillian T. Eby ve Daniel C. Feldman, "Determinants of Job Mobility: A theoretical Integration and Extension", **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, Cilt: 80, 2007, USA, s. 365-366.

[7] David H. Fretwell, Morgan V. Lewis ve Arjen Deij, A Framework for Defining and Assessing Occupational and Training Standards in Developing Countries, **World Bank Information Series**, Sayı: 386, Italy, 2001, s. 7.

[8] Andersen ve Diğerleri, ss. 15-16.

meslek değiştirmeyenlerle kıyaslandığında, ücret kayıplarına neden olmaktadır[9]. Çünkü tecrübe aracılığıyla kazanılanlar; işler, meslekler ve endüstriler arasında akıcı kabul edilmemektedir. Bu yüzden mesleki akıcılık, yol açtığı olumsuz ücret sonuçlarından dolayı işsiz iş arayanlar arasında daha fazla yaygın olduğu savunulmaktadır[10].

Mesleki akıcılığın, sektörel akıcılıkla ilgisinin olduğunu savunan çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmalar, işgücünün yetersiz talebi ve buna bağlı oluşan işsizliğin, mesleki ve sektörel akıcılık tarafından düşürüldüğünü savunmaktadır[11]. Sektörler arası akıcılık ele alındığında, iki çeşit işgücü akıcılığı tanımlanabilir. Mesleksel yapılar üzerindeki akıcılığı yansıtan mesleki değişimler ve aynı ya da daha az farklı meslekler içinde istihdamın ve işletmenin değişimidir. İşgücü akıcılığı bir tek mesleki ölçeğe bağlı değildir ve işgücünün burada gelirinde ve sosyal durumunda değişiklik görülmemektedir. Ancak her iki akıcılık türünün farklı sonuçları vardır. İlk durumda işgücü akıcılığı işgücü piyasasının yapısal değişikliklerine bağlıdır. Bu değişiklikler talebin ihtiyaçlarına cevap veren ve arzın özelliklerine bağlı ise, işgücü piyasasının esnek olduğu varsayılır. Bunun tam tersi; düşük sektörel akıcılık ve özellikle arz, talep hareketlerine göre belirlenmediğinde söz konusu olmaktadır. İkinci durum ise bir mesleki rotasyondur ve genellikle meslek yapısında önemli değişiklikleri beraberinde getirmez. İşletmelerin değişimi, kararsız veya güvencesiz mesleklerin özelliğidir. Akıcılık düzeyi yüksek meslek sektörleri, ücretlerde belirli bir değişime bağlı değildir[12].

İş akıcılığının ve mesleki akıcılığın zorunlu ya da gönüllü gerçekleşmesi söz konusudur. Gönüllü akıcılık, işgücünün işin avantaj ve dezavantajlarını değerlendirerek verdiği karar doğrultusunda oluşmaktadır. Ancak zorunlu akıcılık, işten ayrılmalar ve işin gereklerinin işgücü ile uyuşmaması sonucu oluşmaktadır. Bu anlamda, zorunlu akışlar işgücü piyasası ile ilgili süresi dolmuş iş sözleşmeleri sonucu işgücü fazlalığı, sağlık ve yaşla ilgili geçişleri içermektedir. Gönüllü akışlar

---

[9] Gueorgui Kambourov ve Iourii Manovskii, "Occupational Specificity of Human Capital", **International Economic Review**, Cilt: 50, Canada, s.65.

[10] Fretwell ve diğerleri, s. 13.

[11] Robert J. R. Elliott ve Joanne Lindley, "Skill Specificity amd Labour Mobility: Occupational and Sektoral Dimensions", **The Manchester School,** Cilt: 74, Sayı: 3, 2006, s. 390.

[12] Gustavo Javier Canavire-Bacarreza ve Luís Fernando Lima Soria, **Unemployment Duration and Labour Mobility in Argentina: A Socioeconomis-Based Pre-and Postcrisis Analysis**, Department of Economics Andrew Young School of Policy Studies, George State University, USA, ss. 16-17.

ise; daha iyi bir iş bulma, önceki işin beklentileri karşılamaması ya da kendi işini kurma ve aynı zamanda, çocuk bakımı gibi sebeplerden dolayı işten ayrılma ve coğrafi olarak yer değiştirmenin beraberinde getirdiği ayrılmalar gibi kariyer seçim süreçleri sonucunda oluşmaktadır. Görüldüğü üzere, akıcılık sadece bir işten başka bir işe geçiş şeklinde gerçekleşmemektedir. İşgücü piyasasında aktifken pasif hale geçişte bir tür akıcılık kabul edilmektedir. Yazında bu tür işgücü piyasası durumları arasında geçişi tanımlamak için istihdam akıcılığı kavramı kullanılmaktadır. Kavram, istihdam edilmek, işsizlik, kendi hesabına çalışmak ya da pasif olmayı içerdiği gibi iş sözleşmeleri arasında akıcılığı da kapsamaktadır[13].

İşgücü akıcılığına kuramsal bağlamda yüklenen en önemli misyon, yüksek işsizlik oranlarının söz konusu olduğu piyasalardan, düşük işsizlik oranlarına sahip piyasalara akış ile işsizliğin dengelenmesidir[14]. İşgücü piyasasını diğer piyasalardan ayıran en önemli unsur insanı içermesidir ve bu unsuru piyasa dengesizliğinin ekonomik ve sosyal yönden etki etmesi kuşkusuzdur. Etkiyi en aza indirmek için bu dengesizliği ortadan kaldırmak iktisat politikalarının başlıca ilgi odağıdır. Bu anlamda, işsizliğin azaltılması ve istihdam olanaklarının artırılması öneminden hareketle yazında yer alan iktisat politikalarını incelemek ve akıcılık ayağına değinmek çalışmanın amacı bakımından gereklidir.

Klasik yaklaşımda baştan bir varsayım olan akıcılık, tam rekabet piyasası ilkelerinden ileri gelmektedir. Bu anlamda, işgücü piyasasında tam rekabet ilkelerinin varlığı ile tam istihdamın sağlanacağını varsayılmaktadır. İşgücü piyasasında tam rekabet ilkeleri gereği işgücü; akıcı, piyasa hakkında tam bilgi sahibi, nitelik olarak tüm diğer işgücü ile aynı ve piyasada çok sayıda bulunan bir üretim faktörüdür[15].

İşgücünün akıcılığı, klasik yaklaşımdaki diğer varsayımlar ile birleşerek anlam kazanmaktadır. Bu bağlamda, işgücünün nitelik olarak aynı kabul edilmesi akıcılığını kolaylaştırıcı bir etmendir. Ayrıca rasyonel birey düşüncesinden hareketle, işgücü yapacağı değişikliğin fayda ve maliyetlerini hesaplayacağından, en etkin

[13] Andersen ve Diğerleri, ss. 16-17.
[14] Oussama Ezzeddine, The Role of Labour Mobility in Reducing Unemployment in the European Union, **Université Montesquieu Bordeaux IV**, France, s.2.
[15] Karl E. Case, Ray C. Fair, Sharon M. Oster, **Principles of Economics**, 10th Edition, 2010, s. 231.

tercihi yapacağı öngörülmektedir[16]. İşgücü, istihdam olanakları neredeyse oraya doğru akıcılık göstermekte ve bunu yaparken hiç bir engelle karşılaşmadığı savunulmaktadır.

Klasik yaklaşım, akıcılık ile işgücünün, ihtiyaç duyulan tahsis edilmeyi ve yeniden tahsis edilmeyi sektörler, işletmeler, işler ve coğrafyalar arasında gerçekleştirmesini beklemektedir. Bu görüşün kaynağı "her arzın kendi talebini yaratacağı" mahreçler kanunudur. Bu anlamda, piyasadaki her arz talep bulacaktır ve talep yetersizliğinden kaynaklanan bir işsizlik söz konusu olmayacaktır. Bu bağlamda, üretim devam ettikçe, işgücü talebinde azalma söz konusu değildir. Aynı zamanda işgücü talebinde bir azalma söz konusu olsa dahi, görünmez el piyasayı ücretlerin ve fiyatların esnekliği sayesinde, işgücünün talebini artıracak ücret seviyesine getirecektir. Bu anlamda, zaman zaman oluşan işsizliği ise kısa dönemli ve geçici olarak nitelemektedirler[17]. Uzun dönemli işsizliğin görüldüğü durumları ise piyasanın işleyiş bozukluğuna değil, bireylerin kendi iradeleri doğrultusunda çalışmama isteğinden kaynaklandığına bağlamaktadırlar[18].

Klasiklerin ekonomide geçici niteliğiyle var olabileceğini düşündükleri işsizlik türü friksiyonel işsizliktir. İşgücü, işten işe akıcılık göstermesi esnasındaki iş arama süreçlerinde bu işsizlik türü ile karşılaşmaktadır. Her arzın talebinin olduğu varsayımı altında, bu işgücünün istihdam edilmesi söz konusu iken, işsizlik durumu devam etmekte ise, bu işgücünün piyasadaki işleri beğenmediğini göstermektedir. Bu anlamda bu işsizlik, bireyin iradesi ile söz konusudur. Yine aynı varsayım altında ise talebin yetersizliğinden kaynaklanan bir işsizlik söz konusu değildir. Klasikler irade dışında gerçekleşen konjonktürel işsizliğin varlığını kabul etmemektedir[19].

İşsizliğin klasik yaklaşımında, reel ücret önemli bir rol oynamaktadır. Klasik yaklaşımda reel ücret daima işgücünün marjinal maliyetine eşittir. İstihdam arttıkça işgücünün marjinal maliyeti artacağından, reel ücretler azalacak ve dolayısıyla işgücü arzı da azalacaktır. Arzı teşvik etmek için ise ücretlerin yükselmesi gerekmektedir. Bu bağlamda, işgücü piyasalarının mal piyasaları ile benzerlik

---

[16] Larry Izamoje, "Reactions to Labour Mobility in Small and Medium Organisations in Nigeria", **European Journal of Social Sciences,** Cilt: 25, Sayı: 3, 2011, s. 294.

[17] Brian Snowdon ve Howard R. Vane, **Modern Macroeconomics Its Origins, Development and Current State**, Edward Elgar Publications, USA, 2005, ss. 44-45.

[18] Joseph E. Stiglitz, **Principles of Macroeconomics,** W.W. Norton&Company, New York, 1993, s. 271.

[19] Campbell ve Diğerleri, s. 167.

göstermesi varsayımından hareketle, denge ücret seviyesine kıyasla oluşan yüksek ücret oranı nedeniyle iradi işsizliğin oluştuğunu savunmaktadır. Çünkü klasik iktisatçılar, bireylerin kar ve fayda maksimizasyonunu reel değişkenler üzerinden gerçekleştirdiklerini ve dolayısıyla reel ücrete göre karar verdiklerini belirtmişlerdir. Klasiklerin görüşleri üzerine yeni klasik iktisatçıların oluşturdukları işgücünün bireysel arz eğrisi teorisi bu açıklamanın tamamlayıcı niteliktedir. Kurama göre, işgücü arzı, bireylerin "çalışma" ve "boş zaman" tercihine dayanmaktadır. Çalışma ve boş zaman tercihini belirleyen unsur ise ücret haddidir. İşgücü çalışma ve boş zaman arasındaki fırsat maliyetine göre tercihini yapacaktır. Ücretlerin görece yüksekliği işgücünün boş zaman lehine tercih yapmasına sebep olacakken, düşük ücretlerin işgücünü çalışma yönünde teşvik edeceğini savunmaktadırlar[20]. Bu dengenin sağlanmasında nominal ücretlerin esnekliği rol oynayacaktır[21].

Özetle, klasik yaklaşımda işgücünün akıcılığı, işgücünün ücretler karşısında gösterdiği bir tepkidir. Ücretlerin esnek olması sayesinde, arz ve talep dengesizliklerine göre ücretler belirlenecek ve işgücü düşük ücretlerden yüksek ücretli sektörlere, işlere ve coğrafyalara akıcılık göstererek, dengenin sağlanmasında etkili olacaktır.

1930'lu yıllara kadar işgücü arzı üzerinde ücretlerin ve ücret dışı gelirlerin etkisi, mahreçler kanunu dolayısıyla piyasada iş fırsatlarının olup olmamasına bakılmaksızın kabul edilmiştir. Büyük buhranla birlikte aile reislerinin işsiz kalması söz konusu olunca; piyasanın, bireyleri kendisine bağımlı olmaya zorladığı görülmektedir. Böylece bireyler, yaşam gereksinimlerini karşılamak zorunluluğundan dolayı daha iyi çalışma koşullarından çok, iş fırsatları ile ilgilenir hale gelmektedir[22]. Önceliğin işsizliğin çözümünde olması ve piyasa mekanizmasının bunu sağlayamaması klasik yaklaşımın güncelliğini yitirmesine neden olmuştur. Böylece Keynes, işsizliği ve dengenin oluşumunu yeniden tanımlayarak piyasa dengesini sağlayacak bir istihdam politikası oluşturmuştur. Bu anlamda, ekonomi Keynesyen politikalarla düzenlenmeye başlamıştır.

---

[20] Michael Burda ve Charles Wyplosz, **Macroeconomics**, Oxford Universsity Press, Third Edition, 2001, ss. 71-72.

[21] Marco Guerrazzia ve Nicola Meccheri, "From Wage Rigidities to Labour Market Rigidities: A Turning-Point in Explaining Equilibrium Unemployment?", **The Journal Of Socio-Economics**, Cilt: 41, 2012, s. 189.

[22] Clarence D. LongSource, "Impact of Effective Demand on the Labor Supply", **The American Economic Review,** Cilt: 43, Sayı: 2, 1953, s. 459.

Keynes dengenin oluşması için yaptığı açıklamaları klasiklerin yaklaşımları üzerinden ilerletmiştir. Keynesyen yaklaşım, klasiklerin yok saydığı iradi işsizliğe klasik dengenin üzerinden dikkat çekmeye çalışmıştır. Bahsedildiği gibi klasik denge, piyasada işgücü talebinin düşmesi ile ücretlerin düşeceği iddia edilen dengedir. Ancak Keynes, klasiklerin belirttiği ücret düşüşü belirli bir düzeye kadar gerçekleşebileceğini savunmaktadır. Bu düzeyden sonra ücretlerin düşüşü işgücünün arzını da düşüreceği için işgücü talebini teşvik eden düşük ücretlerin anlamının kalmayacağını savunmaktadır[23]. Kuşkusuz düşük ücretle çalışmaya razı olan işgücü sınırlı olacaktır. Keynes böylelikle piyasanın her zaman temizlenme güdüsüyle çalışmadığını, bireylerin kendi iradeleri dışında çalışmama kararı verdiklerini göstermektedir.

Keynes tam istihdamın sağlanamayacağını bu şekilde göstererek kendi denge sistemini oluşturmuştur. İstihdam dengesini oluştururken tam istihdamı tesadüfi olarak nitelemektedir. Yüksek istihdam seviyesine ulaşmanın ise o ekonomideki gelir ve harcama seviyesine bağlı olduğunu belirtmektedir. Gelirler ise bir milli ekonomide halkın ve devletin o dönem içinde yaptıkları tüketim ve yatırım harcamalarının toplam seviyesine bağlıdır[24]. Keynes yazına kazandırdığı iki kavram ile bu açıklamaları anlaşılır kılmaktadır. Bu kavramlar toplam arz ve toplam taleptir.

Keynes'e göre istihdam etmenin girişimciye iki tür maliyeti vardır. Bunlardan biri üretim faktörünün mevcut hizmetlerine karşı yapılan faktör maliyeti, ikincisi ise istihdamın kullanım maliyeti olarak adlandırdığı atıl bırakılmayıp kullanılan donanım için oluşan maliyettir. Gerçekleşen çıktı; yani toplam gelirin faktör ve kullanım maliyeti toplamı üzerinde kalan kısmı ise kardır. Veri istihdam düzeyinde elde edilen toplam gelir ve bu istihdam miktarında gerçekleşen toplam arz fiyatı, istihdamın gerçekleşmesi için girişimcinin gelir beklentisidir. Bu anlamda istihdam miktarı girişimcilerin söz konusu istihdam miktarı ile elde etmeyi ümit ettikleri gelirin miktarına bağlıdır. Beklenen gelir, toplam arz fiyatından büyük ise girişimcinin istihdam düzeyini artırması için bir teşvik olacaktır. Bunu beklenen gelirin toplam arza eşit olduğu noktaya kadar yapabilecektir. Böylece istihdam

[23] Burda ve diğerleri, s. 272.
[24] John Maynard Keynes, **The General Theory of Employment, Interest and Money**, 1936.

toplam arz ile toplam talebin kesiştiği noktada gerçekleşecektir. Bu noktada oluşan beklenen gelir efektif taleptir[25].

Bu açıklamayla birlikte Keynes, klasiklerin mahreçler kanunu reddetmektedir. Beklenen gelirlere verdiği önem temelinde açıklamalarını yapan Keynes, ekonomide durgunluk yaşanırken toplam arz eğrisini yatay eksene paralel kabul etmektedir. Bu durumda toplam talepte oluşan bir artış doğrudan üretim artışı sağlamaktadır. Bu anlamda talebin arzı yarattığını savunmaktadır[26].

Bu sistemde Keynes, klasiklerin esnek olmasını beklediği parasal ücretler yerine reel ücretleri devreye sokmaktadır. Ona göre ücretler esnek değil aşağı yönlü değişime katıdır. Keynes bu duruma sebep olarak sendikaları göstermektedir. Sendikalar bu dönemde güçlüdür ve işsizlik karşısında parasal ücretleri korumaktadırlar. Parasal ücretleri işsizliği temizlenme oranına düşüremeyince, çözümü reel ücretlerin düşürülmesi ile sunmaktadır. Bu bağlamda, mal fiyatlarında parasal ücretlere oranla gerçekleşecek küçük bir artış, reel ücretlerin düşmesine yol açacaktır[27]. Keynes'e göre işgücü, parasal ücretlerinin azaltılmasına karşı koymalarına rağmen reel ücretleri düştüğü halde mevcut parasal ücretten çalışmayı sürdürmektedir. İrade dışı işsizlikten dolayı bireyler, düşük de olsa cari ücret düzeyinden çalışmalarını sürdürdüğü savunarak; bu durumu, "eksik istihdam" olarak tanımlamaktadır. Böyle bir dengesizlik halinin temel nedeni, işgücünün para aldanmasına kapılmasıdır[28].

İşgücü piyasasında eksik istihdam dengesini savunan Keynes, işgücü arz eğrisini analizine doğrudan dahil etmemiştir. Bunun yerine istihdam düzeyinin, toplam arz fonksiyonun efektif talep ile kesiştiği noktada oluşan dengeye göre belirleneceğini ifade etmiştir. Efektif talebin tüketim ve yatırımlardan oluştuğunu, bu nedenle de istihdam hacminin toplam arz fonksiyonuna, tüketim eğilimine, yatırım hacmine bağlı olduğunu ve bunun da istihdamın genel kuramının özü olduğunu ileri sürmüştür[29].

---

[25] Keynes.
[26] Erdal Ünsal, **Makro Ekonomi**, İmaj Yayınevi, Ankara, 2004, s.72.
[27] Snowdan ve Vane, s. 66.
[28] Alan Meltzer, **Keynes's Monetary Theory A Different Interpretation,** Cambridge University Press, Cambridge, 1988, s. 117.
[29] Keynes.

Keynes'e göre işsizlik toplam talep yetersizliğinden kaynaklanmaktadır. Yani işsizliğin özünde, bireylerin az sayıda mal talep etmeleri nedeniyle işletmelerin üretimi kısmaları ve buna bağlı olarak ekonomik daralmanın oluşması vardır. Bu durumda işletmelerin düşük işgücü talep etmeleri de söz konusudur[30]. Keynes, böyle bir daralma baş gösterdiğinde işletmelerin kötümser tavırla yatırım yapmaktan çekinmeleri halinde ortaya çıkan düşük istihdam dengesinin uzun sürebileceğini belirtmiştir. Keynes'e göre böyle bir durgun ekonomide devlet para arzını artırarak ve faiz haddini düşürerek yatırım harcamalarını teşvik edebilir. Bu politika yatırımları artırmakta etkili olmazsa, devlet kendi harcamaları ile (cari harcamaları ve yatırım harcamaları ile) milli geliri artırabilir. Bu bağlamda, işsizlik sorununun çözümünde mutlaka hükümetlerin politikalarla piyasalara müdahale etmesi gerekmektedir. Bu anlamda; işsizliğin artış gösterdiği dönemlerde işsizlere yapılan teşvikler, toplam talep ve tüketimin sürdürebilirliğini sağlayan bir araç olarak görülmüştür[31].

Tüm bu şartlar altında Keynes istihdam teorisini yüksek ücretli refah ekonomisinin örneklemesini yaparak oluşturmaktadır. Ona göre ücret kesintileri pratik olmayan ve zorlayıcı politikalardır. Bunun yerine devletin parasal reformlar yapmasını öngörmektedir. Bu reformları işsizlik için geçici politikalar olarak görse de ücret kesintilerine tercih etmektedir[32]. İşsizliğin para ve maliye politikaları aracılığı ile çözümleneceği temel alınmaktadır. Çünkü Keynes için, klasiklerin varsaydığı mükemmel piyasa güçleri geçerli değildir. Reel ücret oranları ve işgücü talebi fonksiyonu arasındaki ilişki işgücünün arasındaki serbest rekabet ve tam akıcılık ile kolaylıkla anlaşılacaktır. Böylelikle herkesin istihdam edildiği talep oranı reel ücrete bağlıdır[33]. Bu bağlamda, işgücünün akıcı olmaması, ücret katılıklarının oluşu ve endüstriyel sistemin esnek olmayışını bu açıklamaya ispat olarak göstermiş ve bu sebeplerden ötürü piyasa güçlerinin işsizlik karşısında etkinliğini kabul etmemiştir[34]. Ayrıca işgücünü, niteliksel olarak birbirleri ile aynı görmediğinden farklı mesleklerdeki net avantajın tam bir eşitlik sağlama eğiliminde olmadığını

---

[30] Ola Sjöberg, "Labour Market Mobility and Workers' Skills in a Comparative Perspective: Exploring the Role of Unemployment Insurance Benefits", **International Journal of Social Welfare.** Cilt: 17, 2008, s.74.
[31] Sjöberg, s. 74.
[32] Alex J. Millmow, "The Evolution of J.M. Keynes' Wage and Employment Theory 1920-1946", **History of Economics Review,** Sayı: 17, 1992, s.52.
[33] Keynes.
[34] Millmow**,** s.52.

belirtmektedir. Kuşkusuz bu açıklama işgücünün mevcut durumunun akıcılık eğiliminde olmadığını göstermektedir[35]. Bu durumda devletin, teşvik edici tedbirler (vergiler, kamu harcamaları, vb.) yoluyla işgücünün istihdama akıcılığını sağlamaya çalışması beklenmektedir.

İşgücünün akıcılığının aksak olmasına neden olduğu varsayılan ücret katılıkları Keynesyen yaklaşımda belirtilmiş ancak, neden ve nasıl olduğu konusunda açıklama yapılmamıştır. Bu eksikliği Yeni Keynesyenler tamamlayarak, ücret katılıkları ile ilgili boşlukları doldurmuşlardır. Açıklamalarını, Etkin Ücret Kuramı (Efficiency Wage Theory), İçeridekiler-Dışarıdakiler Kuramı (Insider-Outsider Theory), Zımni Sözleşmeler Kuramı (Implicit Contract Theory) adlarındaki kuramlarla yapmışlardır.

Etkin ücret kuramı, düşük bir ücret düzeyinden çalışma arzusunda olduğu ve işletme dışında bulunan iş arayan işgücünün varlığının, ücretleri neden düşürmediğini açıklamak üzere kurulmuştur. Bu anlamda, işgücünün niteliği ve aynı zamanda işletmenin de karlılığına karşılık gelen verimliliği, ücret artışı ile artırılabilir. İşsizlik durumunda ise, piyasadaki rekabet sonucu ücretlerin düşmesi ücretlerin aşağı doğru katılığından dolayı mümkün değildir. Ayrıca kuram, düşük ücretin işgücünün verimliliği üzerinde olumsuz etkisi olduğunu kabul ettiğinden, ücretin belirli bir aralıkta belirlenmesi gereğini savunmuştur. Bu anlamda ücretlerin piyasayı temizleyen ücret seviyesine düşmemesini gerekli görmüştür[36].

Bu modelin altında yatan temel düşünce, işletmenin cari ücret düzeyinin üzerinde bir ödeme yapmasının, işgücünün işten ayrılmaya ilişkin isteğini önemli ölçüde azaltacağı iddiasıdır. İşgücü giriş ve çıkışlarının işletmeye ek maliyet yüklediği öngörülmektedir. Etkin ücret, bu maliyeti azaltmanın bir yolu olarak görülmektedir.

Gayri iradi işsizlik kavramının tanımlanmasında önem verilen İçeridekiler-dışarıdakiler kuramı, istihdam edilmiş ve içeride bulunan işgücünün kazandığı tecrübelerin, dışarıda diye tabir edilen iş arayan işgücüne nispeten işletmeye daha

[35] Kevin D. Hoover, "Relative Wages, Rationality, and Involuntary Unemployment in Keynes's Labor Market", **History of Political Economy,** Cilt: 27, Sayı: 4, 1995, s.665.
[36] Bruce Greenwald ve Joseph E. Stiglitz, "Keynesian; New Keynesian and New Classical", **Oxford Economic Papers, New Series**, Cilt: 39, Sayı: 1, Mart 1987, ss.123-124.

çok verim sağlayacağından ücret ve çalışma koşullarının iyileşmesini tanımlayan bir kuramdır[37].

İçeridekiler-dışarıdakiler kuramına göre, işletmede çalışan işgücünü işten çıkarıp dışarıda iş aramakta olan işgücünü işe almak işletme açısından maliyeti son derece yüksek bir durumdur. Çünkü bir yandan işten çıkarmanın bir maliyeti diğer yandan da çalışmakta olan işgücünün iş tecrübesi vardır, bu da verimliliği ve dolayısıyla da üretimi artıran bir etkendir. Bu bakımdan işletmeler çalışmakta olanlarla tekrar bir ücret pazarlığına girmeyi tercih etmektedir. Böylece, ücretlerin daha da yükseltilmesine neden olmaktadır. Bu yaklaşım çerçevesinde yüksek ücret ve gayrı iradi işsizlerin bir arada olması içerdekilerden kaynaklanmaktadır[38]. İçeridekiler-dışarıdakiler kuramına klasikler, işgücünü ayrımlaştırdığı iddiasıyla karşı çıkmıştır. Klasiklere göre, sanayi kolları arasında işgücü akıcılığının seviyelerinin yükselmesi ile, içeridekiler ve dışarıdakiler arasındaki ayrım ortadan kalkarak işgücü, piyasaya dahil olacaktır[39].

Zımni sözleşmeler kuramı ise, işgücünün ekonomik dalgalanmalardan etkilenmemesi adına üstü örtülü yapılan anlaşmalarla, ücretleri belirli bir sürede sabitlemektir. Zımni sözleşmeler kuramının temel varsayımı, işgücünün riskten kaçması işletmelerin risk almaktan kaçınmadıkları görüşüne dayanmaktadır. Bu kuram zaman içerisinde çeşitli şekillerde geliştirilmekle birlikte ilk olarak ortaya konulan biçimi ve işgücü piyasasındaki reel katılıkları açıklamaya çalışan geleneksel yapısı ile işsizlik kavramını açıklayamamaktadır. Geleneksel zımni sözleşmeler kuramı, işgücü talebindeki düşüşlerin işten çıkarılmalarla sonuçlandığını varsaymıştır. İşinden çıkarılan çalışanların akıcı olmadığını kabul edilmiş ve buna sebep olarak akıcılık maliyetlerini göstermiştir[40]. Güncellenmiş hali ile zımni sözleşmeler, işletmelerin; ekonomide çıkan dalgalanmalardan işgücünün etkilenmemesi adına daha düşük ücret dalgalanmasını içeren sözleşmeler ile

---

[37] Barış Kablamacı, "İçeridekiler–Dışarıdakiler Teorisi Üzerine Bir Değerlendirme", **İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, İstanbul, 2011, s. 55.

[38] Michael Dobbie, "The Insider-Outsider Theory: Some Evidence from Australia", **Australian Journal of Labour Economics,** Cilt: 8, Sayı: 2, Haziran, 2005, ss.181-183.

[39] Qiang Zhou, http://home.uchicago.edu/~qiang/Research_files/Dissertation/chp7.pdf, (06.06.2013), ss. 253-254.

[40] Richard Arnott, Arthur Hosios ve Joseph Stiglitz; Implicit Contracts, Labor Mobility and Unemployment, **NBER Working Paper**, Temmuz 1987, ss.1-2.

sigortalamayı önermesini ele almaktadır[41]. Buna göre ücretler, işgücü ve işletme arasında yazılı bir anlaşma olmaksızın uzun dönemli olarak örtük bir biçimde belirlenmektedir. Ekonomik genişleme dönemlerinde ücret artışı ya da durgunluk dönemlerinde ücretlerde düşme gibi uygulamalar yapılmamaktadır[42].

Ücret katılıkları işgücü piyasası kurumları gibi ücret değişimlerinin alt sınırlarını belirlemektedir. Bazı işgücü piyasalarında işsizliğin potansiyel bir nedeni olarak görülmektedir. Ücret katılıklarının iş akıcılığı kararına nasıl bir etkisi olduğunu araştıran bir çalışmada, işsizlikle ücret katılıklarının güçlü bir bağı oldu ileri sürülmektedir. Niteliksiz işgücü için işsizlik, toplu pazarlık yolu ile müdahale edildiği için ücretlerin esnekliğini yitirdiğinden oluştuğu savunulmaktadır. Nitelikli işgücü için ise, beşeri sermayeye yapılmış bir yatırım olarak görülmekte ve işgücü devrinin azalmasından dolayı istihdam maliyetlerinin düşmesi söz konusu olduğundan verimliliğin artacağı ileri sürülmektedir[43].

Keynesyen politikaların uygulanma alanı bulduğu İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra, başta Avrupa ülkeleri olmak üzere birçok ülkenin amacı, tam istihdamı sağlamaktır. Ülkelerin ulusal politikalar izlemesi akıcılık oranlarını düşürmektedir. Bu bağlamda, akıcılığın müdahalelerle gerçekleşmesi söz konusudur. Savaş sonrası işgücü kıtlığı yaşayan Avrupa ülkeleri yeniden yapılanmak için ihtiyaç duyduğu işgücünü, işgücü bol ülkeler ile yaptığı anlaşmalarla sağlamaktadır[44]. Bu ülkelerde göçmen işgücü, yerel işgücü ile aynı şartlarda istihdam edilmekte ve eğitim, sağlık, nakdi yardımlar gibi konularda onlarla eşdeğer tutulmaktaydı. Böylece iki işgücü arasında yetenek bakımından bulanık bir görüntü oluşmaktadır. Bu anlamda, bireylerin yapısal konumu ve kaynaklarının işgücü piyasası çıktılarında daha az rol oynadığı kolektivist bir akıcılık rejimi söz konusudur[45].

Böylece, 1950-1960'lı yıllarda işsizlik düşük, ekonomik büyüme yüksek ve istikrarlıdır. Koruyucu iş yasaları ile işgücü piyasası düzenlenmektedir. 1970'li

---

[41] Costas Azariadis ve Joseph E. Stiglitz, "Implicit Contracts and Fixed Price Equilibria", **The Quarterly Journal of Economics**, Cilt: 98,1983, s. 3.

[42] Azariadis ve Stiglitz, s.3.

[43] Thomas Cornelißen ve Olaf Hübler, Downward Wage Rigidity and Job Mobility, **Diskussionspapiere des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften, Universität Hannover,** Sayı: 349, 2006, s. 10.

[44] Semra Purkis, Modern Köleler: Göçmenler, **Eğitim Bilim Toplum Dergisi**, Cilt:4, Sayı:13, Ankara, 2006, s. 48.

[45] Thomas A. Diprete, Paul M. De Graaf, Ruud Luijkx, Michael Tahlin ve Hans-Peter Blossfeld, "Collectivist Versus Individualist Mobility Regimes? Structural Change an Job Mobility in Four Countries", **American Journal of Sociology,** Cilt: 103, Sayı: 2, 1997, s. 321.

yıllara doğru gelindiğinde ise teknolojide yaşanan değişiklikler, sermayenin işgücüne ikame edilmesini teşvik etmiştir. Avrupa ülkeleri artık işgücüne eskisi kadar gerek duymamaktadır ve sınırlarını işgücüne kapatmıştır. Üretimin sermaye ağırlıklı yeniden düzenlenmesi ise niteliksiz işgücünün işsiz kalmasına neden olmaktadır.

Teknolojik değişim, işsizlik ve istihdam dinamikleri üzerinde önemli ve karmaşık bir etkiye sahiptir. Talep tarafından bakıldığında, bir sektördeki yeni teknolojinin işgücünden tasarruf etmeyi sağlaması, işgücünün talebinin azalmasına neden olmaktadır. Ayrıca teknolojik değişimin oluştuğu sektörde mal ve hizmetlere olan talepte etkilenmektedir. Aynı zamanda diğer sektörlerde üretilen yüksek gelir esnekliğine sahip mal ve hizmetlere olan talebi de etkilemektedir. Bu nedenle, teknolojik değişim, doğrudan teknolojik değişimden etkilenen sektörde değil, diğer sektörlerde istihdam artışı getirebilir ve dolayısıyla ekonominin genelinde istihdam, yapısal değişime katkıda bulunmaktadır. İşgücünün heterojen doğası göz önüne alındığında, yeni teknoloji yüksek vasıflı işgücünün talebini artırırken düşük vasıflı işgücü için talep azalmasını getirebilmektedir. Bu bağlamda, arz tarafından bakıldığında, teknolojik ve yapısal değişimler sonucunda ortaya çıkan talep, nitelikli işgücüne doğru iken ve niteliksiz işgücü için eşleşmeyeceğinden, işsizlik ortaya çıkmaktadır[46].

1970'li yıllarda eşanlı olarak yaşanan işsizlik ve enflasyon, toplam talebin artırılmasının tam istihdamı sürdüremeyeceğini kanıtlamıştır. Verimliliğin düşmesi, toplam işgücü maliyetlerinin yükselmesi, sermaye/ürün oranının kötüleşmesi ve hammadde fiyatlarının yükselmesi gibi arz yönlü sorunların ortaya çıkması ile birlikte talep yönlü politikaların terk edilip, arz yönlü politikalara geçilmesi gerekli görülmüştür[47]. Bu gereklilik yeni yaklaşımlarla savunulmuştur.

İlk olarak Monetaristler (Parasalcılar) tarafından, ekonomide "doğal işsizlik oranı" olarak adlandırdıkları işsizlik düzeyi tanımlanmaktadır. Doğal işsizlik oranı işgücü piyasalarının koşulları ve ekonominin yapısal özelliklerinden dolayı oluşmaktadır. Bu anlamda, ekonominin her zaman tam istihdam düzeyinde dengede olduğunu kabul etmemeleri açısından önemlidir. Ekonominin uzun dönemde bu

[46] Xin Meng, P. N. Raja Junankar ve Cezary A. Kapuscinski, Job Mobility Along the Technological Ladder: A Case Study of Australia, **IZA Discussion Paper**, Sayı: 1169, Germany, 2004, s. 2-3.

[47] Alain Lipietz, "The Post-Fordist World: Labour Relations, International Hierarchy and Global Ecology", **Review of International Political Economy,** Cilt: 4, 1997, ss. 3-4.

koşulların iyileştirilmesi ile tam rekabet koşullarına kavuşturulacağı öngörülmektedir. Ancak bunun için, piyasa dışı uygulamaların kaldırılması gereklidir. Keynesyen yaklaşımda olduğu gibi harcamaları arttırarak işsizliği azaltma çabaları kısa vadede sonuç verse bile, uzun vadede enflasyon ve belki de daha yüksek oranlı işsizlik ile sonuçlanacağı savunulmaktadır. Monetaristlere göre parasal istikrar, işsizliği doğal oran civarında tutabilir.

Parasalcılara göre, piyasadaki sabit fiyatlar, beklenen fiyat değişim oranları ile aynı olduğunda işsizlik oranı normal düzeyinde olacak ve bir şok meydana gelene kadar öyle kalacaktır. Bu normal işsizlik oranının belirleyicileri işgücü piyasası bilgi maliyeti, işgücü akıcılığı, yasalar ve işgücü piyasasının serbestliğini engelleyen kuruluşlardır[48]. Bu yüzden Parasalcılar, piyasa ekonomisinin etkinliğini sınırlayan yapılanmaların devre dışı bırakılması için yapısal bazı politikalar önermektedir. Bunlar; çalışma güdüsünü engelleyen vergi politikaları ve işsizlik yardımlarını azaltmak, sendikalar gibi ücret ve çalışmanın esnekleştirilmesini engelleyen kuruluşları kaldırmak, özelleştirmeler yoluyla mal ve hizmet piyasalarının etkinliğini sağlamak ve bu piyasalara işgücünün coğrafi ve mesleki akıcılığını sağlamaktır[49].

Bir diğer yaklaşım Yeni klasik yaklaşımdır. Yeni klasik yaklaşım, klasiklerin izini sürerek, işgücü piyasalarını da arz yönlü politikalarla dönüştürmek istemiştir. Gerekçe olarak, giderek artan rekabet karşısında, işgücü piyasasındaki katı yapılanmanın yüksek toplumsal ve mali yükler getirdiği savunulmuştur. İşgücü maliyetlerinin yapısı ve düzeyi vurgulanarak, kitlesel boyutlara varan işsizlik sorunu da işgücü piyasasının esnek olmayışı ile açıklanmıştır. Bunun yanı sıra, ücret dışı işgücü maliyetini oluşturan sosyal yardımların da miktarının gereğinden fazla artarak işsizliğe yol açtığı savunulmuştur. Ücret farklılıklarının gereğinden çok az oluşunun işgücü akıcılığını engellediği ve tasarruf ile çalışma lehine yatırımı teşvik edici olmadığı belirtilmiştir. Buna bağlı olarak işgücü akıcılığının azaldığı ve bunun, yapısal düzenlemelere engel olduğu ve ayrıca istihdamın korunmasının da yeni işgücü alımlarını engelleyen katı bir uygulama olduğu ileri sürülmüştür[50].

---

[48] Leonal C. Andersen, "The State of the Monetarist Debate", http://research.stlouisfed.org/publications/review/73/09/Debate_Sep1973.pdf, (30.01.2012)

[49] Snowdon ve Vane, s. 165.

[50] Tijen Erdut, **Yeni** Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerindeki Etkisi, **Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (Tühis)**, İzmir, 1998, s. 54.

Ücret farklılıklarının gereğinden az olması ve işgücü akıcılığı ile ilgili sorun kabul edilen durumlar, İnsan Sermayesi Kuramı'nda (Human Capital Theory) değinilmiştir. Buna göre, farklılıklar eğitim, yetenek, yaş, cinsiyet, meslek ve diğer ekonomik ve sosyal faktörlerdeki farklılıklar sonucu oluşabilmektedir. Bu anlamda klasiklerin varsaydığı homojen işgücü artık heterojen olarak anılmaktadır[51]. Nitelikli işgücü için piyasalarda talebin artışı, her işgücü için istihdamın oluşmamasına neden olmaktadır. İşgücü artık, talep edilen nitelikleri arz ettiği sürece talep görecektir. Nitelikli işgücünü sayıca az ve görece yüksek ücretle istihdam edildiğinden, nitelikli işgücü sektörlerinin akıcılığı teşvik edeceği savunulmaktadır. Böylece ücretler; işgücü arzının az olduğu sektörler, işletmeler ve coğrafyalarda artarak işgücü akıcılığını cazip hale getirecektir[52].

Yeni klasik kuramla birlikte, klasik işsizlik kavramı da güncellenmiştir. Yeni klasikler, tam istihdam kavramını doğal işsizlik oranı ile bağdaştırarak tanımlamaya başlamıştır. Bu anlamda doğal işsizlik, tam istihdam durumunda bile var olan, işgücü piyasalarının yapısal özelliklerinin, iş değiştirme maliyetlerinin, iş arama ve boş pozisyonlarla ilgili bilgi eksikliği gibi faktörlerin bir fonksiyonudur[53]. Yeni klasikler, oluşturdukları iş arama kuramı ile bu bilgilere değinmişlerdir.

İş arama kuramı tam rekabet piyasasının tam bilgiye sahip olma varsayımından hareket etmektedir. Buna göre, ne işgücü ne de işletmeler işgücü piyasası hakkında tam bir bilgilendirmeye sahip değildir. Bazı çalışmalarda işletmeler işgücüne göre bu konuda daha avantajlı kabul edilmiş ve tam bilgiye sahip olmanın işletmelerin işgücü üzerinde monopson bir güç oluşturabileceğini iddia etmiştir[54]. İşletmeler piyasa hakkında bilgi sahibi olsalar da iş arayanlar hakkında bilgi sahibi değillerdir. İşlere uygun nitelikli işgücü bulmak için maliyete katlanmaları kuşkusuzdur. Kuramı işsizlik açısından değerlendirecek olursak, tam rekabet piyasasının tam bilgi ilkesinin aksamasının, geçici işsizlik kavramı ile özdeşleştiğini görmekteyiz. İşgücü piyasası bilgisinin elde edilmesi, boş işlerin varlığı gibi, maliyetli ise ve işlerin nitelikleri, ücretleri konusunda bilgi eksikliği

---

[51] Hans-Joachim Bodenhöfer, "The Mobility of Labour and The Theory of Human Capital", **The Journal of Human Resources**, Cilt: 2, Sayı: 4, 1967, s. 436.
[52] Bodenhöfer, ss. 444- 445.
[53] Hacer Ansal, Suat Küçükçifçi, Özlem Onaran ve Benan Zeki Orbay, **Türkiye Emek Piyasasının Yapısı ve İşsizlik,** Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul, 2000, s. 4.
[54] B. Curtis Eaton ve Martin Watts, "Wage Dispersion, Job Vacancies and Job Search in Equilibrium", **Economica New Series**, Cilt: 44, Sayı: 173, 1977, s. 23.

durumu söz konusu ise bu durum geçici işsizliğe neden olmaktadır. İş arama süresi içinde işsiz kalınması durumunun yanı sıra, işgücü piyasasında ilk kez iş arayanların yetersiz bilgiye sahip olmaları da geçici işsizliğe neden olmaktadır[55].

İşsizlik sadece işgücü piyasasındaki asimetrik bilgi üzerinden değil, üretilen ürünlere yönelik talebin yapısının değişmesi, bu ürünlerin üretilmesi için talep edilen işgücünün yapısını da değiştirmesi de ele alınmalıdır. Bu bağlamda işgücü, bu değişikliklere kolay uyum sağlayamazsa işsizlik meydana gelir. Ayrıca ekonomik büyüme talep edilen nihai mallarla orantılı olarak gerekli girdilerin bileşimlerini değiştirebilir. Bu değişiklikler önemli ölçüde ekonomik ayarlamalara neden olabilir. Eğer bu ayarlamalar yeteri kadar hızlı olmazsa, bunun sonucu olarak bazı coğrafya veya endüstrilerde işsizlik görülebilmektedir. Bu anlamda, işgücü akıcılığının aksaklığı söz konusu ise, bir coğrafya ya da endüstride açık işlerin var olması, diğerinde ise yoğun işsizlik olarak yaşanmaktadır. İşgücünün nitelikleri ile işin nitelikleri arasındaki uyumsuzluğun sebep olduğu bu işsizlikler yapısal niteliktedir ve çözümü işgücünün akıcılığı ile sağlanması beklenmektedir[56].

Yeni klasik yaklaşımın uygulandığı dönemde yapısal bir değişim sürecinden söz edilmektedir. Yaşanan bu değişim ve dönüşüm, meslekler ve endüstriler arasında iş dağılımlarını değiştirmiştir. Kurumsal düzenlemelerin eksikliği, sistemi baskı altına alarak bazı endüstrilerin doğmasına bazılarının yok olmasına neden olmaktadır. Aynı zamanda, akıcılığın da boyut değiştirerek, piyasada oluşan ya da kaybolan işlerle uyumlu işletmelerin arz ettiği işler arasında yoğunlaşmaktadır. Bu anlamda piyasanın sunduğu işe sahip olabilmek, işin gerektirdiği şartları işgücü yapısal konumunda bulundurmak durumundadır. Bu anlamda akıcılık rejimi kolektivist yapıdan bireysel yapıya dönüşmüştür[57].

Bu dönemde yaşanan teknolojik ilerleme ve yeni ekonomik anlayış ile birlikte işgücünün nitelik düzeyinde de önemli değişimler olmuştur. Özellikle gelişmelere bağlı olarak geçmişte tekrara dayalı, niteliksiz veya yarı nitelikli işgücünün yaptığı işlerde otomasyona gidilmesi, bu tür işgücüne yönelik talebi azaltarak sayısal kontrollü makineleri ve yeni teknolojileri kullanabilen nitelikli işgücüne yönelik

---

[55] Kuvvet Lordoğlu ve Nurcan Özkaplan; **Çalışma İktisadı,** Beta Basım Yayın Dağıtım, İstanbul, 1999, s. 285.

[56] Lowell E. Gallaway, "Labor Mobility, Resource Allocation, and Structural Unemployment", **The American Economic Review,** Cilt: 53, Sayı: 4, 1963, ss. 695-696.

[57] Diprete ve diğerleri, s. 321.

talebi artırmıştır[58]. Bu bağlamda işgücü homojen özelliğini yitirmekte ve iki kutuplu bir yapıya bürünmektedir. Yaratıcı yıkım yaklaşımı'na göre; heterojen üretim birimleri arasında kaynakların sürekli ve yeniden dağılımı ekonomik gelişmeyi etkilemektedir. Bu sebeple, sermaye yarı sabit bir faktör kabul edilmekte ve yeni teknolojik üretim süreçlerinin uygulanabilirliği, işgücünün yeniden dağılımı ile mümkün hale geldiği kabul edilmektedir[59]. Bu bağlamda rekabet edebilirlik için, teknolojik değişimlerin hızla üretim süreçlerine uygulanması, işgücünün de yeni üretim süreçlerine uyumunu zorunlu kılmıştır[60].

Üretim yapısındaki değişikliklerin gerekli kıldığı işgücü piyasası düzenlemeleri, işgücünün yeniden tahsis edilmesinden oluşmaktadır. Bu yeniden tahsis edilme işleminin önemli bir kısmı, çalışan işgücünün işten işe akıcılığı ile sağlanmaktadır. Çünkü işten işe akıcılık, günümüzde ekonomik performansın ve rekabet edebilirliğin belirleyicisi olan talep değişiklerine hızlı uyum sağlamada etkilidir[61]. Bu anlamda, işten çıkarmalar veya günümüzde yaygın olan yeniden yapılanma aracılığı ile gerçekleşmektedir[62].

İşlerin piyasa koşullarına göre değişmesi meslekler için de bir değişimi işaret etmektedir. Mesleki akıcılık, değişen ekonomik koşullara uyum sağlamak ve dünya içinde bilgi temelli, rekabetçi bir düzen kurmak için önemli görülmektedir. İşgücünün meslek değiştirmek için aceleci ve yetenekli olması, etkin işleyen esnek işgücü piyasalarının en önemli koşulu olarak belirlenmektedir. Yetersiz mesleki akıcılığın, yeni bilgi ve yeni endüstrilerin gelişimini yavaşlattığı kabul edilmektedir[63].

Mesleki akıcılığı işgücü açısından değerlendirecek olursak, çekirdek ve çevresel işgücü için farklı değerlendirmelerde bulunmak gerekmektedir. Çekirdek işgücü mesleki niteliklerine bağlı olarak çevresel işgücünden daha akıcıdır. Çekirdek işgücü kendi isteği ile yani, çalışma koşullarını daha iyi koşullarla değiştirebilmek için akıcılık gösterebilmektedir. Bu durumlarda değiştirecekleri meslekle kendi

---

[58] Faruk Sapancalı, **Sosyal Dışlanma**, Dokuz Eylül Yayınları, İzmir, 1998, s. 153.
[59] Giuseppe Moscarini, Francis Vella, Occupational Mobility and Employment Reallocation: Evidence From the NLSY79, 2003, http://www.econ.yale.edu/~gm76/mobility.pdf, (02.02.2013), s.1.
[60] Tijen Erdut, **İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkilerinde Değişim**, Tühis, İzmir, 2002, s. 39.
[61] Wim Groot, Maartje Verberne, Aging, Job Mobility, And Compensation, **Oxford Economic Papers,** Cilt: 49, 1997, s. 381.
[62] Ng ve diğerleri, s. 363.
[63] Moscarini, s. 3.

meslekleri arasında karşılaştırma yapma olanakları olduğundan, bireylerden; mevcut ya da gelecekteki çalışma koşulları bakımından daha avantajlı mesleği seçmeleri beklenmektedir. Bu akıcılık yukarı yönlü bir akıcılığı temsil etmektedir. Ancak, işgücünün isteği dışında yani, işsizlikle karşılaştığında gerçekleşirse, bireyler yukarı yönlü akıcılığı hesaba katmayarak, kendilerini işsizlikten çıkarabilecek meslekleri tercih edebileceklerdir. Bu bağlamda, işgücü mevcut ya da gelecekte daha düşük çalışma şartları olan bir meslek seçebilir. Bu durumda işgücü için aşağı yönlü bir akıcılık söz konusu olacaktır[64].

Çevresel işgücü için mesleki akıcılık daha yaygın olarak işsizlikle karşı karşıya kalındığında söz konusu olmaktadır. İşsizliğin çözüm aciliyeti, mevcut ya da gelecekteki çalışma şartlarının avantajlı olmasından daha baskın olacağından, çevresel işgücünün mesleki akıcılığı yukarı yönlü olmayacaktır. Hatta piyasanın üretim süreçlerindeki yeniliği hayata geçirecek düzeyde niteliğe sahip olmadığı için mesleki akıcılığı kolay olmayacak, uzun dönem işsizlikle karşılaşılabilinecektir[65].

Coğrafi akıcılık ise yeniden tahsis edilmenin başka bir belirleyicisi olarak, ekonomik etkinliği artırdığı savunulmaktadır. Aynı zamanda işgücü piyasasının; yapısal, demografik ve teknolojik değişikliklere uyarlanması açısından önemli kabul edilmektedir. İşgücünün akıcılığa sahip olabilmesi, kendisine ihtiyaç duyulduğu yerlerde verimlilik artışına neden olacağı savunulmaktadır. Ayrıca işgücünün coğrafi akıcılığı kısıtlandığında, talebin yüksek olduğu yerlerde potansiyel üretimin gerçekleşemeyeceği gibi yerel bir enflasyon yaşanacağı, düşük talepli bölgelerde ise işsizlik oranının artacağı savunulmaktadır[66].

İşsizliğin çözümü güncel olarak, esneklik politikalarını uygulamakta görülmektedir. Akıcılığın, bu uygulamaya yatkın olduğu açıktır. Kuramsal olarak işsizliğe son yaklaşım Enflasyonsuz İşsizlik Oranı olarak adlandırabileceğimiz NAIRU (Non-Accelerating Inflation Rate Of Unemployment)'dur. Geçmiş dönemde enflasyon ve işsizlik oranındaki ters ilişkinin, işsizlik ve enflasyonun aynı anda görülmesi ile geçersizliği anlaşılmış ve NAIRU yaklaşımı oluşturulmuştur. NAIRU, mal ve işgücü piyasalarında tekelci rekabet koşullarının olduğu ön kabulü ile

[64]Simonetta Longhi ve Mark Taylor, "Occupational Change and Mobility Among Employed and Unemployment Job Seekers", **Scottish Journal of Political Economy,** Cilt: 60, Sayı: 1, 2013, s. 71
[65] Longhi ve Taylor ss. 72-73
[66] Productivity Commission 2013, **Geographic Labour Mobility, Draft Research Report**, Canberra, ss. 53-54.

açıklanmaktadır. Kuramın temel belirleyicisi, piyasalarda cari fiyatlarda ortaya çıkan aşırı arz ve aşırı taleptir. İşsizliğin yapısal bir sorun olduğu ve enflasyonla değiş-tokuş ilişkisi içermeyen bir bileşeninin bulunduğu genel kabul görmektedir. Buradan hareketle; işsizlik oranının bu bileşenin altına indirilmesi için bir miktar enflasyona razı olunması gereği varsayılmaktadır. Bu işsizlik oranı NAIRU olarak adlandırılmaktadır[67]. NAIRU tahmin edilen ve ülkelerin ekonomik yapıları ile paralel olarak, her ülke için farklı orana işaret etmektedir. Ülkelerin, yapısal olarak sahip olduğu ve çözümlenebilmesi zor gözüken işsizliğidir.

Kuramsal bağlamdan anlaşıldığı üzere işgücü piyasaya, piyasa şartlarının gerektirdiği gibi konumlandırılmaktadır. İşsizliğin piyasa işleyişinin kaderine bırakıldığı ve istihdam politikasının, doğru piyasa mekanizmalarının işlevini sağlamak olarak tanımlandığı bir düzenden, istihdamın devletin kontrolünde ve efektif talep artışları ile sağlanabileceği anlayışına geçiş görülmektedir. Piyasanın kendi kendine düzenleme işlevinin aksak, istihdamın mali politikalarla sağlanmasının da enflasyona yol açtığı anlaşılınca, ücretlerin maliyetlerine aşağı yönlü bir baskı uygulayarak, işgücü piyasasını esnek hale getirerek arzı etkileyip talebi artırma politikalarına geçilmiştir. Ancak bu politikalara eşlik edecek bilgi ağırlıklı, sınırların kalktığı, ticaretin arttığı, üretimde yapısal değişikliklerin olduğu küresel bir düzen söz konusudur.

Arz için yapılan teşviklere karşın, talebi artıracak herhangi bir girişimde bulunulmaması istihdam için olumsuz bir tablo oluşturmakta ve piyasanın sunduğu istihdam koşullarını kabul etmek zorunluluğu oluşmaktadır. Akıcılık, bu döngünün içerisinde işgünün, tüm değişen ve değişecek olan şartlara uyumunu sağlayan bir faktör olarak görülmektedir. Bu bağlamda, kaynakların etkin kullanımının yanında aynı önemi arz eden kaynakların etkin dağılımı dinamiği akıcılık sayesinde sağlanmaktadır. Günümüzde rekabet üstünlüğü ve ekonomik dinamizmin kaynağı bu işlevin ne kadar yerine getirildiğine bağlanmaktadır.

Bu anlamda işgücünün akıcılığı, ekonominin yapısal değişimi ile birlikte amaç ve sonuçları değişen bir süreç doğrultusunda; işgücü arzının, piyasa aksaklığına neden olmayacağı biçimde ve küresel düzeyde etkin dağılımını sağlayacağı düşünülen bir esneklik politikasıdır.

---

[67] Joseph Stiglitz, "Reflections on the Natural Rate Hypotesis", **Journal of Economic Perspectives,** Cilt: 11, Sayı: 1, Winter 1997, s. 3.

1.1.2. Unsurları

1.1.2.1. Akıcılığın Bir Esneklik Biçimi Olması

İşgücü akıcılığının en önemli unsuru, işgücü piyasasında esnekliği işaret etmesidir. Esneklik, ekonomide teknolojik ve ideolojik değişimlerin sonucunda oluşan istikrarsızlık ve belirsizlikler karşısında, işletmelerin rekabet gücünü koruyabilmeleri için ürün ve süreç yönetiminde değişiklik yapabilmesidir. İşletmelerin rekabet gücünü koruyabilmesi, piyasalarda sıkça oluşan dengesizliklere işgücünün daha çabuk uyum sağlamasına bağlanmaktadır. Bu bağlamda, esnekliğin üretim faktörleri üzerindeki etkisi, işgücünün sermaye karşısında yeniden dağıtımının gerekliliğine yol açmasıdır[68].

İşgücünün sermaye karşısında yeniden dağıtımı, işgücü arzının işgücü piyasası statüleri ve sektörler arasında düzenlenmesi ile aynı anlama gelmektedir[69]. İşgücü arzı, işgücünün ücret değişimleri karşısında piyasaya sunacağı işgücü miktarını belirlemektedir. Bu miktar, işgücünün tüketim tercihleri ve ücret dışı geliri göz önünde bulundurarak sunmaya razı olduğu işgücü zamanıdır[70]. Bu zamanın talebi, işletmelerin mal ve hizmet satışından elde edilen hasılatın azami karı sağladığı noktada gerçekleşecektir. Ancak günümüzde, işgücü talebi değişken bir nitelik göstermektedir. Bu değişken talebin karşısında işgücü arzının da talebe göre esnekliği beklenmektedir. İşgücü arzı esnekliği, işgücü arzı uyumlulaştırılmasının nicel ve nitel unsurlarını kapsamaktadır[71]. Bu anlamda, iki kutuplu işgücü piyasasında, her biri için farklı anlamlar içermektedir.

Esnekliğin nicel unsurları, sayısal esneklik ile ifade edilebilmektedir. Sayısal esneklik, işletmelerin ekonomik ve teknolojik koşullara, piyasalardaki talep değişimine göre işgücü miktarını ve niteliğini kolayca ve hızla belirleyebilmeleridir.

---

[68] Peter Auer, Protected Mobility for Employment and Decent Work: Labour Market Security in a Globalised World, **Employment Strategy Papers, International Labour Office**, Geneva, 2005, s. 5.

[69] European Commission, Adjustment Capacity of Labour Markets of the Western Balkan Countries Final Report, **Directorate-General for Economic and Financial Affairs Publications,** Cilt: 1, Belgium, 2008, s. 12.

[70] Lordoğlu ve Özkaplan, s. 154.

[71] Vassilis Monastiriotis, "Labour Market Flexibility and Unemployment in the UK Regions: The Size, Type and Mix of Flexibility Matters", http://www.ilo.org/legacy/english/protection/travail/pdf/rdwpaper25a.pdf, (30.01.14), ss. 7-8.

Sayısal esneklik çekirdek işgücü için başvurulabileceği gibi esas olarak çevre işgücü için kullanılmaktadır. Bu uygulama ile işletmeler, çekirdek işgücünü işletmede tutmakta, ihtiyaç olduğunda geçici işgücüne başvurmaktadır. Böylece işletmeler hem verimliliği artırmakta hem de işten çıkarma maliyetlerine katlanmamaktadır. Bu anlamda, sayısal esnekliğe sahip işletmeler, değişen piyasa şartlarına işgücü miktarını artırıp azaltma esnekliğiyle kolaylıkla uyum sağlamakta ve artan rekabet ortamında hareket serbestliği elde etmektedirler[72].

Sayısal esneklik iç ve dış sayısal esneklik olarak iki şekilde ifade edilebilir. Dış sayısal esneklik; işletmelerin piyasalardaki talep değişimine, ekonomik ve teknolojik koşullara göre işgücü miktarını ve niteliğini kolayca ve hızla belirleyebilmelerini ifade etmektedir[73]. Sayısal esnekliğin ikinci biçimi ise, iç sayısal esnekliktir. Bu bağlamda iç sayısal esneklik, çalışılan saatlerle, fazla çalışma süreleriyle ve kısmi süreli çalışmayla ifade edilmektedir. Buna ek olarak, çalışanın hizmet sözleşmesiyle ağ tipi bir işletmeye bağlı olduğu yerlerde işletmenin sayısal esnekliği, çalışanı bir üretim hattından diğerine aktarmak suretiyle içsel olarak da sağlanabilmektedir. Bu ikinci durum, iç sayısal esnekliğin farklı bir ifadesidir[74].

Esnekliğin nitel unsurları fonksiyonel esneklik anlamına gelmektedir. İşlevsel esneklik olarak da adlandırılan fonksiyonel esneklik, kullanılan üretim sistemi veya teknolojinin değişmesini içermektedir. Bu bağlamda, fonksiyonel esneklikte, değişen teknolojik şartlara ve üretim metotlarına uyum sağlamak amacıyla, işgücünün işletme içinde değişik işleri yapabilmesi ve yeni beceriler arz etmesi söz konusudur. Bu anlamda, fonksiyonel esneklik, çalışanların çok yönlü istihdamını (multi–employability of employees) ifade etmektedir. Çok yönlü istihdam kavramı, işgücünün aynı işyerinde ve farklı birimlerde ya da farklı işlerde istihdam edilmesi anlamına gelmektedir. Fonksiyonel esneklik, sürekli eğitim programlarıyla da yakından ilgilidir[75]. İşgücünün piyasaya ve işletmeye farklı beceriler sunması için bu tür eğitim programlarına ihtiyacı vardır. Bu bağlamda piyasanın değişken talebine

[72] Spyros Arvanitis, Numerical and Functional Labour Flexibility at Firm Level: Are There Any Implications for Performance and Innovation? Evidence for the Swiss Economy, **Swiss Federal Institute of Technology,** Zurich, 2003, s. 2.
[73] Arvanitis, s. 2.
[74] Erdut, s. 35.
[75] Arganitis, s. 2.

göre yeniliği yaratacak nitelikli işgücünün, mesleki akıcılık ve iş akıcılığı gerçekleştirmesi esneklik sağlamanın önemli bir unsurudur.

1.1.2.2. Küresel Bir İşgücü Piyasasında Geçerli Olması

Yeni ekonomik düzen, uluslararası düzlemde kurulmaktadır. Uluslararası ticari ilişkilerin artması ve işgücü piyasaları ile sermayenin birbirleri ile sınır tanımadan karşılaşması önemli hale gelmektedir. Sermayenin, yeniden ve yeniden birikebilmesi için yeni coğrafyaların önem kazanması söz konusudur. Bu bağlamda sermaye, işgücünün istihdamı açısından küresel olanaklara ulaşmakta ve kendisi için en verimli olacağını düşündüğü şekilde üretim sürecini şekillendirmektedir. Böylece, işgücü piyasalarında yaşanan değişim, işgücünün verimlilik ve nitelik düzeyleri ile üretimin uluslararası örgütlenme sürecine uyum sağlayabilme esnekliğiyle doğru orantılı olarak ilişkili kabul edilmektedir[76].

Bu gelişmelerle birlikte, işgücü piyasalarının küresel bir düzlemde farklı farklı ulusal işgücü piyasalarının birbirleri ile ekonomik bir ilişki içerisinde olduğu ve bu ilişkinin birbirlerine olan bağımlılığı artırdığını söyleyebiliriz. Piyasaların bütünleşmesi üzerindeki etken, bilişim ve iletişim teknolojilerindeki hızlı gelişim ve bu gelişmelerin üretimin uluslararasılaşmasına olanak tanımasıdır. Bu anlamda, uluslararası düzlemde uluslararası piyasalar işbölümü oluşturarak üretimi gerçekleştirmektedirler.

Küreselleşme ile belirginleşen bu yeni uluslararası iş bölümü, işlerin işgücü yoğun ve imalat özellikli parçalarının gelişmekte olan ülkelere kaydırılmasını ifade etmektedir. Üretimin uluslararasılaşması ile sermaye ve nitelik gerektiren üretim aşamaları gelişmiş ülkelerde kalmış, niteliksiz işgücü yoğun aşamalar, maliyet avantajının sağlanmak istediği gelişmekte olan ülkelere aktarılmıştır. Çok uluslu işletmelerin yönettiği bu süreç ülkelerin birbirlerine bağımlı olması ile sonuçlanmaktadır. Çok uluslu işletmelerin ekonomik gücü, gelişmekte olan ülkeleri sadece sermayeyi ülkelerine çekmek için fedakarlık yapmak zorunda bırakmamakta, aynı zamanda; gelişmekte olan ülkelerin tüketim kalıplarına uyum sağlamak zorunda

[76]Lipietz, ss. 4-5.

bırakmaktadır. Çok uluslu işletmelerini uyguladıkları üstün pazarlama teknikleri, yüksek gelirli grupların tüketim kalıplarını gelişmekte olan ülkelere geçirdiği düşünülmektedir. Bu transferi beraberinde sermaye birikimi ve teknik süreçler olmaksızın geçekleştirdiğinden, ekonomik bağımlılık gittikçe artmaktadır[77].

Ülkelerin ekonomik yapılarını, uluslararası ekonomik ilişkilere artan oranda açmaları ve dahil olma çabaları, uluslararası ticaretin artması ve üretim faktörlerinin artan akıcılığı, herhangi bir ülkedeki işgücü piyasasını diğer ülkelerdeki işgücü piyasalarına bir bağla bağlamaktadır. İşgücü piyasalarının küreselleşmesiyle ortaya çıkan bu bağ, sermayeye diğer üretim faktörleri yanı sıra, işgücünü de küresel olarak kar maksimizasyonu sağlayacak biçimde bir araya getirebilmesi için uygun bir ortam sağlamaya çalışmaktadır. Küresel işgücü piyasası varlığı göz önünde bulundurulduğunda sermaye, bir ülkeye ait işgücü piyasasına bağımlı değildir ve farklı ülkelerin işgücü piyasalarında istihdam edebileceği geniş bir işgücü arzı söz konusudur. Bu süreçte işgücü piyasalarının küreselleşmesi, uluslararası akıcılığı serbest olan sermaye bakımından değişik ülkelerdeki işgücünün açık rekabete sokulduğu tek bir uluslararası işgücü piyasası işlevi üstlenmektedir[78]. Bu anlamda, küresel anlamda akıcılığı sağlayabilmiş sermaye, işgücünün akıcılığını da yönlendirmiş olmaktadır.

1.2. İŞGÜCÜNÜN AKICILIĞI İLE İLGİLİ GÖSTERGELER

1.2.1. İşsizlik

İşsizliğe ilişkin sorunlar, ülkelerin sosyo-ekonomik yapılarını ve gelişmişlik düzeylerinin farklı olması nedeniyle her ülkede farklı ekonomik ve sosyal etkiler yaratmasına rağmen tüm ülkelerin gündeminde öncelikli sorun olarak yer almaktadır. Çalışmamızda işsizliğin çözümünde işgücünün akıcılığının etkisini incelediğimiz için, işsizliğin durumunu somutlaştırmak gerekmektedir.

---

[77] Sibel Caşkurlu, ÇUŞ'ların Serbest(leşen) Ticareti, **Ekonomik Yaklaşım,** Sayı:42–43, Cilt:13, 2002, ss.95-97.

[78] Alexander Hijzen, Holger Görg ve Robert C. Hine, International Outsourcing and the Skill Structure of Labour Demand in the United Kingdom, **IZA DP,** Sayı: 1249, 2004, s. 1.

Tablo 1: OECD Ülkelerinde İşsizlik Oranları (%)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Avustralya	8,3	7,8	6,9	6,3	6,8	6,4	5,9	5,4	5	4,8	4,4	4,2	5,6	5,2	5,2	5,2
Avusturya	-	-	-	4,7	4	4,8	4,8	5,3	5,2	4,7	4,4	3,8	4,8	4,4	4,1	4,3
Belçika	-	-	-	6,6	6,2	6,9	7,7	7,4	8,4	8,2	7,5	7	7,9	8,3	7,1	7,5
Kanada	9,1	8,3	7,6	6,8	7,2	7,6	7,6	7,2	6,8	6,3	6	6,1	8,3	8	7,4	7,2
Şili	5,3	7,2	8,9	8,3	7,9	7,8	7,4	7,8	6,9	6	7,2	7,5	8,6	7,1	6,6	6
Çek Cumhuriyeti	4,8	6,4	8,7	8,8	8	7	7,5	8,2	7,9	7,2	5,3	4,4	6,7	7,3	6,7	7
Danimarka	6,1	5,4	-	4,5	4,2	4,3	5,4	5,2	4,8	3,9	3,8	3,4	6	7,5	7,6	7,5
Estonya	9,3	9,3	-	13,1	12,4	9,4	10,7	10	7,9	5,9	4,7	5,5	13,8	16,9	12,5	10,2
Finlandiya	12,3	11,3	10,1	11,1	10,3	10,4	10,5	10,4	8,4	7,7	6,8	6,4	8,2	8,4	7,8	7,7
Fransa	-	-	-	10,2	8,6	8,7	8,6	9,2	8,9	8,8	8	7,4	9,1	9,3	9,2	9,9
Almanya	9,8	9,7	8,8	7,9	7,8	8,5	9,8	10,7	11,2	10,2	8,7	7,5	7,7	7,1	5,9	5,5
Yunanistan	10,2	11	12,1	11,2	10,4	9,9	9,3	10,2	9,8	8,9	8,3	7,6	9,5	12,5	17,6	24,2
Macaristan	-	7,8	7	6,6	5,7	5,6	5,8	5,8	7,2	7,5	7,4	7,8	10	11,2	10,9	10,9
İrlanda	3,9	2,8	2	1,9	1,9	3	4	4	2,6	2,8	2,2	3	7,2	7,6	7	6
İzlanda	10,3	7,8	5,7	4,3	3,7	4,2	4,5	4,5	4,3	4,4	4,6	6	12	13,8	14,6	14,7
İsrail	7,7	8,5	8,9	8,8	9,3	10,3	10,7	10,4	9	8,4	7,3	6,1	7,5	6,6	5,6	6,8
İtalya	11,7	11,8		10,8	9,6	9,2	8,9	7,9	7,7	6,8	6,1	6,7	7,8	8,4	8,4	10,7
Japonya	3,4	4,1	4,7	4,7	5	5,4	5,2	4,7	4,4	4,1	3,8	4	5,1	5,1	4,6	4,4
Kore	2,6	6,8	6,2	4,5	4	-	3,6	3,7	3,7	3,4	3,2	3,2	3,6	3,7	3,4	3,2
Lüksemburg	-	-	-	2,4	1,8	2,6	3,7	5,1	4,5	4,7	4,1	5,1	5,1	4,4	4,9	5,1
Meksika	4	3,5	2,4	2,5	2,5	2,8	2,9	3,6	3,5	3,2	3,4	3,5	5,5	5,3	5,2	4,8
Hollanda	5,6	4,3	--	2,7	2,1	2,6	3,6	4,6	4,7	3,9	3,2	2,8	3,4	4,4	4,4	5,3
Yeni Zelanda	6,6	7,5	7,1	6,2	5,5	5,4	4,8	4	3,8	3,9	3,7	4,2	6,1	6,5	6,5	6,9
Norveç	4	3,2	3,2	3,5	3,7	4	4,2	4,3	4,4	3,4	2,5	2,6	3,1	3,5	3,2	3,1
Polonya	11,2	10,5	-	16,3	18,4	19,9	19,4	19,1	17,8	13,8	9,6	7,1	8,2	9,6	9,6	10,1
Portekiz	6,6	5	-	3,8	3,8	4,5	6,1	6,4	7,6	7,7	8	7,6	9,5	10,8	12,7	15,6
Slovakya	12	-	16,3	19,1	19,4	18,7	17,1	18,6	16,3	13,4	11,1	9,5	12	14,4	13,6	14
Slovenya	7,1	7,6	7,4	6,9	5,7	5,9	6,5	6	6,5	6	4,8	4,4	5,9	7,2	8,2	8,8
İspanya	20,6	18,6	15,6	13,8	10,4	11,2	11,3	11,1	9,2	8,5	8,3	11,3	18	20,1	21,6	25
İsveç	8	6,5	5,6	5,5	4,7	5	5,6	6,7	7,5	7,1	6,2	6,2	8,4	8,6	7,8	8
İsviçre	4,1	3,6	3,1	2,7	2,5	2,9	4,1	4,3	4,4	4	3,6	3,4	4,1	4,5	4	4,2
Türkiye	6,5	6,5	7,5	-	8,8	10,8	10,6	10,3	10,2	8,7	8,9	9,7	12,6	10,7	8,8	8,2
Birleşik Krallık	7,1	6,2	5,9	5,6	4,7	5	4,8	4,6	4,8	5,4	5,3	5,6	7,6	7,8	8	7,9
ABD	4,9	4,5	4,2	4	4,7	5,8	6	5,5	5,1	4,6	4,6	5,8	9,2	9,6	9	8,1

"-" Veri elde edilememiştir.

Kaynak: ILO, http://www.ilo.org/ilostat/faces/home/statisticaldata/data_by_subject/subject-details/indicator-details-by-subject?subject=UNE&indicator=UNE_DEAP_SEX_AGE_RT&datasetCode=YI&collectionCode=YI&_afrLoop=660838092566442#%40%3Findicator%3DUNE_DEAP_SEX_AGE_RT%26subject%3DUNE%26_afrLoop%3D660838092566442%26datasetCode%3DYI%26collectionCode%3DYI%26_adf.ctrl-state%3Djc2kkpvb_118, (10.08.2014).

Tablo 1 incelendiğinde, küresel düzeyde bir işsizliğin hüküm sürdüğü görülmektedir. Ülkelerde genel olarak 1997'den 2008 yılına kadar işsizlik oranları

düşmüştür. 2008 yılında yaşanan ABD merkezli krizin neden olduğu ekonomik bunalımın, işgücü piyasalarına yansıyarak, belirli ülkelerde keskin işsizlik artışlarının yaşandığı görülmektedir. Bu anlamda, krizin neden olduğu işsizlik oranlarındaki artış, sadece ABD ile sınırlı kalmamış; tüm dünyaya yayılmış ve 2008 ile 2009 yılları arasında başta gelişmiş ekonomiler ve Avrupa Birliği olmak üzere büyük bir sıçrama yaparak dünya genelindeki işsizlik oranı yüzde altıyı aşmıştır[79]. Bazı ülkelerde, 2008'den itibaren başlayan artış, 2012 yılına kadar devam etmiş bazı ülkelerde ufak oranlarda düşüş yaşanmıştır. Ancak görülmektedir ki, çoğu ülkede oranlar kriz öncesindeki değerlere dönememiştir.

Daha güncel olarak, 2012 yılının verilerine baktığımızda en yüksek oranın Yunanistan ve İspanya'ya ait ve yüzde 25 düzeyinde olduğunu görmekteyiz. İspanya ve Yunanistan'ın ağır ekonomik krizlerden geçtiği göz önünde bulundurulduğunda bu oran, krizlerin işgücü piyasalarında olumsuz ve kalıcı etkiler bıraktığını kanıtlar niteliktedir. Detaylı bir işsizlik analizi için istihdam oranı ve işgücüne katılım değerlerinin olduğu bir tabloyu incelemekte yarar vardır.

[79] ILO, Global Employment Trends, **International Labour Office**, First Published, January 2010, Geneva, s.10

Tablo 2: Seçili OECD Ülkelerinde İşgücü Piyasası Göstergeleri

	İstihdam Oranı	İşsizlik Oranı	Genç İşsizliği	Genç işsizlik Oranı	İşgücüne Katılım Oranı
	%	%	1000	%	%
Ülkeler	**2012**	**2012**	**2012**	**2012**	**2012**
Avusturya	72,5	4,3	541,4	8,7	61,5
Belçika	61,8	7,5	335	19,8	53,2
Kanada	72,2	7,2	2428,2	14,3	66,7
Şili	61,8	6	872,3	16,7	59,5
Çek Cumhuriyeti	66,5	7	300,7	19,5	58,6
Danimarka	72,6	7,5	385,1	14,1	63,2
Estonya	67,2	10,2	55,3	20,9	61,7
Finlandiya	69,5	7,7	268,1	19	59,8
Fransa	63,9	9,9	2135,9	23,8	56,7
Almanya	72,8	5,5	4177,8	8,1	60,1
Yunanistan	51,3	24,2	140,5	55,3	53
Macaristan	57,2	10,9	216	28,1	52
İzlanda	80,2	6	26,7	13,5	79,9
İrlanda	58,8	14,7	156,1	30,4	59,9
İsrail	66,5	6,8	521,4	12,1	63,6
İtalya	57,6	10,7	1121,2	35,3	49,3
Japonya	70,6	4,4	4750	7,9	59,1
Kore	64,2	3,2	1479,5	9	61,3
Lüksemburg	65,8	5,1	13,2	18,8	58,8
Meksika	61,3	4,8	9369,5	9,3	60,9
Hollanda	75,1	5,3	1280,8	9,5	65,2
Yeni Zelanda	72,1	6,9	315,1	17,7	71,4
Norveç	75,8	3,1	341,7	8,5	55,9
Polonya	59,7	10,1	1150	26,5	61
Portekiz	61,8	15,6	266,3	37,7	59,2
Slovakya	59,7	14	146,4	34	57,5
Slovenya	64,1	8,8	61	20,6	59,3
İspanya	56,2	25	832,7	53,2	71,1
İsveç	73,8	8	497,6	23,6	68,2
İsviçre	79,4	4,2	573,5	8,4	49,4
Türkiye	48,9	8,2	3646,8	15,7	62,7
Birleşik Krallık	70,9	7,9	3628,7	21	63,7

Kaynak: ILO, http://www.ilo.org/ilostat/faces/home/statisticaldata/data_by_subject/subject-details/indicator-details-by-subject?subject=UNE&indicator=UNE_TUNE_SEX_AGE_DT&datasetCode=YI&collectionCode=YI&_afrLoop=684793893826616#%40%3Findicator%3DUNE_TUNE_SEX_AGE_DT%26subject%3DUNE%26_afrLoop%3D684793893826616%26datasetCode%3DYI%26collectionCode%3DYI%26_adf.ctrl-state%3D319ywtvg0_118, (08.08.2014).
ILO, http://www.ilo.org/ilostat/faces/home/statisticaldata/data_by_subject/subject-details/indicator-details-by-subject?subject=EAP&indicator=EAP_DWAP_SEX_AGE_RT&datasetCode=YI&collectionCode=YI&_afrLoop=684952606053286#%40%3Findicator%3DEAP_DWAP_SEX_AGE_RT%26subject%3DEAP%26_afrLoop%3D684952606053286%26datasetCode%3DYI%26collectionCode%3DYI%26_adf.ctrl-state%3D319ywtvg0_171, (08.08.2014).
OECD, http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=38900, (05.08.2014).
OECD, http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS_SEXAGE_I_R, (05.08.2014).

Tablo 2 incelendiğinde, işgücü piyasalarının dengesiz bir yapı gösterdiğini görmekteyiz. AB'ne yeni üye olan ülkelerde aktif nüfus içerisinde işgücüne katılım oranları, eski AB üyelerine (AB-15) göre daha düşüktür. Yeni üye ülkeler içerisinden Macaristan katılma oranları diğer ülkelere göre daha düşük düzeydedir. Buna sebep olarak toplam istihdam oranlarının düşüklüğü gösterilmektedir. AB müzakere sürecini durdurma kararı alan İzlanda'nın yaklaşık yüzde 80 oranlarına varan işgücüne katılım oranı ve istihdam oranı dikkat çekicidir. OECD ülkeleri içerisinde en yüksek katılım ve istihdam oranına sahip ülke İzlanda'dır. AB üyelik sürecinden vazgeçmesinin nedeni olarak uygulatılan kemer sıkma politikaları doğrultusunda artan işsizliktir.

Genel anlamda bakıldığında ülkelerin istihdam oranlarının düşük olduğunu söylemek mümkündür. Tabloda dikkat çeken bir diğer nokta, işgücüne katılım oranlarının düşüklüğü ve yüksek işsizlik oranlarının aksine görece yüksek istihdam oranına sahip Macaristan ve Yunanistan'dır. Bu durum, işsizliğin cinsiyet temelinde ya da yaş temelinde aranmasına neden olmaktadır. Bir ülke istihdam yaratma gücüne sahip olmasına rağmen, yüksek işsizlik oranlarına sahipse, bu işsizliğin belirli bir karaktere sahip olduğu anlaşılmalıdır[80]. Bu anlamda uzun işsizlik sürelerine bakmak işsizliğin karakterini analiz etmemizde yardımcı olacaktır.

[80] EC, Employment and Social Developments in Europe, DG for Employment, Social Affairs and Inclusion, Brussels, 2011.

Tablo 3: OECD Ülkelerinde Uzun Dönem İşsizlik (%)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Avustralya	18,3	18,1	15,4	14,9	14,7	18,5	18,9	20,3	19,2
Avusturya	25,3	27,3	26,8	24,2	21,3	25,2	25,9	24,8	24,3
Belçika	51,7	51,2	50,4	47,6	44,2	48,8	48,3	44,7	46
Kanada	9,6	8,7	7,4	7,1	7,8	12,0	13,5	12,5	12,7
Çek Cumhuriyeti	53,6	55,2	53,4	50,2	31,2	43,3	41,6	43,4	44,9
Danimarka	23,4	20,8	16,1	13,5	9,5	20,2	24,4	28,0	25,5
Estonya	53,4	48,2	49,5	30,9	27,4	45,4	56,8	54,1	44,5
Finlandiya	24,9	24,8	23,0	18,2	16,6	23,6	22,6	21,7	21,2
Fransa	41,1	41,9	40,2	37,4	35,2	40,2	41,4	40,3	40,4
Almanya	53,0	56,4	56,6	52,5	45,5	47,4	48,0	45,5	44,7
Yunanistan	52,1	54,3	50,0	47,5	40,8	45,0	49,6	59,3	67,5
Macaristan	46,1	46,1	47,5	47,6	42,6	50,6	49,1	46,3	49,3
İzlanda	13,3	7,3	8,0	4,1	6,9	21,3	27,8	27,9	21,9
İrlanda	33,4	31,6	29,5	27,1	29,2	49,1	59,3	61,7	60,6
İsrail	25,3	27,3	24,9	22,7	20,3	22,4	20,2	13,3	12,7
İtalya	49,9	49,6	47,3	45,7	44,4	48,5	51,9	53,0	56,9
Japonya	33,3	33,0	32,0	33,3	28,5	37,6	39,4	38,5	41,2
Kore	0,8	1,1	0,6	2,7	0,5	0,3	0,4	0,3	0,4
Lüksemburg	26,4	29,5	28,7	32,4	23,1	29,3	28,8	30,3	30,4
Meksika	2,3	2,5	2,7	1,7	1,9	2,4	2,0	1,9	1,5
Hollanda	40,2	43,0	39,4	34,4	24,8	27,6	33,6	33,7	35,9
Yeni Zelanda	9,7	7,8	6,1	4,4	6,3	9,0	9,0	13,2	12,1
Norveç	9,5	14,5	8,8	6,0	7,7	9,5	11,6	8,7	9,2
Polonya	52,2	50,4	45,9	29,0	25,2	25,5	31,6	34,8	36,5
Portekiz	48,2	50,2	47,1	47,4	44,1	52,3	48,2	48,7	56,3
Slovakya	68,1	73,1	70,8	66,0	50,9	59,3	63,9	63,7	66,6
Slovenya	47,3	49,3	45,7	42,2	30,1	43,3	44,2	47,9	51
İspanya	24,5	21,7	20,4	17,9	23,7	36,6	41,6	44,5	49,7
İsveç	..	-	12,8	12,1	12,8	17,3	18,2	17,5	17
İsviçre	39,0	39,1	40,8	34,3	30,1	33,1	38,8	35,3	33,2
Türkiye	39,4	35,7	30,3	26,9	25,3	28,6	26,5	24,9	24,4
Birleşik Krallık	21,0	22,3	23,7	24,1	24,5	32,6	33,4	34,8	36,3
ABD	11,8	10,0	10,0	10,6	16,3	29,0	31,3	29,3	25,9
OECD-Toplam	32,0	31,4	28,6	25,0	23,7	31,6	33,7	34,3	35,3

Kaynak:OECD, http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=DUR_I#, (10.08.2014).

Tablo 3'e göre ülkelerin genelinde yüksek bir uzun süreli işsizlik görülmektedir. En kısa işsizlik süresi Kore ve Meksika'da görülürken, en uzun işsizlik süresi ise Yunanistan, İrlanda ve Slovakya'da görülmektedir.

Uzun süreli işsizlik, ekonomik durgunluk ve yapısal değişimler sonucu oluşmaktadır. Yapısal değişimler, talep edilen işgücü niteliklerinin işgücü piyasasında arz edilmemesini ifade etmektedir. Gelişen teknoloji ve yenilikçi üretim anlayışı yapısal değişimlerin sıklaşmasına neden olmaktadır. Bu anlamda, işsizliğin yükselmesi ve ekonomik durgunluğun artması birbirlerini takip eden süreçlerdir.

İşten çıkarmaların, uzun dönemli işsizliğe dönüştüklerinde işgücünün gelir potansiyelini sürekli olumsuz şekilde etkilediğini görülmektedir. Bu kalıcı olumsuz etki en çok genç nüfus üzerinde görülmektedir. Bu durum, ekonomik durgunluklara bağlı konjonktürel işsizliğin giderek yapısal nitelik kazanması tehlikesini beraberinde taşımaktadır. Uzun dönemde iş bulamayanların işgücü piyasası dışına çıkması bu tehlikeyi gerçeğe dönüştürmektedir. Uzun dönemli işsizlerin geçen süre içinde nitelik düzeylerinin azalması bir yandan yeni iş bulma şansını azaltırken, bir yandan da umutlarını kırmakta ve işgücü piyasası dışına çekilmektedirler[81]. Bu anlamda, sözü edilen sürecin genç işgücü için gerçekleşmesi yeni bir yapısal soruna dikkat çekmektedir.

[81] EC, Economic Crisis in Europe Causes Consequences and Responses**, European Economy**, Luxemburg, 2009, s.36.

Tablo 4: OECD Ülkelerinde Genç İşgücünün İşsizlik Oranları (%)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Avustralya	10,6	10,03	9,3	8,8	11,4	11,5	11,3	11,7	12,2
Avusturya	10,3	9,05	8,6	8,05	9,9	8,8	8,3	8,7	9,1
Belçika	21,4	20,5	18,8	17,9	21,9	22,3	18,7	19,7	23,7
Kanada	12,4	11,5	11,1	11,5	15,2	14,7	14,1	14,3	13,6
Çek Cumhuriyeti	19,2	17,4	10,7	9,8	16,6	18,3	18,01	19,5	18,9
Danimarka	8,6	7,6	7,5	8,02	11,8	13,9	14,2	14,1	13,05
Estonya	14,7	11,8	9,9	11,7	26,6	31,9	21,6	19,7	17,9
Finlandiya	18,8	17,6	15,7	15,7	21,6	20,2	18,8	17,8	20
Fransa	20,5	21,6	19,1	18,5	23,2	22,8	22,1	23,9	23,9
Almanya	15,1	13,5	11,6	10,3	10,9	9,6	8,5	8,1	7,9
Yunanistan	25,9	25,1	22,9	22,08	25,7	32,9	44,4	55,2	58,3
Macaristan	19,4	19,09	18,04	19,8	26,4	26,5	26,05	28,1	27,2
İzlanda	7,2	8,36	7,1	8,2	15,9	16,1	14,5	13,5	10,6
İrlanda	9,7	9,8	10,2	12,4	25,4	28,2	29,8	32,9	29,6
İsrail	17,8	18,2	16,05	12,6	15,5	13,6	11,5	12,1	10,5
İtalya	23,9	21,6	20,2	21,2	25,4	27,8	29,1	35,2	40
Japonya	8,6	8	7,7	7,2	9,07	9,2	8,02	7,9	6,8
Kore	10,2	10	8,7	9,3	9,8	9,8	9,6	9	9,3
Lüksemburg	13,6	16,1	15,1	17,8	17,1	14,2	16,7	18,7	15,5
Meksika	6,6	6,1	6,6	7,03	10,01	9,2	9,8	9,3	9,2
Hollanda	9,4	7,4	7,03	6,3	7,7	8,6	7,7	9,4	11
Yeni Zelanda	9,7	9,9	10,05	11,3	16,5	17,05	17,2	17,6	15,7
Norveç	12,03	8,6	7,2	7,5	9,1	9,3	8,6	8,6	9,1
Polonya	37,7	29,7	21,6	17,2	20,6	23,6	25,7	26,4	27,2
Portekiz	16,2	16,4	16,7	16,6	20,3	22,7	30,2	37,9	38,08
Slovakya	29,8	26,6	20,1	18,8	27,3	33,6	33,4	34,03	33,6
Slovenya	15,9	13,8	10,09	10,4	13,6	14,6	15,7	20,5	21,6
İspanya	19,6	17,8	18,08	24,4	37,7	41,4	46,1	52,8	55,4
İsveç	21,9	21	19,1	20,1	24,9	24,7	22,7	23,6	23,5
İsviçre	8,7	7,7	7,08	7,01	8,4	7,8	7,6	8,4	8,5
Türkiye	19,8	19,06	19,9	20,4	25,2	217	18,3	17,5	18,6
Birleşik Krallık	12,2	13,8	14,2	14,1	18,9	19,2	19,9	21,01	20,9
ABD	11,3	10,5	10,5	12,8	17,5	18,4	17,3	16,2	15,5
OECD-Toplam	13,4	12,5	12	12,7	16,6	16,6	16,2	16,2	16,1

Kaynak: OECD, http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS_SEXAGE_I_R#, (10.09.14)

Tablo 4 OECD ülkelerinde 15-24 yaş aralığındaki işgücünün işsizlik oranlarını göstermektedir. Genç işgücünün işsizliği, ülkelerin ekonomik durumlarına paralel olarak yüksek veya düşük olduğu görülmektedir. İspanya ve Yunanistan'da

yaşanan krizin etkisinin genç işgücünün üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Ayrıca 2008 yılından itibaren tüm ülkelerde genç işgücünün işsizliğinin arttığı görülmektedir. Bu durum, krizin işgücü piyasalarına etkisinin bir başka göstergesidir.

Genç işsizliğinin en önemli nedeninin gençlerin büyük kısmının ilk kez iş arıyor olması ve gençlerin yetişkinlere göre daha az tecrübeye sahip olması genç işgücünün işsizlik problemini derinleştirdiği düşünülmektedir. İşsizlik oranlarının hızla ve kolayca düşmesi karşılaşılan bir durum olmadığı savunulmaktadır. Bu nedenle alınan önlemler kısa vadede yeterli olmaması söz konusudur. Birçok ülke, genç işsizlik oranlarını düşürmek için politikalar oluşturmaya başlamıştır. Ancak bir ülkede uygulanan politika başka bir ülkede etkili olmayabilmektedir. Örneğin Almanya'da düşük nitelikli işgücüne yönelik düzenlenen mesleki eğitimler, Fransa, İngiltere ve Danimarka'da piyasalara olumlu bir katkı sağlamadığı saptanmıştır[82].

Genç işsizliğinin uzun süreli işsizlik niteliğinde olması, düşük nitelik seviyesi, işgücü piyasalarında akıcılığın aksak olması, finansal yetersizlikler ile yetersiz veya hiç olmayan kurumsal destek faktörleriyle de birleşerek işsizliği artırıcı bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu anlamda işgücü piyasasında uzun süreli işsizliğin görülmesi, işgücünün akıcılığı aksaklığının en önemli göstergelerinden biridir. Yeni klasik yaklaşımın savunduğu piyasa güçlerinin, sadece ücret esnekliği ile işgücü piyasalarının düzenlemesinin söz konusu olmadığını, bu düzenleme için işgücünün nicelikten ziyade nitelik olarak esnekliğinin sağlanmasının gerektiğini söyleyebiliriz.

Piyasaların düzenlenmesi işlevinde anahtar kabul edilen işgücü akıcılığı, işgücünün nitelik bakımından işsizlikten istihdama akıcılığını sağlama amacını da taşımaktadır. İşsizliğin bir sorun olarak görülmemesi için, işgücü piyasasına girenlerin ve işini kaybedenlerin hemen iş bulması gerekmektedir. Politikalar sadece bu durumu sağlamaya yönelik değil, aynı zamanda işgücü piyasası dışında kalmışların da işgücüne dahil edilmeye çalışılması amacı taşımaktadır. Bu anlamda, işsizlik friksiyonel haldeyken, yeniden istihdam edilmek ve dolayısıyla akıcılık gerçekleştirmek önemli kabul edilmektedir. Aksi durumda, işsizlik yapısal hale gelmektedir.

[82] Werner Eichhorst, Holger Hinte, Ulf Rinne, Youth Unemployment in Europe: What To Do About It?, **IZA Policy Paper,** Sayı: 65, Germany, 2013, s. 13.

Tablo 5: Seçili OECD Ülkelerinde Yapısal İşsizlik Oranları (%)

	Ortalama 1989- 98	Ortalama 1999-08	2009	2010	2011	2012	2013	2014*	2015*
Avusturya	7,9	5,8	5,2	5,3	5,3	5,3	5,3	5,3	5,3
Avusturya	3,8	4,2	4,4	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3
Belçika	8,2	8	8	8	7,9	7,9	7,9	7,9	7,9
Kanada	9,2	7,5	7,3	7,3	7,3	7,3	7,2	7,1	7,1
Çek Cumhuriyeti	5,6	7,2	6,5	6,3	6,1	6,1	6,1	6,1	6,1
Danimarka	6,5	5,1	5,3	5,5	5,6	5,7	5,7	5,7	5,6
Estonya	-	10	9,7	10	10,2	10,3	10,3	10,3	10,3
Finlandiya	10,6	9	7,7	7,7	7,5	7,2	7,2	7,2	7,2
Fransa	9,4	8,7	8,8	8,9	9	9,1	9,2	9,2	9,2
Almanya	7	7,8	7,3	7,1	6,8	6,7	6,5	6,3	6,3
Yunanistan	8,2	10,3	11,8	12,5	12,9	13,3	15,6	16,8	17,5
Macaristan	8,4	7,1	9,3	9,4	9,7	9,9	10	10	10
İzlanda	3,2	3,3	4,4	4,7	4,9	5	5	5	5
İrlanda	12,2	7,9	8,8	9,7	10,2	10,5	10,6	10,6	10,5
İsrail	9,4	10,9	8,7	8,1	7,5	7,1	6,8	6,5	6,4
İtalya	9,2	8,2	7,6	7,6	7,8	8,6	9,5	9,9	10,1
Japonya	2,9	4	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3
Kore	3,1	3,8	3,5	3,5	3,4	3,3	3,3	3,2	3,2
Meksika	4	3,6	4,7	4,8	4,8	4,9	4,9	4,8	4,8
Hollanda	5,8	3,8	3,7	3,7	3,8	3,8	3,9	3,9	4
Yeni Zelanda	7,4	5	5,4	5,9	6,2	6,3	6,4	6,3	6,3
Norveç	4,5	3,7	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3
Polonya	13	14,8	9,6	10	10	10	10	10	10
Portekiz	6	6,9	9	9,5	9,8	10,7	12	12,2	12,3
Slovakya	13,2	15,4	13,2	13,8	13,6	13,3	13,1	13	13
Slovenya	.-	6,3	6,2	6,5	6,8	7,2	7,9	8,1	8,3
İspanya	15,1	13,3	16,6	18,3	19,7	20,8	21,4	21,5	21,4
İsviçre	6,8	7,4	7,3	7,2	7	7	7	7	7
İsveç	2,5	3,5	3,9	3,9	3,9	3,9	3,9	3,9	3,9
Birleşik Krallık	8,3	5,9	6,6	6,7	6,9	6,9	6,9	6,7	6,6
ABD	5,7	5,5	6	6,1	6,1	6,1	6,1	6,1	6,1
Euro Alanı	8,7	8,7	9,1	9,3	9,5	9,8	10,1	10,2	10,2
Toplam OECD	6,6	6,5	6,8	6,9	6,9	7	7,1	7,1	7,1

*2014, 2015 yılları tahmini verileri yansıtmaktadır.
"-" Veri bulunamamıştır.
Kaynak: OECD, Employment Outlook 2014 Annex Tables, http://www.oecd.org/eco/outlook/economicoutlookannextables.htm, (09.08.2014).

Yapısal işsizlik, ülkelerin ekonomik yapılarındaki bir değişiklikten kaynaklanmaktadır. Tablo 5 OECD ülkelerinde hesaplanan ve beklenen NAIRU

oranları üzerinden yapısal işsizlik oranları tahminlerini göstermektedir. Tablo 5, Tablo 1 ile birlikte incelendiğinde, işsizlik oranları ile yapısal işsizlik oranlarının büyük oranda birbirleri ile örtüştüğünü görmekteyiz. Bu bağlamda, en yüksek yapısal işsizlik oranı yine Yunanistan ve İspanya'ya aittir. En düşük yapısal işsizlik oranları ise İskandinav ülkelerine aittir. Bu anlamda iki tabloya bakarak günümüzdeki işsizliği yapısal nitelikte olarak tanımlayabiliriz.

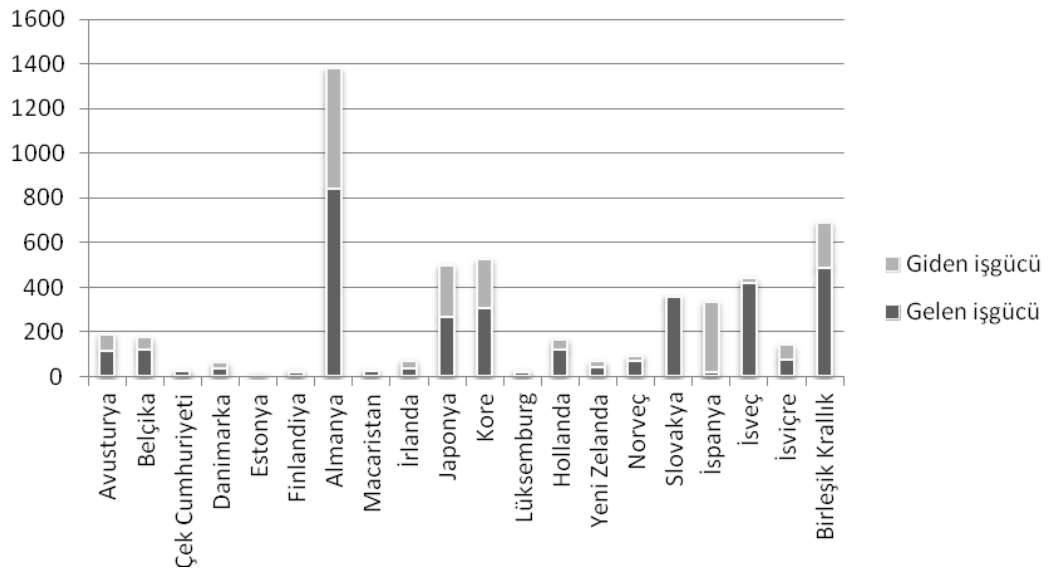
Yapısal işsizliğe neden olan etkenlerin başında endüstriyel yapıdaki değişmeler, bazı ürünlere olan talebin azalması veya ortadan kalkması, üretim sürecine giren daha ileri teknolojilerle işgücünün mesleki niteliklerinin uyuşmaması gelmekle beraber Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde 1990'ların başında görülen yapısal işsizliğe daha çok kurumsal yapıdaki değişiklikler neden olmuştur. 1990'da başlayan yeniden yapılanma ve kamu sektöründeki özelleştirmeler, işgücü arz ve talebi arasında uyuşmazlığa, kısaca yapısal işsizliğe yol açmıştır. Böylece yapısal işsizlik, akıcılığın aksak olmasının bir göstergesi kabul edilebilir. Yapısal işsizliğin artma tehlikesi, işsizlerin mümkün olduğunca çabuk çalışmaya başlamasını sağlayacak ve uzun dönemli işsizlik riski altında olanların geçici çalışma fırsatlarıyla becerilerini korumalarına yardımcı olacak çok iyi tasarlanmış aktif işgücü piyasası politikaları da gerektirmektedir[83].

1.2.2. Göç

Coğrafi akıcılık, ülkeler arasında siyasi ilişkilerin oluşturduğu bir süreçle yazında yer alarak, dönemler içerisinde niteliksel bir dönüşüm geçirmiştir. Belirtildiği gibi, küreselleşmeden önce de görülen coğrafi akıcılığın, Avrupa da yaşanan ekonomik durgunluk ile konuk işçi uygulamasına son verilmesi, doğu bloğunun yıkılması, diğer yakın ve uzak çatışmaların varlığı ile yeni türevlerinin oluşmasına neden olmuştur. Kadın-erkek, nitelikli-niteliksiz, süreli-süresiz, legal-illegal, zorunlu veya gönüllü biçiminde ülkelerin yaklaşımlarına, koşulların niteliğine ve boyutuna, gidilmek istenen ülkenin koyduğu engellere göre farklılaşan yapıya sahiptir[84].

[83] OECD, OECD Employment Outlook 2012, **OECD Publishing,** 2012, s. 30.
[84] Jan Niessen, Negotiating the Liberalization of Migration – Is GATS a Vehicle or A Model for Global Migration Governance, **EPC Issue Paper,** Sayı: 6, 2003, s. 2.

Şekil 1: Seçili OECD Ülkelerinde İşgücünün Göç Hareketleri



Kaynak: OECD, http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=MIG, http://stats.oecd.org//Index.aspx?QueryId=48875, (10.08.2014).

Şekil 1, 2012 verilerine göre, OECD ülkelerinde istihdam edilen yabancı uyruklu işgücü ve bir başka ülkede istihdam edilen yerli işgücü arasındaki bir karşılaşmayı göstermektedir. Şekil 1 incelendiğinde, en yüksek işgücü göç hareketlerinin Almanya'da, en düşüğün ise Macaristan ve Lüksemburg'da yaşandığı görülmektedir. Estonya'da çok düşük oranlarda akışın geçekleştiğini görmekteyiz. Bunun sebebi olarak, ülkenin 1999 yılında yaşadığı ekonomik kriz gösterilmektedir. Ülke 1999 ve sonraki yıllarda yüksek oranlarda göç yaşamıştır[85]. Bir diğer dikkat çeken nokta, İspanya'dan işgücü çıkışıdır. Neredeyse akıcılığın tamamının çıkış şeklinde gerçekleşmesi, ülkenin işsizlik oranları ile ilgili olduğu tahmin edilmektedir.

Büyük oranda bir çalışabilir işgücü nüfusu kaybeden İspanya için devlet, istihdam teşviklerine başvurduğu bilinmektedir. İspanya'da ekonomik krizin etkilerini yoğun şekilde hisseden sektörler ve işletmelerin sosyal güvenlik ödemeleri ertelenmiştir. İş sözleşmelerini geçici olarak durdurma kararı alan veya çalışma sürelerini azaltan işletmelerin sosyal güvenlik işveren primlerinin %50'si 6 aya kadar

[85] Lauri Taro, Baltic Economies in 1998-1999: Effects of the Russian financial Crisis, Bank of Finland Institute for Economies in Transition, **BOFIT,** Sayı: 9, 1999, s. 5.

devlet tarafından karşılanmaktadır. Ayrıca İspanya'da yürürlüğe konan bir diğer uygulamayla, bir işsiz işe alındığı takdirde, işsizlik fonundan alabileceği ödeme tutarının 3 yıla kadar işveren primine sayılması mümkün olabilmektedir[86]. Slovakya'nın ise, yüksek bir gelen işgücü akışı oranı mevcuttur. Bu yükseklik işgücünün, mevcut yerleşim yerini değiştirmeden sadece çalışmak için gerçekleştirdiği kısa süreli akışlarla ilgilidir[87].

Günümüzde istihdamın hizmetler sektöründe yaratıldığı bilinen bir gerçektir. Bu durum dünyada nitelikli işgücünün daha fazla talebine yol açmaktadır. Nitelikli işgücünün coğrafi akıcılığı sayesinde bilgi ve teknolojilerin ülkelerarası akıcılığı gittikçe arttığı düşünülmektedir. Özellikle teknolojik değişim, bilgi teknolojilerindeki yenilikler, üretim süreçlerinin küreselleşmesi, piyasaların (mal ve hizmet) ticaret yoluyla bütünleşmesi, DYY, Araştırma ve Geliştirme (AR-GE) faaliyetlerinin uluslararasılaşması gibi faktörler nitelikli işgücünün akıcılığını arttıran faktörlerdir[88]. Nitelikli işgücünün coğrafi olarak akıcılık göstermesi gerekçeleri Tablo 5'te gösterilmektedir.

Tablo 6: Farklı Meslek Gruplarında Göçü Belirleyen Faktörler

Meslekler	**Temel Faktörler**
Yöneticiler	Şirket Birleşmeleri veya Devralmalar, DYY
Mühendisler ve Teknisyenler	AR-GE Faaliyetleri, Ülkelerin Ekonomik Fırsatları, Göç Politikaları
Akademisyenler ve Bilim Adamları	Üniversiteler arası İşbirlikleri, AR-GE Olanakları, Networklar
Girişimciler	Ekonomik Fırsatlar, Vergi Politikaları Sermaye Piyasaları
Yüksek Öğretimdeki Öğrenciler	İş Arama ve AR-GE Faaliyetleri, Finansal destekler Post-doktora İmkanları

Kaynak: Surendra Gera, Samuel A. Laryea ve Thitima Songsakul, International Mobility of Skilled Labour: Analytical and Empirical Issues, and Research Priorities, **Human Resources Development Canada Working Paper Series**, Canada, 2004, s. 23.

İşgücünün akıcılığının coğrafi olarak sağlanması konusu AB üye ülkeleri arasında oldukça ilgi gören bir konudur. Ancak buradaki akıcılık bir ülkeden bir ülkeye şeklinde gerçekleşse de, uluslararası akıcılık olarak tanımlamak eksik

[86] Ekkehard Ernst, Determinants of Unemployment Flows Labour Market Institutions and Macroeconomic policies, International Labour Organization, **International Institute For Labour Studies,** Discussion Paper Series, Sayı: 209, 2011, s. 14-15.
[87] Lubos Vagac, Internal Labour Mobility in Slovakia, **European Commission**, 2013, s. 5.
[88] OECD**,** Internationality Mobility of the Highly Skilled, **OECD Publishing**, Paris 2002, s. 71.

kalacaktır. Çünkü AB ülkelerinde gerçekleştirilmesi istenen bölgesel akıcılıktır. Bölgesel akıcılık, işgücünün uzak ülkelere doğru akıcılık kararı göstermemesinden dolayı desteklendiği gibi aynı zamanda, geçicilik olasılığı taşımasından dolayı istenmektedir[89]. Bölgeler coğrafi anlamda algılanmamalıdır. Daha çok ekonomik anlamda bölge; homojen ürünlerin üretildiği, teknoloji ve bilginin aynı düzeyde yer aldığı ve değişimlerin bölgeye dahil alanları eşit olarak etkilediği bir bölge kavramı kastedilmektedir. Tek bir para biriminin yer aldığı bir döviz bölgesi, bölgedeki para politikalarının tek bir merkez bankası tarafından yönetildiği bir coğrafya olarak anlaşılmalıdır[90].

Böylece bölgesel akıcılığın desteklenmesindeki asıl neden, oluşturulan optimal para alanları için önemli kabul edilmesidir. Ortak para alanı oluşturmada önemli bir kriter olarak faktör akıcılığının ve özellikle de işgücü akıcılığının önemine değinilmiştir. Bu anlamda eğer döviz kuru rejimi, bölgenin herhangi bir tarafında işsizliğe neden oluyorsa, ya da aynı bölgenin başka bir kısmında işsizliğin önlenmesi için enflasyona neden oluyorsa, o zaman, o ülkede optimal para alanı yasaları geçerli değildir. Eğer iki bölge arasında sabit kur rejimi varsayımı yapılmışsa, dengeyi sağlamak için başka bir uyum mekanizmasına ihtiyaç vardır. Bu mekanizma işgücü akıcılığıdır. Bölgeler arası yüksek işgücü akıcılığı bulunmasıyla hem işsizliğin hem de enflasyon baskısının ortaya çıkması engellenecek, farklı para birimlerine ihtiyaç kalmayacak, ortak para politikasının uygulanması her iki bölge için de uygun olacaktır[91].

Bu anlamda, AB üye ülkeleri özellikle yani katılan üye devletlerden işgücü akıcılığının geçekleşmesi konusunda endişeli olmaya devam etmektedir. AB'nin genişlemesinin, Avusturya, Finlandiya ve İsveç'in katıldığı 1995 yılındaki genişleme hariç, her aşamasında bireylerin işgücü piyasasında serbest akıcılığını sınırlandıracak geçici geçiş dönemi uygulamaları getirilmiştir. 10 yeni Üye Devlet'in kabul edildiği Mayıs 2004'teki genişlemeye yönelik olarak, 30 Nisan 2011 itibariyle sonlanması gereken geçiş dönemi uygulamaları yürürlüğe konulmuştur. Farklı ülkeler farklı

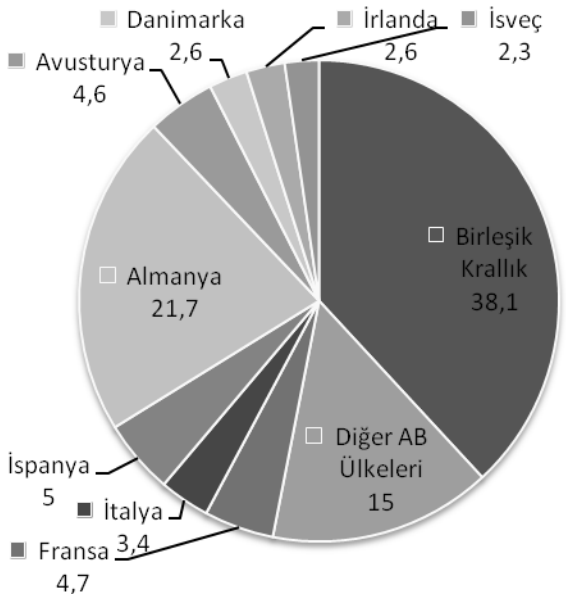
[89] Herbert Brücker, Labor Mobility After the European Union's Eastern Enlargement: Who Wins, Who Loses?, A Report to the German Marshall Fund of the United States, **IAB Nuremberg and IZA Bonn Publications**, February 2007, s. 17.

[90] Julius Horvath, Optimum Currency Area Theory: A Selective Review, Institute for Economies in Transition, **BOFIT Discussion Papers**, Sayı: 15, 2003, ss. 10-15.

[91] Horvath, s. 14.

politikalar benimsemiştir. İrlanda, İsveç ve Birleşik Krallık başından beri yeni ülkelerden gelen işgücünün girişine yönelik engel koymamıştır[92]. AB üyesi bazı ülkelerde oturma izni alarak, başka ülkelerden gelen 15 yaş üstü istihdam edilmiş işgücü oranları şekilde gösterilmektedir.

Şekil 2: Seçili AB Üyesi Ülkelerde Göçmen İşgücü İstihdam Oranı (%)



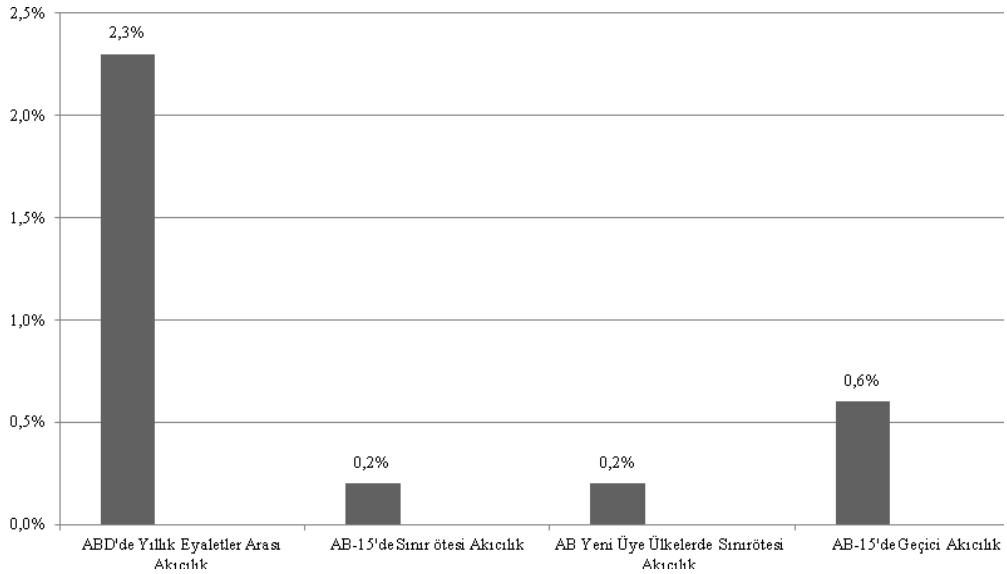
Kaynak: European Union Labour Force Survey - Annual Results 2012, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Labour_force_survey_overview_2012, (12.08.14).

Şekle göre, Birleşik Krallık ve Almanya'da akıcılık göstermiş işgücü en fazla istihdam edilmektedir. Bu ülkeler Şekil 2'de de gösterildiği üzere akışların en yoğun olduğu ülkelerdir. AB ülkeleri, piyasalar arasında akıcılığı artırmak için girişimlerde bulunmuş, akıcılık yılı kabul edilen 2006'dan beri istihdam fuarları düzenlenerek işgücü iş fırsatları konusunda bilgilendirilmeye başlanmaktadır. Ayrıca sadece coğrafi düzeyde bir akıcılık sağlamak değil, farklı sektörlerde çalışmalarını sağlayacak mesleki akıcılığın geliştirilmesine de önem verilmektedir. Bu anlamda, yeni beceriler ve tecrübeler kazandırmak için AB vatandaşları cesaretlendirilmektedir. Ancak buna rağmen yapılan araştırmaların sonucu AB'de

[92] Eurofound, Foundation findings: Mobility in Europe, **European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions**, Ireland, 2005, s. 11.

akıcılığın istenilen düzeyin alında olduğu yönündedir[93]. Bu noktada bir belirleyici olarak ABD'nin işgücü akıcılığı oranlarına bakmakta yarar vardır. Çünkü ABD'nin AB'ye göre akıcılık oranları yüksektir. Bu anlamda, iki işgücü piyasası arasındaki farkları görmek kolaylaşacaktır.

Şekil 3: ABD ve AB'de İşgücünün Akıcılığı



Kaynak: David Ihrke, Reason for Moving: 2012 to 2013, Population Characteristics, United States Census Bureau, 2014, s. 1.

Şekil, ilgili ülkelerde 2012 yılına göre 2013 yılında değişen akıcılık oranlarını göstermektedir. Amerika'da işgücü akıcılığı bir kültür olarak algılanmalıdır. Amerikan işgücü, daha iyi çalışma koşulları için akıcılık göstermektedir. En büyük etken ise, iş kanunlarının esnekliğidir. İşten çıkarma ve ihtiyaç doğrultusunda işgücü çalıştırmayı olağanlaştıran ve bunları işverene hiç bir maliyete katlanmadan yapma erki vermesi, işgücünü de akıcı hale getirmektedir. Bu anlamda daha önce de bahsedildiği gibi AB'de deki mevcut iş güvenceleri işgücü akıcılığını engelleyen bir etmen olarak görülmektedir. Nitekim yapılan araştırmalar sonucunda, ABD'de ortalama çalışma süresi 4 yıl iken, AB'de bu oran 10 yıl bulunmuştur[94]. Bu anlamda,

[93] Tom Vandenbrande, Mobility in Europe, **European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions**, 2006, s. 5.

[94] Worldbank, Internal Mobility: The United States, http://siteresources.worldbank.org/ECAEXT/Resources/258598-1284061150155/7383639-1323888814015/8319788-1324485944855/10_us.pdf, (17.05.2013), s. 98.

iş piyasası ve iş akıcılığı ile ilgili incelemeler akıcılık tartışmalarına önemli yer tutmaktadır.

1.2.3. İşçi Devri

Makroekonomik düzeyde, daha fazla iş akıcılığı daha yüksek GSYH artış oranları, daha yüksek istihdam oranları ve daha düşük uzun süreli işsizlik oranlarıyla ilişkilidir. Bu hareketliliğin yukarı yönlü olması, daha yüksek genel oranlara ulaşmayı sağlamaktadır. Bu anlamda iş akıcılığının güncel düzeylerini anlamak için, bunların öncelikle ölçülmesi gerekmektedir. İş akıcılığı, kişilerin kaç kere işveren değiştirdiğinin sayılmasıyla ve çalıştıkları her işte geçirdikleri ortalama sürenin ölçülmesiyle değerlendirilebilir[95].

İşte geçirilen ortalama süreler açısında ele alacak olursak, kıdem önemli bir esas olarak alınmalıdır. Bu bağlamda Tablo 7. OECD ülkelerinde kıdem süreleri açısından kadın ve erkek işgücü miktarlarını göstermektedir.

Tablo 7: Seçili OECD Ülkelerinde Yaş Grupları ve Cinsiyete Göre İş Kıdemleri (2012,%)

		15-24		25-54		55-54	
Ülkeler	**Süre**	**Kadın**	**Erkek**	**Kadın**	**Erkek**	**Kadın**	**Erkek**
Avustralya	1 - 6 ay	15	15	7	7	3	3
	6 -12 ay	21	18	8	8	4	3
	1 - 3 yıl	37	35	21	21	10	11
	3 - 5 yıl	14	17	17	15	10	9
	10 yıl üzeri	0	0	21	25	50	55
Avusturya	1 - 6 ay	14	13	5	4	2	2
	6 -12 ay	16	16	6	5	2	2
	1 - 3 yıl	28	30	14	12	6	5
	3 - 5 yıl	17	16	10	8	6	5
	10 yıl üzeri	0	1	39	46	69	73
Belçika	1 - 6 ay	18	15	4	4	1	1
	6 -12 ay	17	17	5	4	1	1

[95]Eurofound, "Avrupa'da Harekelilik- Geleceğe Doğru", http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/03/tr/1/EF0703TR.pdf, (14.12.13), 2009, s.12.

	1 - 3 yıl	30	36	13	13	3	4
	3 - 5 yıl	13	13	10	9	3	4
	10 yıl üzeri	0	0	44	45	80	79
Kanada	1 - 6 ay	29	31	8	8	4	4
	6 -12 ay	20	19	7	8	3	4
	1 - 3 yıl	34	32	19	19	9	10
	3 - 5 yıl	11	12	14	13	9	8
	10 yıl üzeri	0	0	30	31	57	58
Şili	1 - 6 ay	37	39	16	16	9	10
	6 -12 ay	3	3	17	16	16	15
	1 - 3 yıl	16	15	8	8	5	5
	3 - 5 yıl	27	24	22	19	14	12
	10 yıl üzeri	0	0	19	23	43	45
Çek Cumhuriyeti	1 - 6 ay	14	12	4	2	2	2
	6 -12 ay	16	14	5	3	3	3
	1 - 3 yıl	38	35	13	10	7	6
	3 - 5 yıl	15	20	11	10	5	5
	10 yıl üzeri	-	-	38	45	65	69
Danimarka	1 - 6 ay	19	19	6	6	2	3
	6 -12 ay	19	18	7	7	3	3
	1 - 3 yıl	31	32	16	16	7	8
	3 - 5 yıl	13	12	12	10	6	5
	10 yıl üzeri	-	-	28	31	62	62
Estonya	1 - 6 ay	20	23	6	5	2	2
	6 -12 ay	16	20	7	6	2	4
	1 - 3 yıl	33	25	16	19	8	12
	3 - 5 yıl	7	8	9	9	8	6
	10 yıl üzeri	-	1	32	29	54	56
Finlandiya	1 - 6 ay	22	20	6	5	2	2
	6 -12 ay	18	18	7	6	2	3
	1 - 3 yıl	26	25	15	14	5	5
	3 - 5 yıl	7	8	9	8	4	4
	10 yıl üzeri	-	-	36	39	75	73

Fransa	1 - 6 ay	18	15	4	3	1	1
	6 -12 ay	18	16	4	4	2	2
	1 - 3 yıl	29	29	11	11	5	4
	3 - 5 yıl	10	12	9	8	4	4
	10 yıl üzeri	0	0	45	46	73	76
Almanya	1 - 6 ay	15	14	5	4	2	2
	6 -12 ay	17	17	6	6	2	2
	1 - 3 yıl	32	31	14	13	6	5
	3 - 5 yıl	16	17	10	8	5	4
	10 yıl üzeri	0	0	42	46	72	75
Yunanistan	1 - 6 ay	12	10	3	2	1	1
	6 -12 ay	16	13	3	3	1	1
	1 - 3 yıl	33	33	9	7	3	2
	3 - 5 yıl	21	22	10	9	3	2
	10 yıl üzeri	1	1	48	55	83	87
Macaristan	1 - 6 ay	17	16	5	5	3	4
	6 -12 ay	18	16	6	6	3	4
	1 - 3 yıl	32	33	13	13	6	7
	3 - 5 yıl	16	16	11	12	5	5
	10 yıl üzeri	0	0	38	35	64	62
İzlanda	1 - 6 ay	21	19	6	6	2	2
	6 -12 ay	16	16	8	6	3	3
	1 - 3 yıl	26	23	16	16	7	8
	3 - 5 yıl	12	13	11	11	4	5
	10 yıl üzeri	0	1	28	30	63	58
İrlanda	1 - 6 ay	18	17	4	4	1	2
	6 -12 ay	17	16	5	5	2	2
	1 - 3 yıl	25	25	11	11	4	3
	3 - 5 yıl	15	17	10	9	6	4
	10 yıl üzeri	0	-	36	41	67	75
İtalya	1 - 6 ay	17	14	4	3	1	1
	6 -12 ay	15	13	4	3	2	1
	1 - 3 yıl	32	30	11	9	5	4

	3 - 5 yıl	15	18	9	8	4	3
	10 yıl üzeri	0	0	45	52	76	80
Kore	1 - 6 ay	37	46	16	11	19	15
	6 -12 ay	22	20	12	9	13	9
	1 - 3 yıl	26	17	25	21	23	17
	3 - 5 yıl	4	1	13	11	11	8
	10 yıl üzeri	-	-	14	25	14	30
Lüksemburg	1 - 6 ay	16	14	4	4	1	2
	6 -12 ay	19	16	5	4	1	0
	1 - 3 yıl	34	29	15	14	6	5
	3 - 5 yıl	10	19	11	11	5	4
	10 yıl üzeri	-	-	39	42	73	75
Meksika	1 - 6 ay	24	17	9	7	5	3
	6 -12 ay	13	12	6	5	3	3
	1 - 3 yıl	21	19	13	10	7	5
	3 - 5 yıl	17	21	18	13	12	8
	10 yıl üzeri	2	4	29	40	53	66
Hollanda	1 - 6 ay	17	16	4	4	1	1
	6 -12 ay	18	17	5	5	2	2
	1 - 3 yıl	30	29	13	12	5	5
	3 - 5 yıl	15	16	12	10	5	4
	10 yıl üzeri	0	0	38	43	71	74
Norveç	1 - 6 ay	17	15	5	5	1	2
	6 -12 ay	19	18	6	7	2	2
	1 - 3 yıl	33	31	17	15	5	6
	3 - 5 yıl	15	15	13	12	5	5
	10 yıl üzeri	0	0	32	32	72	69
Polonya	1 - 6 ay	18	14	4	4	2	2
	6 -12 ay	18	15	5	5	2	2
	1 - 3 yıl	32	34	12	14	6	7
	3 - 5 yıl	13	17	11	11	5	5
	10 yıl üzeri	0	0	42	39	71	68

Portekiz	1 - 6 ay	16	13	4	4	2	2
	6 -12 ay	15	15	4	4	2	2
	1 - 3 yıl	27	27	10	10	4	5
	3 - 5 yıl	17	18	9	9	4	4
	10 yıl üzeri	1	2	47	48	78	74
Slovakya	1 - 6 ay	12	11	3	2	2	1
	6 -12 ay	15	15	4	4	2	2
	1 - 3 yıl	37	36	12	10	6	5
	3 - 5 yıl	18	23	12	10	5	5
	10 yıl üzeri	-	-	38	39	65	66
Slovenya	1 - 6 ay	18	15	4	3	1	1
	6 -12 ay	20	14	4	4	2	2
	1 - 3 yıl	23	28	10	10	4	4
	3 - 5 yıl	13	14	9	9	3	3
	10 yıl üzeri	2	1	48	46	80	79
İspanya	1 - 6 ay	17	17	5	5	2	2
	6 -12 ay	16	15	5	5	2	2
	1 - 3 yıl	28	24	12	10	4	3
	3 - 5 yıl	12	13	10	8	5	3
	10 yıl üzeri	0	0	36	44	72	80
İsveç	1 - 6 ay	18	16	5	5	2	2
	6 -12 ay	16	15	7	7	2	3
	1 - 3 yıl	22	27	15	16	6	7
	3 - 5 yıl	7	10	9	9	4	5
	10 yıl üzeri	0	0	36	34	72	67
İsviçre	1 - 6 ay	16	13	5	4	2	2
	6 -12 ay	18	15	7	6	2	1
	1 - 3 yıl	30	29	17	15	6	6
	3 - 5 yıl	17	19	13	11	6	4
	10 yıl üzeri	0	0	31	37	65	73

Türkiye	1 - 6 ay	29	35	12	13	7	7
	6 -12 ay	12	12	5	5	2	2
	1 - 3 yıl	35	33	19	20	7	8
	3 - 5 yıl	-	-	-	-	-	-
	10 yıl üzeri	-	-	-	-	-	-
Birleşik Krallık	1 - 6 ay	17	15	4	4	2	2
	6 -12 ay	19	18	6	6	3	3
	1 - 3 yıl	29	30	15	14	7	7
	3 - 5 yıl	15	14	12	11	7	7
	10 yıl üzeri	0	0	32	36	60	59
Brezilya	1 - 6 ay	27	24	9	9	4	4
	6 -12 ay	18	16	8	7	3	3
	1 - 3 yıl	37	36	24	21	12	11
	3 - 5 yıl	11	13	15	14	9	8
	10 yıl üzeri	1	2	25	30	59	59
Letonya	1 - 6 ay	23	18	5	7	2	5
	6 -12 ay	19	22	5	7	4	5
	1 - 3 yıl	29	27	15	15	9	12
	3 - 5 yıl	10	15	11	11	7	6
	10 yıl üzeri	-	-	29	28	55	48
OECD ülkeleri	1 - 6 ay	26	24	8	6	4	3
	6 -12 ay	22	20	8	7	4	5
	1 - 3 yıl	27	26	13	12	7	7
	3 - 5 yıl	15	16	15	13	9	8
	10 yıl üzeri	0	1	30	36	57	61

"-" Veri Bulunamamıştır.
Kaynak: OECD, http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TENURE_AVE, (10.08.2014).

Tablo incelendiğinde, 10 yıl ve üzerinde çalışanların sayılarının oldukça fazla olduğunu görmekteyiz. Özellikle 55-64 yaş arası işgücü grubunda cinsiyet farkı olmaksızın yüksek kıdemler söz konusudur. Ancak yaş grupları genç işgücüne doğru gittikçe, kıdemlerin azaldığı ve 15-24 yaş grubunda kıdemlerin çok kısa zamanlarda

olduğunu görmekteyiz. Bu verilerden yola çıkarak genç işgücünün iş akıcılığı göstermeye daha yatkın nitelikte olduğunu söyleyebiliriz. Cinsiyet farklılığı temelinde bakıldığında ise, kadın işgücünün hemen hemen tüm ülkelerde 1-6 ay arasında yoğunlaşan kıdemi görülmektedir. Söz konusu oranlar, erkek işgücünden daha yüksek gerçekleşmektedir. Bu bağlamda, ortalama iş süresi yaşla birlikte keskin bir artış göstermesi kişilerin kariyerlerinin başında daha sık iş değiştirdiği anlamına gelmektedir.

Uzun bir kıdem süresi iki yönden işgücünün akıcılık gösterme olasılığını azalttığı düşünülmektedir. Birincisi, mevcut işletme ile geçirilen uzun sürelerin sonucu oluşan tecrübenin faydasını artırmakta (ücret anlamında) ikincisi ise, birinciden dolayı akıcılığının maliyetini artırmaya sebep olmaktadır[96]. Ayrıca, yaşlı işgücünün kıdem tazminatlarının birikerek artması sonucunda işverenler, işten çıkarmak için giderek daha fazla maliyete katlanmak durumunda kaldıklarını söylemektedirler. Böylece, gençlerin istihdam edilmesi ve daha yaşlıların da işten çıkarılması zorlaşmış olmaktadır. İşletmenin işgücü miktarında azalma kararı vermesi durumunda maliyeti yüksek olan yaşlı işgücü yerine genç işgücünü işten çıkarmaktadır.

İşgücünün düşük kıdem süreleri, çalışma sözleşmelerinin niteliği ile paralel düşünülmektedir. Bu bağlamda, esnekleşme politikaları gereği, çalışma sürelerinin kısmi zamanlarla oluştuğunu bilmekteyiz. Yaş grupları ve cinsiyet temelinde kısmi çalışmaya olanak tanıyan belirli süreli iş sözleşmeleri ile istihdamın miktarı iş akıcılığının gerçekleştirebilecek işgücü grubu için başka bir göstergedir.

[96] Laura Coppin ve Tom Vandenbrande, Voluntary and Forced Job Mobility in Europe, **European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions,** 2007, ss. 12-13.

Tablo 8: Seçili OECD Ülkelerinde Kısmi Süreli Çalışanların Tam Süreli Çalışanlara Oranı (2013, %)

Ülkeler	(Yaş) 15-24		(Yaş) 25-54		(Yaş) 55-64	
	erkek	kadın	erkek	kadın	erkek	Kadın
Avustralya	60	123	7	49	15	63
Avusturya	13	28	5	51	11	65
Belçika	12	52	5	41	12	74
Kanada	67	126	6	24	11	36
Şili	24	45	9	26	13	39
Çek Cumhuriyeti	7	19	1	6	4	11
Danimarka	114	269	7	18	8	21
Estonya	15	30	3	8	6	14
Finlandiya	34	83	5	11	16	22
Fransa	14	36	5	26	10	40
Almanya	21	34	6	60	10	73
Yunanistan	20	27	6	18	7	16
İzlanda	65	108	5	20	9	34
İrlanda	52	93	11	48	20	91
İsrail	14	36	7	21	9	36
İtalya	21	60	7	48	11	48
Japonya	41	51	5	47	14	76
Kore	31	34	4	13	11	21
Lüksemburg	20	32	3	36	11	61
Meksika	26	41	10	36	17	57
Hollanda	161	326	9	126	21	199
Yeni Zelanda	42	108	5	39	11	46
Norveç	57	146	5	27	12	44
Polonya	10	21	3	11	7	21
Portekiz	20	28	4	11	16	25
Slovakya	7	14	3	5	4	8
Slovenya	38	99	3	7	11	24
İspanya	46	79	7	29	5	25
İsveç	39	87	6	14	10	19
İsviçre	16	35	6	86	26	140
Türkiye	11	27	5	30	20	65
Birleşik Krallık	43	82	7	54	17	77
ABD	41	62	4	13	6	16
Rusya	5	8	2	5	5	11
Güney Afrika	7	11	5	13	7	21
Letonya	12	15	4	9	6	16
OECD ülkeleri	33	58	6	29	11	40

Kaynak: OECD, http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=FTPTC_D, (10.08.14).

Tablo her bir cinsiyet ve yaş grubu için, kısmi süreli çalışanların tam zamanlı çalışanlara oranını göstermektedir. Bu anlamda bir ülkede yaygın istihdamın, süre bakımından ağırlığı hakkında bilgi sahibi olabilmekteyiz. Danimarka ve Hollanda'da 15- 24 yaş arası tam zamanlı çalışanlardan ziyade kısmi süreli çalışan erkekler çoğunluğu oluşturmaktadır. Bu yaş grubundaki kadın işgücü için ise Avusturya, Kanada, Danimarka, İzlanda, Hollanda, Yeni Zelanda ve Norveç için yoğun çalışma biçimi kısmi süreli olarak gerçekleşmiştir.

Orta yaş grubundaki işgücünde, Hollanda'da sadece kadınların ağırlıklı kısmi süreli çalışması dikkat çekmektedir. Erkek işgücünün tam süreli çalışanlara oranla düşük kısmi süreli istihdamı söz konusudur. Yaşlı işgücündeki oranlar ise orta yaş grubundaki işgücüyle paralellik göstermektedir. Ancak belirtilmelidir ki, yaşlı erkek işgücü grubu orta yaşlı erkek işgücü grubuna göre kısmi süreli çalışma daha yaygındır. Kadın işgücü ise, her gruptaki yüksekliği burada da göstererek, özellikle Hollanda ve İsviçre'de istihdamın ağırlığını kısmi süreli çalışma oluşturduğunu görmekteyiz.

Yapılan araştırmalarda bireyler, tam süreli bir iş bulamadıkları için kısmi süreli çalıştığını ifade etmişlerdir. Bir bütün olarak Avrupa ülkelerinde, kısmi süreli çalışan toplam işçilerin yaklaşık yüzde 19'u tam süreli bir iş bulamadıkları için gönülsüz biçimde kısmi süreli çalışmak zorunda kaldıklarını belirtmiştir. Hollanda'da kısmi süreli çalışanların yüzde 3'ü ve Norveç'te yüzde 11'i gönülsüz olarak kısmi süreli çalışmaları ile ilgili olarak bu gerekçeyi ileri sürmüşlerdir ve her iki ülkede de bu oran toplam kısmi süreli işgücünün ortalamasının altındadır. Buna karşılık, gönülsüz kısmi süreli çalışmayı işgücü piyasası koşullarına bağlayanlar; Fransa'da yüzde 32, İsveç'te yüzde 27 oranı ile toplam kısmi süreli işgücünün ortalamasının üzerindedir[97]. Bu anlamda ülkelerin istihdam anlayışı bu gönüllü ve gönülsüzlüğü şekillendirmektedir. Her şeyden önce örnek verilen ülkelerden düşük gönülsüz çalışanlar sosyal demokratik refah rejimini benimsemiş ülkelerdir. Bu bağlamda yüksek oranda gönülsüz çalışanların bulunduğu çalışmaya bağlı refah devleti ülkelerden daha az sosyal kayıplara uğramaktadırlar.

[97] Harald Bieslenski, Gerhald Bosch ve Alexandra Wagner, Working Time Preferences in Sixteen European Countries. **European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions**, 2002, s.54.

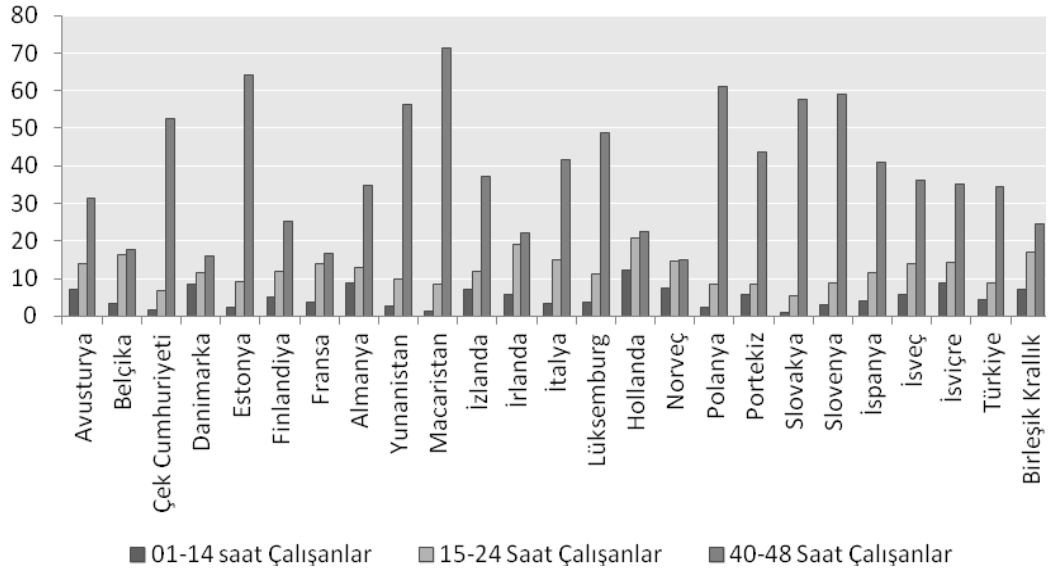
İskandinav ülkelerinde devletin öncelik verdiği sosyal politika tam istihdamın sağlanmasıdır. İstihdam içinde kamu istihdamı OECD ülkeleri ortalamasının iki katıdır ve kadınların işgücüne katılım oranı yüksektir. Kadınların işgücüne katılım oranlarının artması, devletin sosyal hizmetlerde daha fazla gelişimi ve dağılım talebini tetiklemiş, sosyal demokrat refah devletinin oluşmasına yardım etmiş ve yüksek ayrımcılığa sahip sosyal ilişkiler tarafından desteklenmiştir[98].

İskandinav ülkelerinde sosyal politika hizmetleri evrensel niteliktedir; yani sunulan hizmetlerden herhangi bir şart aranmaksızın istisnasız toplumdaki tüm bireyler faydalanır. İş koşuları, çalışma saatleri, iş güvencesi, sosyal haklar, sağlık sistemi ve sendikalaşmanın diğer Avrupa ülkelerinden daha farklı işlediği bu ülkelerin tavrı işgücünden yana olmaktadır. Ancak, çalışmaya bağlı refah devletlerinde işgücü piyasasında alınan rol kadar sosyal kazanım elde edilmektedir. Bu bağlamda, bireylerin tam süreli istihdam edilme algısı daha fazla gelişmektedir.

İletişim ve bilgi sistemlerindeki teknolojik gelişmeler kısmi süreli istihdam biçiminin benimsenmesine yol açmıştır. Çünkü bu gelişmeler işletmelerin uzmanlaşmalarını, projeleri için kısa sürede geçici işgücü bulmalarını kolaylaştırmış ve bu yüzden de işletmeyi dışarıdaki tedarikçilere daha bağımlı hale getirmiştir. Daimi işgücünü koruyucu iş yasaları ve bu yasalar doğrultusunda getirilen yükümlülükler, standart dışı istihdam biçimini maliyetlerden ve yasal yükümlülüklerden kaçınmayı isteyen işverenler için cazip duruma getirmiştir. Bu durumda işgücünün yasal süreler ile istihdam edilmesi tercih edilmemektedir.

[98] Abdulkadir Şenkal ve Doğa Sarıipek, "Avrupa Birliği'nin Karşılaştırmalı Refah Modelleri ve Sosyal Politikada Devletin Değişen Rolü", **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,** Sayı: 14, 2007, ss.157-158.

Şekil 4: OECD Ülkelerinde Haftalık Çalışma Saatlerine Göre İstihdamın Dağılımı (2013,%)



Kaynak**:** ILO, http://www.ilo.org/ilostat/faces/home/statisticaldata/data_by_subject/subject-details/indicator-details-by-subject?subject=EMP&indicator=EMP_TEMP_SEX_HOW_DT&datasetCode=YI&collectionCode=YI&_afrLoop=672058551149945#%40%3Findicator%3DEMP_TEMP_SEX_HOW_DT%26subject%3DEMP%26_afrLoop%3D672058551149945%26datasetCode%3DYI%26collectionCode%3DYI%26_adf.ctrl-state%3Dfcldlxr77_366, (10.08.2014).

Şekilde, 40-48 saat arasında çalışanların oluşturduğu grubun en yüksek olduğu ülkelerden ziyade üç grubunda birbirlerine yakın değerler içerdiği ülkeler dikkat çekmektedir. Bu ülkeler, Belçika, Danimarka, Finlandiya, Fransa, İrlanda, Norveç ve Birleşik Krallık gibi ülkelerdir. Ülkelerin sosyal nitelikli yönetimlerinden kaynaklı olarak, işgücünün çalışmaktan çok, boş zamanı tercih etmesi söz konusu olabilmektedir.

Özellikle Danimarka, "Eş zamanlı olarak ve belirli bir koordinasyon içinde, bir taraftan işgücü piyasalarında, iş organizasyonlarında ve çalışma ilişkilerinde esnekliği güçlendirmek, diğer taraftan da, özellikle işgücü piyasası dışında kalmış zayıf grupların istihdam ve sosyal güvenliğini artırmaya yönelik bir politik stratejidir." şeklinde tanımlanan güvenceli esneklik modeli uygulamaktadır. Bu model işgücü arzında bir artış yaratmaktadır. Aktif istihdam politikaları ile işler arasında akıcılık etkin bir şekilde gerçekleştirilmek istenmekte, istihdamda kalabilmek için yaşam boyu öğrenme sistemleri sağlanmakta ve işgücü piyasasından

uzak kalma durumunda akıcılığı artıracak bir sosyal güvenlik sistemi oluşturarak modelin unsurları belirlenmektedir[99].

Kısmi süreli çalışanlar, işgücü piyasalarında işten işe akıcılık gösterebildiği gibi, işten işsizliğe doğru da bir akış gösterebilmektedirler. Bu sürecin işsizlik ya da yeni bir iş ile sonuçlanmasının belirleyicisi, işgücü arz ettiği niteliklerin işgücünden talep edilen niteliklerle eşleşmesidir[100].

1.2.4. Mesleki Dağılım

Meslekler, işgücünün istihdam değiştirebilmesi için başka bir seçenek olarak görülmektedir. Mesleki akıcılık için diğer akıcılık türlerinde olmayan bir düzenleme söz konusudur. UÇÖ 'nün düzenlediği Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması (International Standard Classification of Occupations- ISCO) nitelikli bir mesleki eğitim sisteminin oluşturulmasına itici güç teşkil edeceği düşünülen meslek standartları, mezunların uluslararası anlaşmalar veya akıcılık gibi bireysel fırsatlar olarak tanımlanan süreçleri gerçekleştirme amacını taşımaktadır. Aynı zamanda iş akıcılığı ve uluslararası yatırımın desteklenmesi ve standartlardaki değişimin yönünün belirlenmesi öncelikler arasında kabul edilemektedir[101]. Bu anlamda mesleklerin sınıflandırılması, akıcılık için bir tür kılavuz algısı yaratılmak istenmektedir.

Birçok gelişmekte olan ülke gelişmiş ülkelerin meslek standartlarını göz önünde bulundurarak kendi mesleki eğitim ve teknik bilgi sistemlerini oluşturmaya çalışmıştır. Küresel piyasaların beklediği niteliklere sahip işgücü yetiştirmek ve akıcılığını sağlamak amacı edinilmiştir. Sadece gelişmekte olan ülkeler değil, gelişmiş ülkeler de nitelikli işgücü yetiştirmeye ve mesleki akıcılığı sağlamaya yönelik sektörlerin tanımlandığı meslek standartlarına ve beklenen öğrenme çıktılarına uygun hazırlanan bilgi, beceri ve yetkinlikler kazanılmasını hedefleyen öğretim programları uygulanmaya başlamıştır. Kazanılan bilgi, beceri ve yetkinlikler

---

[99] Ton Wilthagen ve Frank Tros, "The Concept of Flexicurity: A New Approach to Regulating Employment and Labour Markets", **European Review of Labour and Research**, Cilt: 10, 2004, s.3.

[100] OECD, Labour Market Policies, OECD Economic Surveys: United States 2012, **OECD Publishing**, http://dx.doi.org/10.1787/eco_surveys-usa-2012-5-en (11.07.14), s.58.

[101] ILO, International Standard Classification of OccupationsStructure, **Group Definitions and Correspondence Tables, ISCO-08**, Geneva, 2012, ss.3-6.

öğrenme çıktıları açısından ölçülmekte, değerlendirilmekte ve belirli bir seviyeye erişildiyse diploma veya sertifika verilmektedir[102]. Bu sertifikalar bir anlamda işgücünün gelişmiş ülkelerde istihdamı için vize olarak benimsetilmiştir.

ABD, Kanada, Almanya, İngiltere, Danimarka, Japonya ve Avustralya başta olmak üzere AB ülkelerinde meslek yeterlilikleri oluşturma, meslek yeterliliklerine dayalı eğitim verme ve belgelendirme çalışmalarının yapıldığı görülmektedir. Örnek olarak; AB ülkelerinde, meslek belgeleri bir anlamda mesleki yeterlik pasaportu niteliği taşımakta, AB meslek belgelerinden birine sahip olan çalışanlar kendi düzeylerine uygun işler için tekrar sınava girmeden kendi ülkeleri ile birlikte diğer ülkelere de başvuruda bulunabilmektedirler[103].

Mesleki akıcılık; işler, sektörler, işletmeler arasında yukarı yönlü bir değişimi ifade etmektedir. Bir başka deyişle, istihdamdan istihdama akış olarak düşünülmektedir. Ancak, bir yıldan fazla süren bir işsizliğin ardından değişik bir meslek ile istihdam edilmek mesleki akıcılık olarak anlaşılabilir. Sözü edilen işsizlik süresi, uluslararası standartların doğrultusunda yeni bir meslek edinmenin gerektirdiği eğitim, teknik bilgi ve becerinin edinilmiş olmasının göstergesi olarak kabul edilmektedir[104]. Teknolojinin gelişmesi ile kaybolan mesleklere sahip işgücü, işgücü piyasasında daha düşük bir istihdam statüsünde yer alabilir. Bu anlamda, bu akış da mesleki akıcılık olarak algılanabilir.

[102] Cristina Puiu, "Optimum Currency Area: An Epistemological View", **Review of International Economics**, Cilt: 9, Sayı: 4, 2001, ss. 3-5.
[103] ILO, 2012, s.5.
[104] Ayşen Isaoğlu, Empirical Essays on Occupations, Reallocation and Wage Differentials, **European Universite Enstitute**, Florance, 2009, ss. 22-23.

Tablo 9: ISCO-08 Meslek Sınıflarına Göre Seçili OECD Ülkelerinde İstihdamın Dağılımı(%)

Meslek/Ülke	Fransa 2012	Hollanda 2012	İsviçre 2012	Türkiye 2012	Birleşik Krallık 2012
Toplam	100	100	100	100	100
Yöneticiler	7,4	6,9	8,2	6,1	10,4
Uzmanlar	17,2	22,8	23,5	8,8	23,9
Teknisyenler ve profesyonel meslek mensupları	20,2	16,2	18,2	5,4	12,8
Büro destek işçileri	9,4	9,6	9,3	-	10
Hizmet ve satış elemanları	17,1	19	16,2	6	18,8
Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	2,9	2,4	3,1	16,5	1,2
Sanat ile ilgili işlerde çalışanlar	8,4	8,9	13,1	19,8	8,4
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	6,7	4,2	3,8	13,6	5
Nitelik gerektirmeyen meslekler	9,8	8,4	4,3	9,6	8,9
Silahlı kuvvetler meslekleri	0,9	0,3	-	-	0,3
Sınıflandırılmamış	0	1,3	0,4	14,3	0,3

"-" Veri bulunamamıştır.

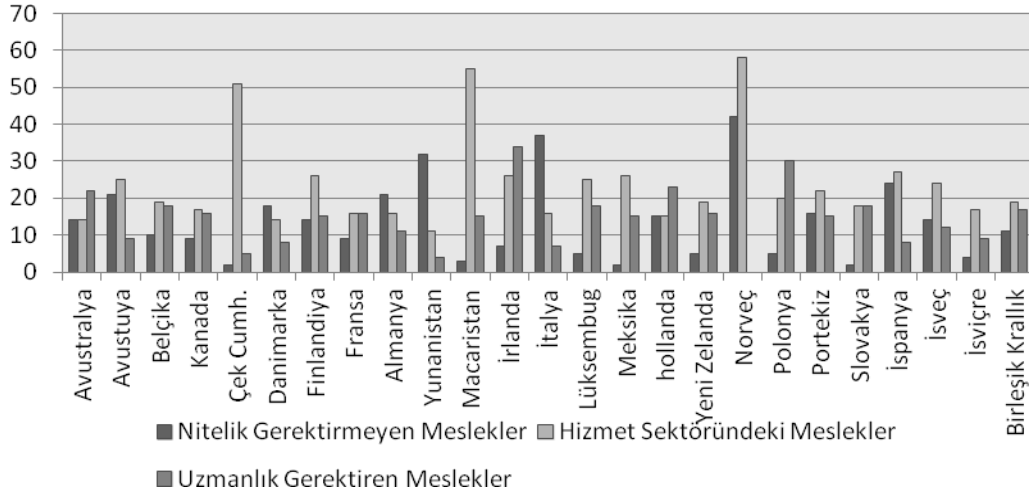
Kaynak: ILO, http://www.ilo.org/ilostat/faces/home/statisticaldata/data_by_subject/subject-details/indicator-details-by-subject?subject=EMP&indicator=EMP_TEMP_SEX_OCU_DT&datasetCode=YI&collectionCode=YI&_afrLoop=673200854133185#%40%3Findicator%3DEMP_TEMP_SEX_OCU_DT%26subject%3DEMP%26_afrLoop%3D673200854133185%26datasetCode%3DYI%26collectionCode%3DYI%26_adf.ctrl-state%3Dfcldlxr77_493, (05.08.2014).

Tablo'dan görüldüğü üzere, ülkelerde ağırlıklı istihdam yaratan meslekler paraleldir. Uzmanlık gerektiren meslekler ve hizmet ve satış ile ilgili meslekler istihdamda ağırlıklı dağılıma sahiptir. Bu tablo ISCO-08 meslek sınıflandırmasını göstermek adına ülkeler içinde yerel ve yabancı işgücünün birlikte istihdamının oluşturduğu oranlar verilmektedir. Şekil 5 ise, Asya Ülkelerinden Seçili OECD ülkelerine gelen işgücünün seçili meslek sınıflarındaki dağılımını göstermektedir.

Gelişen teknoloji ve sermayenin artan akıcılığı, işgücünü de aynı hızla teknolojiye uyum sağlayan sermayeye uymak zorunda bırakmaktadır. Tablo'dan görüldüğü üzere, bir niteliğe sahip olan ve olmayan işgücü için aynı oranlar istihdam söz konusu değildir. İşgücü talebi giderek nitelik temelinde şekillenmektedir. Bu bakımdan işgücü arzının da aynı şekilde akıcılık göstermesi beklenmektedir. Özellikle AB mesleki akıcılığın geliştirilmesi için ayrı bir önem vermektedir. Çünkü oluşturmak istediği optimal alanlarda akıcılığın etkin olması için coğrafi akıcılığın yanında, mesleki akıcılığın da geliştirilmesi gerekli görülmektedir. Bu akıcılığın

işgücünün homojen olduğunda gerçekleşeceği savunulmaktadır[105]. Bu anlamda, işgücünün sadece yatırım yapıldığı coğrafyalarda bulunmakla istihdam edilmesi söz konusu olmamaktadır. İstihdam ve istihdamın istikrarı artık beşeri sermayenin oluşmasına ve bu sermayeye yapılan yatırımların güncelliği ile belirginleşmektedir.

Şekil 5: İstihdam Edilen Göçmen İşgücünün OECD Ülkelerinde Seçili Mesleklere Göre Dağılımı (%, 2012)



Kaynak: ILO, http://www.ilo.org/ilostat/faces/home/statisticaldata/data_by_subject/subject-details/indicator-details-by-subject?subject=EMP&indicator=EMP_TEMP_SEX_OCU_DT&datasetCode=YI&collectionCode=YI&_afrLoop=673200854133185#%40%3Findicator%3DEMP_TEMP_SEX_OCU_DT%26subject%3DEMP%26_afrLoop%3D673200854133185%26datasetCode%3DYI%26collectionCode%3DYI%26_adf.ctrl-state%3Dfcldlxr77_493, (05.08.2014).

Şekilde hizmetler sektöründeki mesleklerin Asya'dan gelen işgücünün istihdamında ağırlıklı yer edindiğini görmekteyiz. İkinci sırada ise nitelik gerektirmeyen mesleklerin istihdamda yer edinmektedir. En az istihdam sağlayan meslek grubu tabloda uzmanlık gerektiren mesleklerdir. Bu anlamda Asya'dan akış gösteren işgücü OECD ülkelerinde daha az nitelik gerektiren işlerde istihdam edildiğini söyleyebiliriz. Polonya, İrlanda ve Avustralya gibi ülkelerde daha fazla uzmanlık gerektiren meslekler istihdam sağlamaktadır.

[105] Horvath, s. 12.

Mesleki akıcılık, ölçülebilmesi açısından yazında tartışmalar içermektedir. Ulusal istihdam kurumlarının anket yöntemiyle belirledikleri bazı oranlar söz konusudur. AB üye ülkelerde 1000 kişilik örneklem kullanarak yüz yüze anket yöntemiyle belirlediği oranlar buna örnektir. Eurobarometer anketi sırasında çalışanların yaklaşık %15'i yukarı doğru mesleki akıcılık yaşadığını belirtirken, %6'sı aşağı doğru mesleki akıcılık yaşadığını belirtmiştir[106].

AB'de mesleki eğitimi geliştirmenin temel araçları; karşılıklı öğrenmeyi desteklemek amacıyla mesleki akıcılık, şeffaflığı geliştirmek ve akıcılığı kolaylaştırmak amacıyla niteliklerin tüm Avrupa düzeyinde tanınması (Europass destekli[107]), nitelik seviyelerinin standardı için kalite güvence sistemi, nitelik seviyelerinin arttırılması için çeşitli önlemler, mesleki eğitimin çekiciliğini arttırmak için sektörel seviyede uygulanan çeşitli teşviklerdir[108].

İşletmeler, nitelikli ve niteliksiz işgücüne ihtiyaç duymakta ve bu ihtiyaç doğrultusunda iki işgücü grubuna da farklı yaklaşımlar benimsemektedir. Mesleki akıcılık için yapılan teşvikler, işgücünün çekirdek tarafının daha fazla bilgi yaratması için işletmeler tarafından bir tür yatırım olarak algılanmaktadır. Niteliksiz işgücü için de teşvikler söz konusu olmaktadır. Ancak bu teşvikler, niteliksiz işgücünü yukarı yönlü bir akıcılığa değil, yatay bir akıcılık göstermeye götürmektedir. Bu anlamda, güncel ekonomik düzende, nitelikli işgünün mesleki akıcılıkla, niteliksiz işgücünün ise işler arasında akıcılığıyla dinamizm sağlanmaya çalışılmaktadır.

[106]Eurofound, 2009, s.16.

[107] Europass, kişilere beceri ve yeterliliklerin AB'nde açıkça ve kolayca anlaşılmasını sağlamak amacı ile oluşturulan, Avrupa Parlamentosu ve Konseyi'nin oluşturduğu sertifika programıdır.

[108] Erzsébet Bukodi ve Péter Róbert, Occupational Mobility in Europe, **European Foundation for The Improvement of Living and Working Conditions,** 2007, s. 2.

İKİNCİ BÖLÜM
İŞSİZLİĞİN AZALTILMASINDA İŞGÜCÜNÜN AKICILIĞININ ROLÜ VE İŞGÜCÜNÜN AKICILIĞININ GÖRÜNÜMLERİ

2.1. İŞSİZLİĞİN AZALTILMASINDA İŞGÜCÜNÜN AKICILIĞININ ROLÜ

Küreselleşme ve yeni liberal yaklaşım, 1970'li yıllardan itibaren tüm dünya düzeninde dönüşüm yaratmıştır. 1970'lerdeki talep şoklarının etkisiyle oluştuğu düşünülen işsizliğin, toplam üretimin artmasıyla da çözülemez olduğu anlaşılmıştır. Bu anlamda söz konusu işsizliğin sebebinin arz yönlü olduğu keşfedilmiştir. Bu anlamda, yaşanan krizin üstesinden gelebilmek ve işsizliğin arz yönlü çözümü için yapısal uyum politikalarına başvurulmaktadır. Yapısal uyum politikalarının işgücü piyasasında artırması beklenen istihdam için mal ve hizmet piyasalarında serbestliğin sağlanması ve böylece işgücünün akıcılık göstererek istihdamın mümkün hale gelebileceği düşünülmektedir.

2.1.1. Ürün Piyasalarında Akıcılık

İkinci dünya savaşından sonra ortaya çıkan dünya ticaretini serbestleştirme eğilimleri günümüzde de hızlı bir biçimde sürmektedir. Bu süreç, Ticaret ve Tarifeler Genel Anlaşması (General Agreement of Trade and Tariffs- GATT) çerçevesindeki görüşmelerle ticaretin serbestleştirilmesine dayanmaktadır[109]. Sürecin dinamikleri olarak belirlenen uluslararası mali kuruluşlar Dünya Bankası (DB) ve Uluslararası Para Fonu (UPF)'dur. DB ve UPF'nin oluşumları ve yaklaşımlarını kısaca incelemek, bugünkü amaçlarını anlamaya yardımcı olacaktır.

İkinci dünya savaşı uluslararası mali ve parasal ilişkilerde büyük bir karışıklık yaratmış, özellikle Avrupa ülkelerinin ekonomileri için yıkıcı olmuş, bu ülkelerin üretim gücünü son derece düşürmüş ve böylece yapılan yatırımlar azalmıştır. Buna karşın Amerika Birleşik Devletleri (ABD), savaştan çok az bir kayıpla çıkmış, savaş

[109] Craig VanGrasstek, The History and Future of the World Trade Organizaton, **WTO Publications,** Geneva, 2013, s. 1.

sırasında bile sermayesini artırabilmiş, artan ihracat sayesinde altın stokları seviyesi büyük miktarlara ulaşmıştır. Bu şartlar içerisinde ABD, Avrupa ülkelerine doğrudan yardım yapmaktan ziyade kurulacak uluslararası mali kuruluşlar aracılığı ile dolaylı olarak yardım yapmayı planlamıştır[110].

Savaş giderlerini karşılıksız para basarak finanse etmiş ülkelerde ortaya çıkan enflasyon, paranın iç piyasadaki değerini azaltmıştır. Böylece ülkeler dış piyasada da ödeme sıkıntılarına düşmüşlerdir. Böylece ABD'nin ödemeler bilançosu açık vermeye başlamıştır. Ülkelerin adeta birbirleri ile yarışırcasına devalüasyonlara başvurması mevcut istikrarsızlığı daha da artırmıştır. Uluslararası ticaret, ödemeler ve para düzeni ile ilgili bu olumsuz gelişmeler ülkeleri bu alanlarda işbirliği yapmaya zorlamıştır. Yaşanan bu gelişmeler savaş bitmeden yeni bir uluslararası para sisteminin kurulması, bu sistem aracılığıyla döviz kurlarında istikrar sağlanması, dünya ticaretinin serbestleştirilmesi, uluslararası rezerv sorununun çözüme kavuşturulması ihtiyacını gündeme getirmiştir. Böylece Bretton Woods sistemi alınan kararlarla uygulamaya geçmiştir[111].

Bretton Woods sisteminin temel amacı, kısa dönemli dalgalanmalar karşısında sabit kurların korunabilmesini sağlayacak bir kurallar dizisinin yaratılmasıdır. Bretton Woods çerçevesinde döviz kurlarındaki değişme sadece uzun dönemde ve ödemeler dengesi bilançolarının sürekli açık veya fazla vermeleri durumunda gündeme gelmiştir. Ayrıca ülkeler bu tür bir döviz kuru değişmesinde bir dizi rekabetçi devalüasyonlar zincirinin oluşmamasını sağlayacak bir sistem gerçekleştirilmesini amaçlamıştır. Oluşturulan uluslararası ortak para birimi sistemi ile birlikte sistemin oluşturulmasını ve devamlılığını sağlamak adına yeni kurumsal yapılanmalara gidilmiştir. Böylece, UPF, Dünya Ticaret Örgütü (DTÖ) ve DB'nın kurulmasına olanak tanınmıştır[112].

UPF uluslararası ticaretin yayılması ve dengeli büyümesi, sabit döviz kurunun denetlenmesi ve uluslararası ticaret sırasında döviz değişimini kolaylaştırarak dünya ticaretini teşvik etmek amacını taşımakta iken, DB savaş sonrası ekonomileri yeniden inşa etmek amacıyla kurulmuştur. Bu anlamda UPF ile

---

[110] Michael D. Bordo, The Bretton Woods International Monetary System: A Historical Overview, **National Bureau of Economic Research,** University of Chicago Press, 1993, ss. 5-6.

[111] Bordo, ss. 5-6.

[112] Alberto Paloni ve Maurizio Zanardi, The IMF, World Bank and Policy Reform, **Routledge Studies in Development Economics,** USA, 2006, s. 1.

DB'nın politika ve program önerileri farklıdır. UPF cari işlemler bilançosu dengesizliklerini giderici kısa dönemli istikrar politikalarına öncelik verirken, DB ise kalkınma programları, yatırım öncelikleri gibi yapısal reformlar üzerinde durmuştur[113].

DTÖ 1995 yılında kurulmuştur. Ancak bu dönemde onun işlevini yerine getirecek bir girişim söz konusudur. Uluslararası Ticaret Örgütü (International Trade Organization) kurularak, ticaretin serbestleşmesi için girişimlerde bulunulmak istenmiştir. Ama o yıllarda ki savaş sonrası kalkınma çabaları ve ulusal ekonomileri koruma isteği ülkelerin bu serbestleşmeyi reddetmesine neden olmaktadır. Bu anlamda, ülkelerin onayını almadan kurulması gereken bir ticari ilişki mekanizması ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Böylece ticari engellerin kaldırılması için GATT imzalanmıştır. GATT'ın, serbest bir dış ticaret sisteminin oluşmasında engel görüldüğü gümrük tarifelerin düşürülmesi, tarife dışı engellerin kaldırılması veya tarifeye dönüştürülmesi, ayrıca olabilecek diğer engellemelerin ve farklı muamelelerin kaldırılması gibi hususlar temel hedefleri arasında yer almıştır. GATT ile dünya ticaretinde malların serbest dolaşımı büyük ölçüde sağlanmıştır. GATT böylece 1947 sonrası dünya ticaretini, serbestleştirme yolundaki ülkeler arasında belirli zaman aralıklarında gerçekleştirilen çok taraflı tarife görüşmeleri yoluyla yürütmeye başlamıştır. GATT sisteminde "karşılıklılık ilkesi" söz konusudur. Bu ilkenin bir istinası vardı ve bu da az gelişmiş ülkelere yöneliktir. Az gelişmiş ülkeler son yapılan görüşmelere dek karşılık vermeden sağlanan ödünlerden yararlanmışlardır. Ancak, nihai görüşmelerden sonra bu ülkeler de tarife indirimlerine katılmışlardır[114].

Bretton Woods sürecinin temel para birimi dolar olarak kabul edilmiştir. Doların altın fiyatlarına endekslenmesiyle, altın arzı ve rezervleri ekonomik politikaları belirleyen en önemli faktör olmaktadır. Amaç enflasyonist ortamda para arzını kontrol edebilmektir. Ayrıca UPF'nin de desteği ile Batı Avrupa ülkeleri paralarını sabit kur politikası ile kolaylıkla para birimleri arasında değiştirmiştir. Böylece fonların akıcılığı kolaylaşmış, ithalat ve diğer ödeme sorunları hafifletilmiştir. Ancak, üretim maliyetlerinin artmasına karşılık altın fiyatlarının sabit tutulması altın üretimini düşürmüş, ABD bütçe açıkları artmış ve ülkeden altın

[113] Paloni ve Zanardi, s. 1.
[114] VanGrasstek, ss. 1-3.

çıkışları olmuştur. ABD'nin dış açıklarının büyümesi ile dünyadaki dolar rezervi artmış, doların değeri düşmüş ve güven azalmıştır. Sistemin işlemesi için doların devalüe etmek isteyen ABD'ye Almanya Fransa gibi ülkeler karşı çıkmıştır. Ülkelerin aralarında yaşanan bu koordinasyon bozukluğu ile sistem, ülkelerin para birimlerini dolara bağlamaktan vazgeçmesi ile çökmüştür[115].

Bretton Woods sisteminin çöküşü, tanımlamaya çalıştığımız krizin bir ayağını oluşturmaktadır. Diğer ayağında ise petrol fiyatlarındaki artış yer almaktadır. 1973 ve 1979 yıllarında, Petrol İhraç Eden Ülkeler Birliği (OPEC)'in petrol fiyatlarında yaptığı yüksek zamlar nedeniyle, gelişmiş ülkelerin en önemli maliyet kalemini petrol oluşturmuştur. Petrol dışı ürünler ihraç eden gelişmekte olan ülkeler, yüksek petrol fiyatları karşısında yüksek ithalat hacimleri ve sanayileşmiş ülkelerdeki ekonomik yavaşlama sonucu, ihraç ürünlerine talep bulamamışlardır. Bu anlamda onlar da bu süreçten olumsuz etkilenerek, dış ödemeler dengesinde sorun yaşamışlardır. Az gelişmiş ülkelerin uyguladıkları ithal ikameci politikalar, yüksek büyüme oranları yaratsa da, döviz kazançları ve harcamaları arasında denge kuramamışlar, uluslararası piyasalardan borçlanmaya gitmişlerdir[116].

Böylece Bretton Woods sisteminin çöküşü ve petrol fiyatlarındaki aşırı artışlar, uzun süren küresel bir durgunluğa neden olmuştur. Değişken faiz oranlarına bırakılan dış borçlar, geri ödemenin de maliyetini yükseltmiştir. Petrol ithal eden sanayileşmiş ülkeler bu bunalımdan kurtulmak için ithalatlarını kısmışlardır. Böylece gelişmekte olan ülkelerin ihracatları bir kez daha darbe almıştır. Borçlarını ödeyemeyecek duruma gelen bu ülkeler için borçlarıyla ilgili düzenlemeler yapılmak istenmiştir. Az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin borçlarının yeniden yapılandırılması ve kredilendirilmesi gündeme geldikten sonra, UPF ve DB farklı politikalar uygulamak yerine birçok konuda eşgüdüm sağlamaya gitmişlerdir. UPF, kredi vadelerini uzatıp talep yönetimi yanında arz yönetimi ile ilgili konularla da ilgilenirken; DB, cari işlemler bilançosu açıklarıyla karşılaşan ülkelere yapısal uyum kredileri vermeye başlamıştır. Böylece başlangıçta var olan katı işlev ayrımı, yerini para ve sermaye piyasalarının işleyişi, iç tasarrufun artırılması, kalkınma

[115] Paul R. Krugman ve Maurice Obstfeld, **International Economics Theory and Policy**, Addison Wesley Publication, Sixth Edition, 2003, ss. 546-551.

[116] ILO, Trade Unions and Structural Adjustment, A Guide for Trade Union Participation, **International Labour Organization**, Geneva, 1996, s. 5.

programlarının mali yönü ve dış borç yönetimi gibi alanlarda eşgüdüme bırakmıştır[117].

Böylece iktisadi ve siyasi sınırına ulaşan savaş sonrası dönem sona ermekte ve benimsenen politikalar yaşanan krizle geçerliliğini yitirmektedir. Aşırı birikim, eksik tüketim, aşırı yatırım ve ödemeler dengesi açığı, yüksek enflasyon ve işsizlik gibi makro dengesizlikler biçiminde kendini gösteren krizin yönetilebilmesi, birikim koşullarının yeniden yaratılmasına bağlı olmaktadır. Bu nedenle ilk olarak talep genişletici ya da talep daraltıcı düzenlemeler içeren istikrar politikaları uygulanmıştır. İkinci olarak ise, hem üretim hem de dolaşım sürecindeki dengesizlikleri, daha uzun dönemli çözmeye çalışan yapısal uyum politikaları uygulamalarına geçilmektedir[118].

Yapısal uyum politikaları ile birlikte kuralsızlaştırma serbestleştirme ve özelleştirme politikaları; teknolojik değişim ile birlikte tüm dünyayı içeren küresel pazarı kaçınılmaz, bir ölçüde kontrol edilemez bir gerçek haline getirmiştir. Bu anlamda, akıcılık sınırlarının ve ulusal rekabetin korunduğu piyasa anlayışı yerini serbestleşme politikalarına bırakmaktadır. Serbestleşme, sermaye birikiminde yeniden yapılanmanın koşullarını ve kar oranlarının düşme eğilimini engellemek amacı taşımaktadır. Böylece önce reel sermayenin sonra mali sermayenin daha sonra da işgücünün yeniden üretiminin koşullarını yaratıp, kar oranlarını arttırarak sermaye birikimini genişletmenin olanaklarını hazırlayıp, devleti de özelleştirme politikalarıyla sermaye lehine yeniden düzenleyecek bir yapıya kavuşturmayı amaçlamaktadır[119]. Bu anlamda yapısal uyum politikaları, hükümetlerin bir dizi ekonomik reform uygulamaları neticesinde DB ve UPF'den kredi almalarına olanak sağlayan ancak sermayenin lehine işleyen bir borç politikasıdır[120].

DB ve UPF'nin borç erteleme ve yeniden yapılanma yardımlarını, ticari ve mali serbestleşme şartına bağlaması, adı geçen konularda ülkelere de acil düzenlemeler yapılmasını gerektirmektedir. Düzenlemeler, serbestleşme ile dünya üzerinde sınırların kalkması ve küreselleşme süreci hızlandırılmak istenmektedir[121].

---

[117] ILO, 1996, s. 5.
[118] Metin Altıok, "Yeni Liberal İstikrar ve Yapısal Uyum Programları: Türkiye Ekonomisinde Sermaye Birikimi ve Kriz", **Praksis Dergisi,** Sayı: 5, 2002, s.84.
[119] Altıok, s.84.
[120] ILO, 1996, ss. 3-7.
[121] Altıok, s.84.

Bu anlamda ticari ilişkilerin canlanması, küreselleşmenin ve yeni piyasalar oluşturmanın ilk ve en önemli unsuru olmaktadır[122].

Küreselleşme, ulus devletlerin borç krizine çözüm olarak kabul edilerek, aksayan sermaye birikimi için bir politika işlevi görmektedir. Devlet harcamalarından tasarruf edilerek gelişmekte olan ülkelerin borçlarının ödenebileceği düşünülmektedir. Bu durum ulus devletlerin kriz çözümüne hizmet ediyor olarak görünse de, devletin ekonomik olarak serbestleşmesinin istenmesi gelişmiş ülkeler lehinedir. Bu anlamda, daralan kar hadleri şeklinde karşımıza çıkan birikim krizi ile karşı karşıya kalan gelişmiş ülke sermayesi, tüm dünyayı ürünlerini pazarlama ve üretim faaliyetlerini yürütme alanı olarak kendi hizmetine açmaya hazırlanırken, ulus devlet kuralları siyasal ve ekonomik alanlarda değişiklik geçirmiş ve merkez sermayenin amaçları doğrultusunda dönüşmüştür. Bu anlamda, ekonomilerin uyumlulaştırılması amacıyla ulus devlet temelinde eski ve yerleşik kuralların değiştirilmesi öngörülmektedir[123].

Yapısal uyum politikalarında devlet mülkiyetindeki üretim araçlarının, fabrika ve benzeri üretim ünitelerinin özel sektöre devri anlamında özelleştirmeler dayatılmaktadır. Güçlü üretim ünitelerini ele geçirmiş olan sermaye hemen tüm toplumsal ve politik kararlarda söz sahibi olur. Özelleştirmelerde güçlü merkez ülke sermayelerinin söz sahibi olması, çevresel konumlu ekonomilerin merkez ekonomiler tarafından ekonomik olarak etki altına alınması anlamına gelmektedir[124].

Mal ve hizmet ticaretinin akıcılığının sağlanmasında özelleştirmelerin etkin bir rolü söz konusudur. Bu anlamda, kamu harcamalarında kısıntıya gitmek amacıyla kamu hizmetlerinin mutlak olarak ya da hizmet düzeyindeki artışlarının kısılması veya harcama kısıntısına gitmeden, kamu hizmetlerinin üretilmesinin ve topluma ulaştırılmasının özelleştirilmesi şeklinde gerçekleştirilen politikalarla borç anapara ve faizlerinin bütçe tasarruflarıyla ödenmesi amaçlanmaktadır. Hizmetlerin özel sektörce üretilmesi ise, özel kesime yeni faaliyet ve kar alanı açılmasına yöneliktir.

---

[122] A. Kerem Coşar, Nezih Guner ve James Tybout, Firm Dynamics, Job Turnover, and Wage Distributions in an Open Economy, **IZA Publications,** Germany, 2013, s. 2.

[123] Andrew M. Koch ve Gerhard Fuchs, "Deregulation and Reregulation: Structural Change and the Adoption of Performative Norms in the German Telecommunications Sector", **International Social Science Review,** Cilt: 71, Sayı: 1-2, 1996, ss. 2-3.

[124] Harvey David, In What Ways Is 'The New Imperialism' Really New?, **Historical Materialism**, 2007, s. 57.

Böylece, hem alacaklar garanti altına alınmış, hem de özel sermayeye yeni faaliyet alanı açılmış olmaktadır[125].

Ticaretin nasıl yapılacağına dair kavramsal bir açıklama getirecek olursak, Heckcsher-Ohlin (HO) ticaret kuramına değinmek gerekmektedir. HO kuramı, karşılaştırmalı üstünlükler yaklaşımına dayanarak oluşturulmuştur. Bu anlamda, ticari akımların ana nedeni olarak nispi faktör oranlarını kullanarak dış ticaret kuramlarının geliştirilmesini sağlamıştır. Kuram aynı zamanda, serbest uluslararası ticaretin bir ülkenin bol faktörlerinin reel gelirinin yükselmesine ve kıt faktörlerinin reel gelirlerinin azalmasına yol açacağını öngörmektedir. HO kuramı, karşılaştırmalı üstünlük teorisinin üretim fonksiyonlarının ülkelerdeki farklılığı varsayımına dayanmaktadır. Eğer malların üretim fonksiyonlarının ülkelerde aynı olduğu kabul edilirse, malların maliyetlerinin farklılığı olmayacaktır ve dolayısıyla karşılaştırmalı üstünlük yaklaşımına göre uzmanlaşma ve ticaret de olmayacağı savunulmaktadır. HO kuramı, karşılaştırmalı üstünlük yaklaşımında görülen bu eksiği, malların üretim fonksiyonları farklılığından ziyade, ülkelerdeki nispi üretim faktörü zenginliği ile açıklayarak gidermeye çalışmışlardır[126].

HO kuramı, ticaretin en önemli nedeni olarak ülkeler arasındaki göreli faktör donanımları ve fiyatlardaki farklılık üzerinde yoğunlaşmıştır. Kuram, her ülkenin üretiminde görece bol ve ucuz olan faktörünü fazla olarak kullandığı malı ihraç, görece kıt ve pahalı olan faktörünü yoğun olarak kullandığı malı ise ithal edeceğini savunmaktadır. Bu ülkelerden birinde işgücü nicelik olarak fazla, diğerinde ise sermaye fazla kabul edilmektedir. Mallar ise, aynı doğrultuda sermaye yoğun ve işgücü yoğun üretilmektedir. Böylece işgücü yoğun üretime sahip malın işgücünün çok olduğu, işgücü yoğun ülkede üretilmesi ve sermaye yoğun üretilen malın sermayedar ülkede üretilmesi gerekliliği savunulmaktadır. Bu sayede, mallardan olabilecek en iyi seviyede maliyet avantajı sağlanacaktır. Ülkeler bu malların

[125] ILO, The Impact of Decentralization and Privatization on Municipal Services, **International Labour Organization Sectoral Activities Programme,** Geneva, 2001, s. 4.

[126] Szu-Ting Chen, Commodity Trade and Factor Mobility Substitutes or Complements? A Case Study of Economic Theorizing, 2006, http://tpa.hss.nthu.edu.tw/committee/tpaseminar/2006/37.pdf, (11.06.13), s. 3.

üretiminde uzmanlaşacak ve ihracatlarını bu doğrultu da yapacaklardır. Bu yaklaşım, Faktör Donatımı kuramı olarak adlandırılmaktadır[127].

Kuram, aynı zamanda ülkeler arasında faktör fiyatlarındaki farklılığın ticaret ile ortadan kalkacağını ya da azalacağını öngörmektedir. Sonuçta, iki ülke arasında gerçekleşen ticaret ilişkisi, işgücünün fazla olduğu emek yoğun üretim ülkesinde işgücüne talep oluşacak ve ücretler yükselecek, yüksek faiz oranı düşecektir. Sermaye yoğun ülke de ise, ticaret öncesi düşük faiz oranları ticaret sonrasında yükselecek ve yüksek ücretler düşecektir. Her iki ülkede de faktör fiyatları farklılıkları devam ettiği sürece ticaret gerçekleşecektir. Faktör fiyatlarının eşitlenmesi ile ticaret son bulacaktır. Bu bağlamda, uluslararası ticaretin ülkeler arası faktör fiyatlarını dengelemek işlevi olduğundan söz edilebilir[128].

Yapısal olarak değişim gösteren üretim biçimi, ticaretin içeriğini de değiştirmektedir. Bu anlamda, işletmelerin merkez ofisleri ile üretim sürecinin gerçekleştiği fabrikalar mekansal olarak ayrışmaya başlamıştır. Böylece, üretim sürecinin parçalanması ile birlikte, bir üretim aşamasının yürütüldüğü her bir fabrika, ölçek ekonomileri ve karşılaştırmalı üstünlük avantajlarına bağlı olarak üretim maliyetlerinden tasarruf edilmesi amacıyla uluslararası ölçekte farklı bölgelere dağılmıştır[129].

Ticaret üzerindeki engellerin azalması, farklı ülkelerde üretilen ara malların uluslararası sınırları birden fazla kez geçmesini teşvik etmektedir. Tüm bu gelişmeler sonucunda üretim açısından parçalanmanın hız kazandığı, uluslararası ticaret açısından ise, endüstri içi ticaret ve dikey uzmanlaşma gibi yeni ticaret biçimlerinin ortaya çıktığı bir döneme geçilmiştir. Parçalanmaya dayalı bu ticaret biçimleri, üretim süreçlerinde esnek üretim tekniklerine geçişin varlığına işaret ederken, işletme düzeyinde yeni örgütsel biçimler ortaya çıkmıştır. Küresel meta zincirleri altında şekillenen dikey ayrışmalar, tam zamanında üretim, taşeronlaştırma ve dışsallaştırma gibi işletme ve dışı uluslararası bağlantılar üretimde güncel olan gelişmelerdir. Bu biçimler, işletmenin esas faaliyetinden bağımsız, yabancı ülke

---

[127] J. Peter Neary, "The Stolper-Samuelson Theorem", **Prepared for Encyclopedia of World Trade,** Since 1450, (Ed. J.J. McCusker), Macmillan Reference, New York, 2004, ss. 1-2.

[128] Chen, s.5.

[129] Richard Baldwin, Trade & Industrialisation After Globalization's 2nd Unbundling: How Building and Joining a Supply Chain are Different and Why It Matters, **NBER Working Paper,** Sayı: 17716, 2011, ss. 7-8.

taşeronları ile gerçekleştirilen üretim birimlerini içermektedir. Bu anlamda, taşeronlar yeni ekonominin merkezi unsuru kabul edilmektedir[130].

Taşeronların ağırlık kazanması ile birlikte ara malların ticareti nihai malların ticaretinden daha fazla oranlarla gerçekleşmektedir. Küresel üretim biçiminin niteliğini oluşturan bu durum giderek yapısal bir hale gelmektedir. Bu bağlamda karşılaştırmalı üstünlüğün artık ülkeler arasında değil bölgeler arasında gerçekleşmekte ve küresel değer zincirinde etkin ara malı sağlama yeteneğinin ülkelerin ihracat gücünü belirleyici bir faktör olduğu da savunulmaktadır[131].

Belirli bir işbölümü çerçevesinde, pek çok işletme ve bölge birbirlerine eklemlenmiş biçimde birada üretim yapmaktadır. Bu açıdan küresel katma değer zinciri yaklaşımı, uluslararası üretimin coğrafi ve örgütsel analizi için sistematik bir inceleme sağlamaktadır. Zincir içerisinde üretimin organizasyonu ve coğrafi konumundaki değişimi açıklayan iki öncelikli faktör vardır. Biri düşük ücretli işgücüne ulaşmak, diğeri ise örgütsel esnekliği amaçlamaktır. Küresel rekabet içindeki dinamik eğilimler açısından bu ikisinden yalnızca birinin tek başına hesaba katılmadığı savunulmaktadır. Düşük ücretli işgücü, istikrarsız doğası ile küresel bir stratejinin inşasına dayanak olduğundan beri, bir rekabet avantajı olarak anlamlandırılmaktadır. İşletmelerin küresel rekabetçiliğini yönlendiren daha önemli faktörler, özgün teknolojiler, üretimin ayrıştırılması, itibarlı markalar, müşteri ilişkileri oluşturmanın olduğu kabul edilmektedir. Bu beceriler işletmeler için daha yüksek düzeyde esnek organizasyon pratiklerine izin vermekte ve bu yolla küresel ekonomide yeni fırsatlar yaratmakta olanak tanıdığı savunulmaktadır[132].

Tüm bu gelişmelerle birlikte, ticaret ile ilgili bir başka gelişme daha yaşanmaktadır. Bu gelişme hizmet ticaretinin yaygınlaşmasıdır. Başlangıcından beri, ticaret sistemi mal ticaretine odaklanmıştır. Bu nedenle, dünyada 1947'de başlayan süreçte, ticaret müzakerelerinde hizmetler ele alınmamıştır. Tüm dünyada yaşanan hızlı kentleşme, tüketici hizmetlerinde ve diğer sektörlerde girdi olarak kullanılan ara hizmetlere talebin artması ve bilgiye dayalı hizmetlerin artan şekilde ticarete konu

---

[130] Alexander Hijzen, Holger Görg ve Robert C. Hine, International Outsourcing and the Skill Structure of Labour Demand in the United Kingdom, **IZA DP,** Sayı: 1249, 2004, s. 1.

[131] World Trade Organization, World Trade Report 2013 Factors Shaping The Future of World Trade, **WTO Publications**, 2013, s. 6.

[132] Gary Gereffi, John Humphrey, Raphael Kaplinsky ve Timorhy J. Sturgen, Inroduction: Globalization, Value Chains and Development, **Institute of Development Studies**, 2001, s.6.

olması sonucunda hizmet ticaretinin uluslararası ticaret içindeki payının giderek büyümesi, hizmetler alanının düzenlenmesi ve serbestleşme sürecine dahil edilmesi yönünde etki yapmıştır. Böylece, hizmet ticaretinin GATT disiplini altına alınarak serbestleşmesi, 1994 yılında Hizmet Ticareti Genel Anlaşması (GATS)'ın imzalanmasıyla yeni bir aşamaya ulaşmıştır[133]. 1995 yılından itibaren GATT'ın yerine geçen DTÖ, GATT'tan daha kapsamlı olmakla birlikte, aynı zamanda uluslararası mal ve hizmet ticareti faaliyetlerinin serbestleşmesini üstlenmiştir.

Hizmet ticareti, mal ticaretiyle olan benzerliklerinin yanı sıra, özgün yapısından kaynaklanan özellikleri nedeniyle farklı ticaret biçimlerine sahip bulunmaktadır. Hizmet ticareti, genelde model olarak mal ticaretine dayandırılmıştır ve mal ticaretinin analizinde, tüketicilerin sabit, ürünlerin akıcı olduğu varsayılmaktadır. Oysa hizmet ticaretinde tüketiciler ve üreticiler de akıcı olabilmektedir[134]. Bu anlamda iki ticaret arasında arz şekli farklılık göstermektedir. Mal ticaretini içeren GATT anlaşmasında tek arz şekli sınır ötesi geçen mallardır. Ancak farklı hizmet biçimlerinin farklı arz şekli olabileceği düşüncesinden yola çıkılarak, dört biçim (mode) belirlenmektedir.

Biçim 1, sınır ötesi ticaret esas alınarak bir ülkeden diğerine gerçekleşen hizmet arzını ele almaktadır. Biçim 2, bir ülkeden herhangi bir diğer ülkeye hizmet tüketicisinin esas alındığı hizmet biçimidir. Biçim 3, bir ülkenin hizmet sunucunun diğer ülkede ticari varlık oluşturmasıdır. Biçim 4 ise, bir ülkenin hizmet sunucusunun gerçek kişiler yoluyla diğer ülkede faaliyete bulunmasıdır[135]. Konumuzla ilgili olan biçim 4, sermaye ve işgücü piyasalarında akıcılık başlığı altında incelenecektir.

Serbestleşen ticaretin istihdama ve dolayısıyla işsizliğe bir çözüm olarak sunulmasındaki en büyük etken, gelişen ticaretin ekonomik büyüme sağlamasıdır. Yapılan araştırmalarda ticaretle birlikte ekonominin büyüme hacmi artan bir grafik çizmektedir. Ancak, dünya ticaret hacmi ve üretim hacmi arasında farkın artmasına rağmen işsizliğin azalmayıp aksine artması, ticaret ile işsizlik arasında bir ilişkinin olup olmadığını sorgulamaya itmektedir. Bazı araştırmalar, işsizlik ve ticaret arasında yoğun bir ilgi kurmuşken bazıları tamamıyla ilgisiz olduğunu

---

[133] Joseph Francois, Ian Wooton, Market Structure, Trade Liberalization and the Gats, **European Journal of Political Economy**, Cilt: 17, 2001, ss. 389–390

[134] Francois ve Wooton, s. 392.

[135] Francois ve Wooton, s. 389.

savunmaktadır. Bazıları ise ticaretin yeni işler yaratması açısından istihdamı olumlu etkilediğini ve kısa dönemde istidamı artırdığını ancak; uzun dönemde ilgilinin belirsiz olduğunu savunmaktadır.

Ancak biz güncel ekonomik yaklaşımı kılavuz edindiğimizde görmekteyiz ki, piyasaların düzenlenmesi için uzun dönem göze alınmaktadır. Kısa dönemde, ekonomik aktiviteler, makro ekonomik politikalar ve makroekonomik şoklardan etkilenmektedir. Bu durumlarda işsizlik görülmesi olağandır. Ancak, uzun dönemde ise, bu çarpıklıkları denge ücret düzeyinde oluşan arz ve talebin kesişmesi ile temizleyeceğini savunmaktadır. Bu kesişme ile oluşan işgücü piyasası kurumlarının rolü, iyi kurulmuş ve ticaret reformlarının sağladığı istihdam koşullarında işgücünün sektörler arası yeniden dağıtımının sağlanmasıdır. Bu anlamda, ticaretin istihdam ve işsizliğin üzerinde bir etkisi vardır demekten ziyade, ticaretin işgücünün sektörler arasındaki akıcılığının dağılımını etkileyeceğini söylemek daha doğrudur[136].

2.1.2. Sermaye ve İşgücü Piyasalarında Akıcılık

Uluslararası mal ve hizmet ticaretinin serbestleştirilmesi, kar oranlarının artması ve rekabet üstünlüğü sağlama ve yenilik yaratma süreçlerinde sermayenin ve işgücünün de akıcılığı gerekli kılmaktadır. Sermaye akıcılığının önündeki tüm engellerin kaldırılması ve işgücü piyasalarının kuralsızlaştırılması, yapısal uyum politikalarında birbirlerini destekleyecek öngörüsü ile uyumlulaştırılması gereken alanlar olarak görülmektedir.

Sermaye akıcılığını savunanların en çok üzerinde durdukları konu istihdam artışıdır. Çünkü onlara göre sermaye akıcılığı, yeni yatırım olanakları ve yeni teknolojik gelişimler, istihdam hacminin hem niteliksel açıdan iyileşmesini hem de nicel açıdan artışını teşvik etmektedir. Doğrudan yabancı yatırımların artması ulusal işgücü piyasasında işgücü talebinin artması sonucunu ortaya çıkarmaktadır[137]. Bu yaklaşım küreselleşme sürecinde anlam ve içeriği değişen sermaye akıcılığı sayesinde tartışmalı olmaktadır.

---

[136] Bernard Hoekman ve L. Alan Winters, Trade and Employment: Stylized Facts and Research Findings, **DESA Working Paper**, Sayı: 7, 2005, s. 2.

[137] Chantal Dupasguier ve Patrick N Osakwe, Foreign Direct Investment in Africa: Performance. Challenges and Responsibilities, **African Trade Policy Centre Work in Progress Economic Commission for Africa**, Sayı: 2l, September 2005 s.20

Önceki dönemde sermayenin ulusal sınırlar içindeki birikim temposu yeni yatırımları gerçekleştirmek için çok daha yüksek karları gerekli kılmaktaydı. Ancak sermayenin karlılığı, içinde bulunduğu ulusal pazarın büyüklüğü ile sınırlı durumdaydı. Bunalımdan bir çıkış yolu yurtiçi efektif talebin uyarılması ve sermaye birikimine bu yolla ivme kazandırılması işgücü gelir paylarının doğrudan arttırılması anlamına geleceğinden, sermaye karlılığı açısından kabul edilebilir görülmemektedir. Dolayısıyla sermayenin hızla finansal yatırım alanlarına çekilmesi ve uluslararasılaşması en mantıklı çözüm olarak görülmekte ve bu nokta da değişim başlamaktadır[138].

İkinci Dünya Savaşı sonrasında uygulanan kalkınma politikalarında, sermaye akıcılığı için de politikalar oluşturulmuştur. Ancak bu akıcılık kontrollü bir şekilde gerçekleşmektedir. Yatırımların gerçekleştirilmesi için, gelişmiş ülkeler tarafından gelişmekte olan ülkelere devlet garantisi altında krediler verilmiş ya da hammaddenin fazla olduğu yerlerde üretimin gerçekleştirilmesi için organize edilen doğrudan yatırımlar şeklinde gerçekleşmiştir. Bu politikaların uygulama yıllarında gelişmekte olan ülkeler ekonomik olarak bir büyüme trendi yakalamışlardır. Ancak ülkeler yaşadıkları borç krizinden sonra, ekonomik olumsuzluklarla baş edememiştir. Bu anlamda, dış sermayeye ihtiyacı oldukça fazla olan gelişmekte olan ülkeler, bu kaynakların borç olarak değil, doğrudan yabancı yatırımlar ve portföy yatırımları şeklinde gelmesini teşvik edici politikalar uygulamışlardır[139]. Bu politikalardan biri finans sektörü üzerinde denetimlerin kaldırılmasıdır.

Finansal serbestleşme, yeni ekonomik düzenlemede en sık tekrarlanan potikalardan biridir. Küreselleşmenin doğal ve kaçınılmaz bir ürünü olduğu, gelişmekte olan ülkelerin ekonomilerini uluslararası sermayeye açmaları gerektiği iddiası; uluslararası sermayenin ihtiyaçlarına göre belirlenen bir finans piyasası yaratmaktadır. Bu anlamda, uluslararası finansal kurumlar ve çokuluslu işletmelerin ısrarla savunduğu küreselleşme ideolojisi küresel mal ve finans piyasalarını, kendi stratejik çıkarları doğrultusunda yeniden örgütlemeyi temsil etmektedir[140].

---

[138] Erinç Yeldan, "Neoliberal Küreselleşme İdeolojisinin Kalkınma Söylemi Üzerine Değerlendirmeler", **Praksis Dergisi,** Sayı: 7, 2010, s. 21.

[139] Hoekman ve Winters, s. 23.

[140] Erinç Yeldan, "**Globalization As The Hegemonic Concept of Neoliberal Ideology, Neoliberal Globalization As New Imperialism: Case Studies on Reconstruction of the Periphery"**, (Ed. Ahmet H. Köse, Fikret Şenses and Erinç Yeldan), Nova Science Publishers, New York, 2007, s. 44.

Bu örgütlenme, gelişmekte olan ülkeler ve gelişmiş ülkeler için ayrı anlamları içermektedir. Gelişmekte olan ülkelerin fon fiyatlarının artışı karşısında, özel finans kurumları ve bankalara borçlanma yoluna gitmeleri, artan borç yükü ve borçlanma nedeniyle katlanmak zorunda oldukları yüksek maliyetler, bu ülkeler için kısa vadeli sermaye akışlarını cazip hale getirmiştir. Aynı dönemde, gelişmiş piyasa ekonomilerinde büyümenin yavaşlaması ile birlikte özel kanallardan dağıtılan fonların artması, bu fonların gelişmekte olan ekonomilere yönelmesine neden olmuştur. Bu ülkeler bu kez de finansal serbestleşme doğrultusunda kısa vadeli fonları kullanmaya ve bu fonların girişini teşvik etmeye başlamışlardır[141].

Yeni klasik yaklaşım, sermaye hareketlerinin serbestçe hareket edebilmesi ve önündeki engellerin kaldırılması durumunda, sermayenin bu hareketliliğinden hem gelişmiş ülkelerde yoğun bulunan sermayenin, hem de iktisadi kalkınması için kaynak ihtiyacı duyan gelişmekte olan ülkelerin yararlanabileceğini ileri sürmektedir. Çünkü bu süreç, kaynakların etkin dağılımını sağlayacak ve dünya refahını arttıracaktır[142]. Bu dağılımın, tüketimin devamlılığını sağladığı ve bu konudaki riskleri en aza indirdiği düşünülmektedir[143]. Bu anlamda, finansal piyasaların serbestleşmesi ile kıt olan sermaye daha etkin kullanılacak tüm ekonomi bundan faydalanabilecektir. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde sanayileşme için tasarrufların akışını sağlamada finansal piyasaların rolü önemli olmaktadır.

Ancak uygulama da beklenen etkiler, gelişmekte olan ülkeler açısından gerçekleşmemektedir. Finansal akışlardaki ani artışlar çoğu kez tasarruflar, yatırımlar, mali ve dış dengeler, döviz kurları, istihdam gibi makro ekonomik bileşenlerin uzun dönemli, sürdürülebilir seviyelerden sapmalarına yol açmaktadır. Diğer yandan, sermayenin hızla ülkeden çıkması finansal krizlere neden olmakta ve hedeflerden uzağa düşmeye yol açmaktadır[144]. Bu anlamda, gelişmekte olan ülkelerin hemen hepsinde kriz öncesi sermaye akıcılığından kaynaklanan hızlı bir ekonomik

---

[141] Anders Isaksson, "Financial Liberalisation, Foreign Aid, and Capital Mobility: Evidence from 90 Developing Countries", **Journal of International Financial Markets, Institutions and Money**, Cilt: 11, 2001, s. 309.

[142] Gülten, Kazgan, **İktisadi Düşünce veya Politik İktisat'ın Evrimi**, Remzi Kitabevi 9. Basım, İstanbul, 2000, s. 173.

[143] Isaksson, s. 309.

[144] Yılmaz Akyüz, Heiner Flassbeck ve Richard Kozul Wright, "Küreselleşme, Eşitsizlik ve İşgücü Piyasası", (Ed. Ahmet Haşim Köse, Fikret Şenses, Erinç Yeldan), **İktisat Üzerine Yazılar I Küresel Düzen: Birikim, Devlet ve Sınıflar Korkut Boratav'a Armağan**, İletişim Yayınları, İstanbul, s. 505.

genişleme süreci yaşanmakta ve bu ülkelerdeki faizlerin ve karlılık oranlarının yüksekliği nedeniyle ülkeye yoğun bir kısa vadeli sermayenin girmesine neden olmaktadır. Bu da mali varlıkların fiyatlarında şişkinliklere neden olarak, dış mali yatırımları daha da özendirici etkide bulunmaktadır. Diğer yandan ülkeye giren yabancı sermaye, ulusal parayı aşırı değerlendirmekte ve bu durum sonuçta, ihracatı caydırarak, ithalatı genişletmekte, cari işlemler üzerindeki baskıyı arttırmaktadır. Bu sürecin varlığı ise yeniden dış sermaye girişini gerektiğinden aşırı değerlenmiş kur ve yüksek faiz politikaları, yurt içi bankacılık sisteminde önemli ölçüde baskı yaratmakta ve sonunda bir mali krizin aniden patlak vermesine kadar uygulanmakta ve kronik bir nitelik kazanmaktadır[145].

Bu noktada finansal piyasalarda gerçekleşen sermaye akıcılığının beklenen etkiyi verdiğini söylemek güçtür. Çünkü bu krizler işgücü piyasalarının koşulları açısından olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. İlk olarak yoğun bir işsizlik olarak kendini göstermektedir. Reel ücretlerin önemli ölçülerde gerilemesine yol açmakta olup, nominal ücretler de işsizlikten dolayı aşağı yönlü bir akıcılık göstermektedir. Bu ücret düşüşü yeni klasik yaklaşımda bahsedilen istihdam artışını canlandırmaktan oldukça uzaktır. İşten çıkarmalarla birlikte daha da derinleşen bir işsizlik görülmektedir[146].

Doğrudan yabancı sermayenin yerel yatırımlara ne kadarının ulaştığı, yapılan yatırımların ara ve sermaye malları ihracatının artışına ne ölçüde katkıda bulunduğu ve bu yatırımların ne kadarki kısmının yeni üretim tesisi yapma veya mevcut tesisleri satın alma şeklinde gerçekleştiği istihdam tartışmalarında önemlidir[147]. Sermayenin finans piyasaları yönlü akıcılığının istihdam yaratmadığını, ekonomik büyümeye katkı sağladığını görmekteyiz. Ekonomik büyümenin istihdamın artması işsizliğin azalması anlamına gelmemesi güncel ekonomik tartışmalardan biridir. Büyümenin istihdam yaratmamasında, ücretleri düşürerek işgücü verimliliğinin yükseltilmesi ile sağlanan rekabet üstünlüğünün ve ekonominin dışa bağımlı ihracat ve yüksek dış ticaret açıkları ile beraber büyümesinin önemli rol oynadığı düşünülmektedir. 1980 sonrası ithal ikameci anlayışın yerini ihracata dayalı sanayileşme modelinin alması

[145] Halil Seyidoğlu, "Uluslararası Mali Krizler, IMF Politikaları, Az Gelişmiş Ülkeler, Türkiye ve Dönüşüm Ekonomileri", **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, Sayı: 4, 2003, ss. 144-145.
[146] Akyüz ve diğerleri, s. 506.
[147] OECD, Foreign Direct Investment for Development Maximising Benefits, Minimising Costs, **OECD Publishing,** France, 2002, ss. 9-10.

ile birlikte, ekonomik büyüme esas olarak ihraç fiyatlarının düşük tutulması sonucu rekabet üstünlüğünün genişletilmesine bağlanmıştır. İhraç fiyatlarının düşük tutulması için temel üretim faktörlerinin ve tabii ki ücretin piyasa şartlarına göre belirlenmesi reel ücretlerin düşmesine yol açmıştır. Bu durum, işsizlik sorununun giderek ağırlaşmasını beraberinde getirmiştir[148].

Doğrudan yabancı sermayenin üretim yönlü kullanılması istihdamı artıracak etkendir. Üretim sürecinin coğrafi olarak parçalanıp, maliyet üstünlüğü sağlayan ülkelere gönderilmesiyle bu ön kabulün de incelenmesi gerektirmektedir. Çünkü sermaye akıcılığını maliyet üstünlüğü sağlayacağı ülkelere yapmaktadır ve bu üstünlüğü ülkeler arasında farklılaşan faktör fiyatlarından sağlamaktadır. O halde, sermaye en rasyonel davranışı sergileyerek üretim sürecinde maliyetleri en fazla kısabildiği işgücü yoğun işleri işgücü yoğun ülkelere aktaracaktır. Bu organizasyon, çokuluslu işletmelere, üretim yeri hakkında işgücünün uluslararası bölümünde karşılaştırmalı üstünlükten ziyade kendi karar hakkını tanımaktadır[149]. Bu anlamda, yabancı yatırımcılar, ülkelerin düşük ücretlerine ve göre yatırım yapacağı ülkeyi seçmektedir. Sermayenin ülkeye gelmesine ihtiyacı olan gelişmekte olan ülkeler işgücünün çalışma şartlarını esnek tutarak yatırımları çekmeye çalışmaktadır.

Sermayenin önem verdiği işgücü arz fazlası, yatırımın ilk belirleyicisidir; ancak son belirleyicisi değildir. Ücretlerin işsizlik baskısı ile düşük olmasının yanında bu durumun istikrarının sağlanması da beklenmektedir. Böylece düşük maliyetli etkin işgücünü sermayeye arz etmek için sadece ücretler aşağı çekilmekle kalınmamış, bunun sürekli olabilmesi için çalışma şartları ve toplu pazarlık gücünün kontrol altında tutulmasına çalışılmıştır. Bu anlamda, sermayeyi ülkeye çekmek için uygulanan teşvikler yatırımları artırdığı gibi işsizliği de daha ağır hale getirmektedir[150].

Sermayenin maliyetleri gözeterek, yatırım yapacağı ülkeleri seçtiği görülmektedir. Bu amaca hizmet etmek için işgücü piyasalarının kuralsızlaştırılması

---

[148] Thomas I. Palley, The Rise and Fall of Export-led Growth, Levy Economics Institute, **Working Paper,** Sayı: 675, 2011, ss. 3-5.

[149] William Milberg, **Foreign Direct Investment and Development: Balancing Costs and Benefits,** International Monetary and Financial Issues for the 1990s, 1999, **s**s.100-101.

[150] Alberto Petrucci ve Edmund S. PhelpsReviewed, "Capital Subsidies versus Labor Subsidies: A Trade-off Between Capital and Employment?", **Journal of Money, Credit and Banking**, Cilt: 37, Sayı: 5, 2005, s.909.

yapısal uyum politikalarının bir başka gereğidir. Kuralsızlaştırma bağlamında, işgücü maliyetlerinin piyasa koşullarında belirlenmesi ve esnekleştirilmesi söz konusudur.

Yapısal uyum sürecinin ilk aşaması olarak görülen ekonomik istikrarın sağlanması aşamasında, iç talebi kısıtlayıcı politikalar sonucunda işsizlikte bir artış olması halinde, esas uyumun işgücü piyasası üzerinden gerçekleşmesi beklenmektedir. Söz konusu önlemlerinin ilk aşamada istihdam ve gelir dağılımı üzerinde olumsuz etkileri olabileceği yeni klasik iktisatçılar tarafından da kabul edilmekle beraber, işgücü piyasasında aksaklıklar olmadığı sürece yapısal uyum politikalarının orta vadede istihdamı artıracağı ve dolayısıyla işsizliği azaltacağı iddia edilmektedir[151].

Yapısal uyum politikalarının bu anlamda önerdiği bir diğer politika, işgücü piyasası politikalarının esnekleştirilmesidir. İşgücünün akıcılığının gerçekleşmesi için en önemli etkenin esnek piyasalar olduğu kabul edilmektedir. İşgücü piyasasında akıcılığın yüksek olmasının istenmesinde çeşitli nedenler söz konusudur. İlk olarak, bir ekonominin işgücü olmadan işleyebilmesi mümkün değildir. Tarihsel olarak görülmektedir ki, genç ve gelişen nüfus ekonomik kalkınmanın önkoşuludur. Böylece akıcılık, gerileyen sektörler ve işletmeler ile genişleyenler arasında yapısal dönüşüm için kolaylaştırıcı işlev göstermektedir. İşletmeler için, dünyayı çevreleyen yeni taleplere, teknik gelişmelere uyum sağlamak ve yeterli olabilmek için akıcılık önemlidir. İşgücü akıcılığının işletmeler arasında bilgi akıcılığı açısından büyük bir etkiye sahip olduğu da kabul edilmektedir. Bu anlamda işgücünün piyasalar, sektörler ve işletmeler arasında akıcılığının, endüstriyel işleyiş ve yenilik yaratma açısından önemli görülmektedir[152].

Akıcılığın başladığı ülkeler ve yöneldiği ülkeler bakımından bir takım fayda ve maliyetleri bulunmaktadır. İşgücün akıcılığı, başlangıç ülkesi üzerinde; fazla işgücü arzının dengelenmesi, eğitim ve insan sermayesine yatırım olanaklarının artması, işçi dövizinin gönderilmesine yol açması ve işgücünün gittikleri ülkelerde

---

[151] Alejandra Cox-Edwards ve Sebastian Edwards, "Labor Market Distortions and Structural Adjustment in Developing Countries,", (Der. Susan Horton, Ravi Kanbur and Dipak Mazumdar) Labor Markets in an Era of Adjustment, **World Bank,** Washington D. C., 1994, s. 112.

[152] Dominic Power ve Mats Lundmark, "Working through Knowledge Pools: Labour Market Dynamics, The Transference of Knowledge and Ideas, and Industrial Clusters", **Urban Studies**, Cilt: 41, Sayı: 5/6, May 2004, s. 1026.

deneyim kazanarak geri döndüklerinde bu bilgileri uygulamaları gibi pozitif etkileri olmaktadır[153].

Yeni teknolojilere dayalı üretimde yüksek verimlilik elde edebilmek için iş organizasyonu tümüyle esnekleştirilmiş ve bu yapının oluşturduğu çift kutuplu işgücü piyasasının söz konusu olduğu belirtilmiştir. Yeni teknolojilerin birden çok alanda uzmanlaşmayı gerektirmesi, işgücünün fonksiyonel esneklik göstermesine önem vermektedir. Uzmanlaşma işin daha çok yoğunlaşmasına ve işin yürütümünün ademi merkezileşmesine yol açarken, çalışma sürelerinin esnekleştirilmesini, farklılaştırılmasını ve bireyselleştirilmesini de beraberinde getirmiştir. Bir başka deyişle, esneklik sadece üretim biçimi değil, aynı zamanda işgücü süreçlerini de etkilemiştir. Buna göre, tam süreli istihdam edilen, yaratıcı iş güvencesine sahip çekirdek işgücü için fonksiyonel esneklik uygulanmıştır. Sayısı oldukça az olan bu çekirdek grubun çevresinde ise, gün içinde esnek saatlerle çalışan, ücret düzeyleri farklı olan, iş güvencesi olmayan, önemli bir bölümü işsizlerden veya geçici olarak işe alınanlardan oluşan kalabalık bir çevresel işgücü bulunmaktadır. İşgücünü etkin kullanmak, farklı endüstriler için işgücünü miktar olarak dağıtabilmek demektir ve bu maliyetlerin yeniden yapılandırılması bağlamında temel ilgilidir[154].

İşgücünü etkin kullanmak, işgücü piyasası kurumlarının serbestleştirilmesi ve uygulanan yeni klasik istihdam stratejisi çerçevesinde esneklik uygulamalarının ön plana çıkması şeklinde gerçekleşen bir işgücü piyasası dönüşümü ile mümkündür. Bu anlamda, ekonomik kriz ve piyasanın değişimlerine karşı hızla uyum sağlayabilme işgücü piyasalarında gerçekleşmesi istenen amaçtır. Söz konusu uyum sağlayabilme, işgücü piyasasındaki ve işletmelerdeki kurumsal ve davranışsal katılıkları ve niceliksel düzenlemeler içermektedir[155].

İşgücü piyasası katılıkları, ekonomik büyümenin birden düşmesinin ve istidam krizinin başlıca belirleyicisi kabul edilmektedir. Özellikle coğrafi işgücü akıcılığı, hızlı ekonomik uyum ve gelişme için güçlü bir araç olarak gösterilmiştir. Aynı zamanda iç işgücü piyasaları iyi çalıştığında, katılığın problem olmayacağı

---

[153] Pradip Bhatnagar, "Liberalising the Movement of Natural Persons: A Lost Decade?", **The World Economy,** Cilt: 27, Sayı: 3, s.463.

[154] Amit K. Bhandari ve Almas Heshmati, Labour Use and Its Adjustment in Indian Manufacturing Industries, **IZA Publications**, Germany, 2005, s. 1, 11.

[155] Heejung Chung, Different Paths Towards Flexibility: Deregulated Employment Protection or Temporary Employment, **ESPAnet Conference,** Switzerland, 22–24 Eylül 2005, s. 5.

savunulmuştur. Dengeli istihdamda coğrafi akıcılık yararlı olurken, akıcılığın her alanda gerçekleşmemesi bir katılık yaratmaktadır. Akıcılık, işlerin geçerliliğine göre işlemektedir. Ekonomik büyüme ve yeni işlerin yaratılması ve arzı aynı zamanda işsiz işgücünün akışını düzenlemektedir. Ancak o zaman ekonomik büyümedeki önemli bir artış işgücü ve yeni işlerin yaratılması için talebi artıracak, böylece coğrafi akıcılık önemli ölçüde artacaktır. Bir başka deyişle, coğrafi akıcılık, kendisinden beklenen yeniden tahsis, akıcılığın gerçekleştiği iş ve sektöre göre anlamlı olacaktır[156].

İşgücü akıcılığının yeni bir iş, sektör ya da mesleğe doğru gerçekleşmesi için piyasada talep edilen işgücü niteliklerine sahip olması gerekmektedir. Bu anlamda, ekonomide ağırlıklı iş, sektör ya da mesleklerin bilgi ağırlıklı olduğunu göz önünde bulundurduğumuzda yeniden istihdam edilen nitelikli işgücü olacaktır[157]. Sermayenin işgücünün akıcılığından beklediği, esnek ve sınırsız piyasa koşullarında, ekonomide baskın olan değişime uyumu sağlayacak ve hızla cevap vererek üretimi gerçekleştirecek nitelikli işgücü ile karşılaşmaktır. Daha fazla verimlilik ve ekonomik büyüme için bu karşılaşma şarttır.

Niteliksiz işgücü için durum biraz daha karışık görünmektedir. Öncelikle, ulusal ekonomiler geçmiş dönemdeki gibi istihdam yatırımı yapmadığını unutmamamız gerekmektedir. Yeni klasik yaklaşımında savunduğu gibi işsizlik bireysel sorumluluk altındadır. Yatırımın yapılmadığı bir ülkede işgücü talebinin de düşük olması, olan talebinde nitelikli işgücüne olması ve bireyin bu işsizlikten kurtulmak için kendi çabasının gerekmesi kuramsal olarak işten işe akıcılık ve işsizlikten işe akıcılık olarak belirtilmiştir. Bu kavram hiç kuşkusuz sektörler arası akıcılığı da kapsamaktadır[158]. Çünkü belirtildiği gibi, ülke ekonomileri karşılaştırmalı üstünlüğe göre daha pahalı ürettikleri hizmet ve malları ithal etme yoluna gitmişlerdir. Bu şekilde sektörlerin veya işlerin işgücü fazlası vermesi söz

---

[156] Klaus F. Zımmermann, European Labour Mobility: Challenges and Potentıals, **IZA Publications**, Sayı: 4, 2005, s. 426.

[157] Carlo Gianelle, Exploring the Complex Structure of Labour Mobility Networks, Evidence from Veneto microdata, **Working Papers Department of Economics Ca'Foscari University of Venice**, Sayı: 13, 2011, s. 6.

[158] Robert L. Stein, "Unemployment and Job Mobility", **Monthly Labor Review**, Cilt: 83, Sayı: 4, 1960, ss. 350-353.

konusu olmaktadır[159]. İşgücünün işler ve sektörler arasında yeniden dağılımını gerçekleştirebilecek gücün ise esneklik politikalarının olduğu belirtilmektedir[160].

Esneklik anlayışı işgücü piyasalarında kendisini birçok alanda göstermektedir. İstihdam biçimleri başta olmak üzere, ücret politikaları, çalışma şartları gibi çoğu faktör esnek şartlara dayandırılmaktadır. Üretim sürecinin küresel örgütlenmesi işletmelere dünyanın çeşitli bölgelerinde bulunan üretim faktörlerinin en karlı bileşeninin sağlamaya yönelik bir ortam hazırladığı için işler farklı işyerleri, farklı coğrafyalar arasında kolaylıkla dağıtılabilmektedir. İşlerin bölünmesi yeni alt bölümleri de peşinden getirmektedir. Bunun sonucunda bölünen, alt bölümlere ayrılan işler işyerleri ve ülkeler arasında dağıtılmaktadır. İşlerin bölünerek işyerleri ve ülkeler arasında dağıtılması işgücü piyasasını oluşturan işgücünün sahip oldukları nitelik düzeyiyle yakından bağlantılı bir işbölümüne götürmektedir. Bu işbölümü pazara uyum gösterme amacıyla geliştirilen yalın üretim, stoksuz, tam zamanlı gibi adlandırılan üretim teknikleri tarafından desteklenmektedir[161].

Bu üretim teknikleri ile yapılacak işler, gereken nitelikler bakımından sürekli bir değişim halindedir. Her yenilik istihdam yaratma ve kaybı arasında bir döngü içerisindedir. Birçok işin gündeme gelmesiyle birlikte, birçok iş de beceri deneyim ve mesleki farklılıklardan dolayı yitip gitmektedir. İşlerin yok olması sektörlerinde ağırlıklı istihdam yaratma düzeyini etkilemektedir. Artan ticari ilişkiler bu durumu daha da derinleştirmektedir. Bu anlamda, ithalatın artmasından kaynaklanan iş kayıplarının gerçekleşmesi de standart dışı istihdam biçimlerinin artmasına yol açmıştır[162].

Esnek üretim biçimlerinin temel özelliği üretimin talep esnekliğine bağlı olarak işgücü talep edilmesidir. İstihdam şartları geleneksel istihdam anlayışından uzaklaşarak, çalışma sürelerinin sabit olmayışı söz konusudur. Kısmi süreli çalışmalarla sağlanan esneklik işletmelere, işe almayı ve işten çıkarmayı

[159] Akyüz ve Diğerleri, s. 483.
[160] Zimmermann, s. 426.
[161] UN, World Investment Report 1994, Transnational Corporations, Employment and the Workplace, **United Nations Publications**, New York, 1994, s.208.
[162] James Heintz: Globalization, Economic Policy and Employment: Powerty and Gender Implications. Employment Strategy Papers, **International Labour Office**, Geneva, 2006, s. 51.

sürdürebilmeyi ve işgücünü sayısını ekonomideki dalgalanmalarla uyumlu olarak düzenleyebilme erki vermektedir[163].

Kısmi süreli çalışma, kısa süreli çalışanların bir kısmı için kendi istekleri ile kabul ettikleri bir çalışma biçimi iken, bir kısmı için işgücü piyasasına katılmanın ve işgücü piyasasında kalmanın tek yolu haline gelmeye başlamıştır. Yakın zamana kadar kadınlar, gençler ve yaşlılardan oluşan kısmi süreli çalışanlara son yıllarda bu grupların dışında olup, tam süreli çalışma ilişkisinden kısmi süreli çalışma ilişkisine geçmek durumunda kalan işgücü de eklenmiştir. Buna göre, kısmi süreli çalışma, yapısı gereği geçici ve aralıklarla yapılan bir çalışma olmaktan çıkmıştır[164].

Hizmetler sektörünün gelişme göstermesi, işgücü piyasalarındaki yeniden yapılanmanın önemli bir unsurudur ve kısmi süreli çalışmanın yaygınlaşmasında çok etkili olmuştur. Sektör değişiminin sanayiden hizmetlere doğru ağırlık yönünde gerçekleşmesinin birçok makro sonucu vardır. Bu anlamda, istihdamın sektörler arasındaki dağılımı, işgücünün coğrafyalar ve sektörler arası akıcılığı, kentleşme, gelir dağılımı, ihracat ve ithalatın yapısı, rekabet düzeyi, ülkenin gelişmişlik düzeyi ve gelecekteki yatırımların dağılımı gibi sosyo-ekonomik faktörler üzerinde belirleyici rol oynamaktadır. Ayrıca esnek çalışma saatlerinin cazipliği ve özel beceri üzerine işleri bünyesinde barındıran hizmet sektörü kadınların da işgücüne katılımını sağlamış, imalat sektöründen akan erkek işgücü ile birlikte işgücü arzının artmasına neden olmaktadır.

Günümüzde pek çok endüstrileşmiş ülkede hizmetler sektörü istihdamı sanayi sektörü istihdamının üç katına ulaşmıştır. Özellikle ticaret, ulaştırma ve haberleşme, mali kurumlar ve sigortacılık, yardımcı iş hizmetleri, toplum hizmetleri ve kişisel hizmetler gibi sektörlerin toplam istihdam içindeki payında büyük artışlar gözlemlenmiştir. Hizmetler sektöründeki istihdam artışları hem yüksek nitelik gerektiren hem de niteliksiz mesleklerde görülmektedir. Nitelikli işgücü için piyasanın büyümesi anlamını içerirken, niteliksiz işgücü istihdamının artması

[163] Hielke Buddelmeyer, Gilles Mourre ve Melanie Ward-Warmedinger, Part-Time Work In Eu Countries Labour Market Mobility, Entry and Exit, European Central Bank, **Working Paper Series**, Sayı: 460, 2005, s.7.
[164] Erdut, **Yeni,** s. 70.

özellikle kadınların işgücüne katılması, artan işbölümü ve uzmanlaşma ile ilişkilendirilmektedir[165].

Hizmet sektöründeki işgücünün akıcılığıyla ilgili bir düzenlemeden bahsetmiştik. Bu düzenleme , "Mode 4: Gerçek kişilerin geçici hareketliliği (the temporary movement of natural persons)" ifadesiyle GATS anlaşmasında yer almıştır. Bu ticaret biçimi sadece hizmetler sektörüne ilişkindir ve düzenlenmesi gerekli görülen alan coğrafi akıcılıktan çok, hizmet ihracatının önündeki engeller olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca bu konudaki tüm gelişmeler, istihdamdan çok, spesifik olarak hizmetleri temin etmeye yönelik geçici hareketlere işaret etmektedir[166]. Ülkelerin kendilerine yeni bir vatandaş değil, ekonomik bir faktör aradığı ortadadır. Bu isteğe dayandırılan sebep kuşkusuz daha fazla sermaye birikimidir.

Uluslararası mal ticaretinde olduğu gibi faktör akıcılığı da fiyat farklılıklardan yararlanmaktadır. Bu anlamda, gelişmekte olan ülkelerde yoğun olan az nitelikli ve niteliksiz işgücü gelişmiş ülkelere ekonomik bir yarar sağlayacaktır. İşgücünün akıcılığının artışı ekonomik bir yarardır, ihtiyaç duyulan niteliksiz işgücüne ihtiyaç duyulan kadar sahip olunacak, karşılığında ücret dışında maliyetlere katlanılmayacaktır. Ancak, yapılan araştırmalar göstermektedir ki, bu tür ekonomik yararlara rağmen işgücünün akıcılığı serbest değildir. Özellikle batı ülkeleri işgücünün akıcılığına sıcak bakmamaktadır. Çünkü coğrafi anlamda gerçekleşen akıcılığın süreklilik göstermesi, yani ülkeden geri dönüşün söz konusu olmaması, kültürel aksaklıklar, asimilasyon ve devlet bütçelerine yük olabileceklerini düşündürmüştür. En büyük ekonomik endişe ise yerel işgücünün akıcı işgücü sayesinde rekabet gücünü yitirmesidir[167]. Bu anlamda GATT mode 4, tam da istenilen geçiciliği sağlayan bir sözleşmedir.

Kurulan ekonomik ilişkilerde geçicilik esastır. Piyasaları yönlendiren talepler doğrultusunda faktörlerin aktif olması veya pasif kalması beklenmektedir. Gelişmiş ülkeler ve gelişmekte olan ülkeler için de bu durum benzerlik göstermektedir. Bazı

---

[165] Keith Head, Thierry Mayer ve John Ries, "How Remote is the Offshoring Threat?", **European Economic Review,** Cilt: 53, Sayı: 4, 2009, s. 1.

[166] L. Alan Winters, Terrie L. Walmsley, Zhen Kun Wang ve Roman Grynberg, **Liberalising Temporary Movement of Natural Persons: An Agenda for the Development Round**, http://siteresources.worldbank.org/INTRES/Resources/liberalising_temporary_movement_LAW.pdf , (12.07.13), s. 5.

[167] Winters ve Diğerleri, s. 5.

meslekleri yapanların gelişmiş ülkelerde yok olması ya da azalması ve nitelikli işgücünün ağırlıklı olması gelişmiş ülke için niteliksiz işgücü ihtiyacını doğurmakta iken gelişmekte olan ülkelerin yeterli yatırım gücü olmadığından sermayeye ihtiyaç duymaktadır. Birbirlerinin ihtiyaçları doğrultusunda hareket edilmesine olanak tanıyan GATT ile sağlanan bu işbirliğinde, düzenlenen piyasalar değil, çıkarlardır[168].

GATS hükümleri belirsizlikler içermesi bakımından eleştirilmektedir. Anlaşmanın adında geçen gerçek kişilerin, aslında nitelikli işgücü olduğu belirtilmektedir. Bu bağlamda söz konusu düzenleme, bir ülkenin hizmet sunucusunun gerçek kişiler aracılığıyla diğer bir ülkede bulunması kastedilmektedir ve asıl akıcılık kazandırılmak istenen dünya hizmet ticaretinin öncüsü çokuluslu işletmelerin içsel işgücü piyasalarında yer alan nitelikli işgücüdür[169].

Piyasanın yeniden yapılanma süreçlerine her zaman cevap verebilecek kadar esnek olabilmek artık istihdamın neredeyse tek şartı kabul edilmektedir. Ancak esnekliğin işsizliği tam anlamıyla çözebileceği tartışmalıdır. Açık işlerle işgücünün eşleşmesi sonucu oluşan istihdam kolay gerçekleşmeyen ve zaman alan bir süreçtir. Niteliklerin, mesleğin, endüstrinin ve coğrafi mekanın gerektirdikleri bir çok bilgi içermektedir. Bu anlamda, işgücünün akıcılığının iş arama ve eşleşme evresinde söz konusudur. Etkin işleyen piyasaların hızlıca bu eşleşmeyi yerine getirmesi beklenmektedir[170]. Bu durum işgücünün akıcılığının artırılması olarak anlaşılmalıdır. Ancak, işgücünün akıcılık göstermediği durumlarda oluşan işsizlik de söz konusudur.

Gelişen endüstrilerin gelişen teknolojiler ve ekonomik ilerleme sayesinde her zaman aynı nitelikte işgücüne gereksinim duyması beklenmemektedir. Bu bağlamda, işgücü piyasasının bu gereksinime cevap verememesi, iş arz eden ve talep edenler arasında yapısal bir uyumsuzluğu işaret edecektir. Ortaya çıkan yapısal nitelikli işsizlik, sadece işgücünün niteliğine bağlı çıkmamaktadır. Yapısal değişimlerden dolayı sektörlerde bölgelerde da daralma görülebilmektedir. Bu daralmanın etkisiyle oluşan işgücü arzı fazlası da yapısal işsizlik kapsamındadır. Esneklik yaklaşımı bu daralan sektör ve bölgelerdeki işgücü fazlasının, işgücü talebinin olduğu sektör, endüstri, bölge ya da bir coğrafyaya akıcılık göstermesini istemektedir. Ancak bu

---

[168] Winters ve Diğerleri, s. 3.

[169] Gülay Toksöz, **Uluslararası Emek Göçü**, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2006, s.88.

[170] Andreas Irmen, "Frictional unemployment, Labor Market Institutions, and Endogenous Economic Growth", **Economics Bulletin**, Cilt: 29, Sayı: 2, 2008, s. 1127.

sürecin zaman alacağı gibi tam da olmayabilecektir. Bu anlamda, uluslararası rekabetin artması da bir endüstrinin gelişmesi ya da daralması ile benzer yaratabilmektedir. Dünya üretiminin coğrafi dağılımı değiştikçe, tek tek ülkelerdeki üretimin ve işgücü talebinin bileşimi de değişmektedir. İşgücü talebinin yapısının değişme hızında bir artış ya da emeğin bu değişmelere karşı uyum hızında bir azalma olursa yapısal işsizlik yükselecektir[171].

Bu gelişmelere dayanarak, yapısal uyum politikalarının gelişmekte olan ülkelerle gelişmiş ülkelerin bütünleşmesini sağlayacağı söylemlerinin asılsız çıktığını söyleyebiliriz. Bu anlamda, yapısal uyum politikaları gelişmekte olan ülkeleri kalkındırma değil, onları işgücü piyasaları ile yeni ekonomik düzene eklemlendirme politikaları olma amacı taşımaktadır. Buna sebep olan etmen, gelişmekte olan ülkelerin istikrar politikalarını uygulamadaki teknik problemleri ya da yapısal politikaların tamamlanmamış olmasından kaynaklanmamaktadır. Asıl neden, ekonominin dengelerinin tümüyle denetimsiz sermaye ve mali piyasalara bırakılmasıdır.

Faktör akıcılığı, sadece sermayeye fayda sağlayacak şekilde gerçekleşmektedir. Ticaretin ve sermaye akıcılığının, sağlanmasının işgücünün akıcılığının sağlanmasından daha amaca yönelik olmasından dolayı; özellikle gelişmiş ülkelerin gelişmekte olan ülkelere sınırlarının kapalı olması ve istenilen akıcılık için yapılan düzenlemelerin geçicilik esaslı olduğu görülmektedir. Üretim sürecinde yenilik yapan nitelikli işgücünün hareketli olması beklenirken, niteliksiz işgücünün işgücü depoları oluşturarak sermayenin dilediği anda dilediği kadarını alabilmesi için hazır beklemesi istenmektedir. Bu anlamda yapısal uyum politikaları işgücü için yüksek işsizlik ve eğreti istihdam anlamına gelmektedir.

2.2. İŞGÜCÜNÜN AKICILIĞININ GÖRÜNÜMLERİ

2.2.1. Esnek Çalışma

İşsizliğin ve ekonomik sorunların sosyal alana da yansıması ile birlikte, işgücü piyasasının düzenlenmesi ve çalışma koşullarının değiştirilmesi gereğine

[171] Peter A. Diamond, Cyclical Unemployment, Structural Unemployment, Neber Working Paper Series, **National Bureau of Economics Research,** Cambridge, 2013, ss. 1-4.

inanılmaktadır. Çünkü ekonomik değişimler, piyasalarda belirsizliği artırmış ve işletmelerin rekabet üstünlüğünü kazanmak için tüketici taleplerini karşılamada daha esnek olmaları yönünde bir baskı yaratmıştır. Bu anlamda ekonomik dalgalanmalara bağlı olarak yaşanabilecek kısa süreli durgunluk dönemlerinde istihdamın koşullarının esnek olmasını sağlama gereği vurgulanmaktadır. Sermaye, durgunluk dönemlerinde işgücünü işten çıkarılması, canlanma dönemlerinde tekrar istihdam edilmelerinin kolaylaşması amacındadır[172]. Böylece, işletmeler durgunluk dönemlerinde işgücü maliyetlerini hızla düşürme, canlanma dönemlerinde ise üretimi hızla arttırma imkanı sağlamak istemektedir.

Böylece işletmelerin benimsediği esnek üretim, esnek çalışma koşullarını beraberinde getirmektedir. Esnek çalışma, işgücü akıcılığının gerçekleştirilmesi için, istihdamın katı koşullarını esnek hale getirmek demektir. Böylece, esnek çalışma, belirsiz süreli iş sözleşmesine ve sosyal korumaya tabi standart çalışma biçiminin dışında kalan çalışma biçimleridir[173]. Bir başka deyişle, esnek çalışma, işgücünün belirli bir amacına göre tahsis edilen teknoloji, süreçler ve politikaları kullanarak herhangi bir yer ve herhangi bir zamanda çalışmak için meydana getirilen çalışma şeklidir[174]. Bu anlamda, evde çalışma, vardiyalı çalışma, tele çalışma, kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, çalışma süresinin yıllık belirlenmesi gibi biçimleri söz konusudur. Bu çalışma biçimlerinin esnekliği ile ifade edilen; standart çalışma biçimine nazaran, çok daha yüksek düzeyde güvencesizlik, istikrarsızlık, belirsizlik ve değişkenlik içermesindendir[175].

Esnek politikalara geçişte; sendikaların, işsizliğin azaltılması için çalışma sürelerinin kısaltılması önerisi etkili olmaktadır. Piyasa dalgalanmaları, yoğunlaşan rekabet ve daralan kar oranlarına karşı rekabet gücünü koruyabilmek için işletmeler, sendikaların güçlerinin azalması ve işsiz kalan ve eksik istihdam edilen işgücünün oluşturduğu işgücü arzı fazlasından yararlanarak, esnek çalışma biçimlerini ve iş

---

[172] Hasan Ejder Temiz, "Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması", **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 2, 2004, s. 64.

[173] Elena Ronda Pérez, Fernando G. Benavides, Katia Levecque, John G. Love, Emily Felt ve Ronan Van Rossem, **Differences in Working Conditions and Employment Arrangements Among Migrant and Non-migrant Workers in Europe**, 2012, s.17.

[174] Eurofound, http://www.eurofound.europa.eu/areas/qualityofwork/betterjobs/cases/uk05bt.htm, (02.07.14).

[175] Tomas Korpi and Henrik Levin, "Precarious Footing: Temporary Employment as a Stepping Stone out of Unemployment in Sweden", **Work Employment Society**, Cilt: 15, 2001, s. 127.

sözleşmelerini uygulama alanı bulmaktadır. Bunun sonucunda esnek işgücü uygulamaları hemen bütün ülkelerde hızla yaygınlaşmıştır[176].

Esnek çalışma öncelikle, çalışmanın ofis ya da fabrikalarda gerçekleşme gereğini ortadan kaldırmaktadır. İşgücü, bilgi ve iletişim teknolojisindeki gelişme ile ofis dışında uzaktan telefon ya da bilgisayar üzerinden çalışmasını sağlamaktadır[177].

Aynı zamanda, günümüzde oldukça yaygın olarak gerçekleştirilen evde çalışma gündeme gelmektedir. UÇÖ'ya göre evde çalışma, ev işçisi olarak nitelendirilen kişi tarafından yapılan işverenin işyeri dışında işçinin evinde ya da onun seçeceği herhangi bir yerde çalışmanın gerçekleştiği ve gerekli araç-gereçlerin ve diğer gerekli girdilerin işveren tarafından sağlandığı, işveren tarafında belirtilmiş olan hizmet veya üretimin yapıldığı çalışma şeklidir[178]. Bu anlamda, işgücü için çalışmanın anlam ve içeriğinin değiştiği görülmektedir. Standart çalışma biçimlerden standart dışı çalışma biçimlere akış hızlandıkça, işletmelerin sabit maliyetleri azalttığından tercih edilmektedir. Ancak özellikle evden çalışma enformel istihdamın yaygınlaşmasına neden olmaktadır.

Esnek çalışma, çalışma sürelerinin kısaltılması ya da düzenlenmesi anlamına da gelmektedir. Çalışma süresi düzenlemeleri, çalışma süresinin azaltılmasına veya kısmi süreli istihdamı yaygınlaştırmaya yönelik düzenlemeler ve iş paylaşımı yoluyla istihdam edilenlerin sayısını arttırmayı amaçlayan düzenlemelerdir. Günümüzde çoğu Avrupa ülkesinde istihdamın önemli bir kaynağının kısmi süreli işler olduğu bilinmektedir. Bu anlamda kısmi süreli çalışma, istihdamı arttıran ve çalışma süresi esnekliğini sağlayan etkisiyle olduğu düşünüldüğündeni işgücü piyasalarının beklenen uyumunu sağlayacağı savunulmaktadır. Aynı zamanda çalışma sürelerinin kısaltılması, işgücünün nitelikleri doğrultusunda çalışma sürelerinin belirlenmesini gündeme getirmiştir. Bu anlamda, hizmet sözleşmelerinde iş sürelerine ilişkin hükümlere yansıtılmıştır. Buna göre, standart istihdam biçimi olan tam süreli, sürekli

---

[176] Klaus Jacobs, Martin Kohli, ve Martin Rein," Germany: The Diversity of Pathways", (Ed. Martin Kohli, Martin Rein, Anne-Marie Guillemard ve Herman van Gunsteren), Time For Retirement: Comperative Studies of Early Exit from the Labor Force, **Cambridge University Press**, Cambridge, 1991, s. 206.

[177] Michael Collins, " The (not so simple) Case for Teleworking: A Study at Lloyd's of London" **New Technology, Work and Employment,** Cilt: 20, Sayı: 2, 2005, s.115.

[178] ILO, "Home Work Convention, ILO Convention C 177", 1996, http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm.

ve haftanın her günü olan çalışma yerine kısmi süreli çalışma ve diğer esnek iş süresi modelleri geliştirilmiştir[179].

Esnek çalışma gündeme geldikten sonra, özellikle Avrupa devletleri, günlük ve haftalık çalışma sınırlarını toplu sözleşmelerle artırma yoluna başvurmuştur. Bu uygulama, yılık toplam çalışma süresini değiştirmeden günlük ve haftalık çalışma sürelerinde esneklik yapılarak azami sınırların arttırılması veya kaldırılması olarak tanımlanmaktadır[180]. İşletmeler, özellikle yoğun üretim dönemlerinde fazla mesai ücreti ödemeden işgücünü daha fazla sürelerle çalıştırmaktadır. Ancak yıllık süreler sabit kalarak, yıl içerisinde denkleştirmeler yapılmaktadır.

Kısmi süreli çalışmanın özel bir biçimi olan iş paylaşımı hem kısmi süreli çalışmanın kendine özgü niteliklerini yansıtmakta, hem de en yaygın uygulama biçimi olarak dikkat çekmektedir. Buna göre, iş paylaşımı genellikle çalışma saatleri dışına da taşan, işi paylaşanlar arasında işbirliği ve ilişkiyi gerektiren bir ekip çalışmasıdır. İş paylaşımı tam süreli bir işin iki veya daha fazla kısmi süreli çalışan tarafından paylaşılarak yapılmasına işaret etmektedir[181].

İş paylaşımında işler zaman esas alınarak yapılmaktadır. Bu durumda ekiple çalışanlardan her biri benzer işler yapmaktadır. Kimi zaman da işletmeler birbirini tamamlayacak nitelikte becerilere sahip işgücünün bir araya gelmesinden doğabilecek yararlar elde etmek istemektedir. Bu durumda da işler esas alınarak bir paylaşıma gidildiği görülmektedir[182].

İş paylaşımında işi paylaşan işgücü, belirli ölçüde sorumluluk taşımaktadır. İş paylaşımında iş ilişkisi öncelikle işgücünün girişimi ile kurulmaktadır. İş paylaşımına katılan işgücü ekibin oluşturulmasından, ortaklarının bulunmasından, sorumlulukların bölüşülmesinden ve işlerin tamamlanmasından sorumludur. İş paylaşımı kariyer olanakları sunabilen bir kısmi süreli çalışma biçimidir[183].

İş paylaşımı hükümetler tarafından işsizliği azaltıp istihdamı teşvik etmek için kullanılmıştır. İş paylaşımının bu etkisi iki şekilde olmaktadır. Birincisi, ekonomik

---

[179] Pérez ve diğerleri, s. 564.
[180] Arif Yavuz, "Çalışma Sürelerinin Esnekliği ve Esnek Zaman Modeli", **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt: 11 Sayı: 6, 1997, s. 11.
[181] ILO, "Work-sharing and Job-sharing", **ILO Publications**, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_169673.pdf, (20.08.14).
[182] Erdut, Yeni, s. 71.
[183] Erdut, Yeni, s. 71.

durgunluk döneminde talebin kısılması nedeni ile işletmenin üretiminin azalması halinde, işletmelerin işgücü çıkarmak yerine, iş paylaşımına gitmeleri şeklinde görülmektedir. Böylece önceden bir işçinin yaptığı işin, birden fazla işgücü tarafından yapılarak, işçi çıkarılmadan, mevcut istihdam korunmaktadır. İş paylaşımının işsizliği azaltmasının ikinci yolu ise, işletmeye dışarıdan işgücü alınıp, tam süreli istihdamdan iş paylaşımına geçilmesi ile işsiz olanlara iş olanağı sunularak olmaktadır[184].

Ancak işletmeler her zaman veya her iş için kısmi süreli çalışmanın getirdiği esneklikten yararlanma taraftarı değildir. Kısmi süreli çalışma sözleşmeleri, niteliğin ve sürekliliğin sağlanması bakımından, yönetsel sorunlar içermektedir. Aynı zamanda takım çalışması ve çok bileşenli görevlerle kısmi süreli çalışma biçimini bütünleştirmek güçlükler içermektedir. Kısmi süreli çalışmanın üretkenlik artışlarına yol aştığı söylense bile, işverenler üretkenlik artışını özellikle nitelikli işlerde yetersiz görmektedir. Bu nedenle işverenler, işletme için önemli olan işlerin kısmi süreli çalışmaya konu edilmesini tercih etmemektedir[185].

Esnek çalışma ile işgücünün işletmelerle arasındaki çalışma koşulları pazarlığı da değişmektedir. Çağrı üzerine çalışma bu modellerden biridir. Çağrı üzerine çalışma iki şekilde olabilmektedir. Her iki şekilde de, işgücünü çalışması çağrı üzerine olmakta ve bu yetki işverene ait bulunmaktadır. Aralarındaki fark ise, iş süresinin belirlenmesi biçimi ile ilgilidir. Birinci şekilde, taraflar önceden, çalışılacak süreyi (haftalık, aylık veya yıllık) anlaşarak birlikte belirlemektedir. Yapılan sözleşme ile işgücü ne kadar süre çalışacağını bilmektedir, ancak bu çalışmanın ne zaman yapılacağı ise belirsizdir. İkinci şekilde ise, çalışılacak sürenin tespiti tek taraflı olarak işverene bağlıdır. İşveren ne zaman çalışılacağına karar verebileceği gibi, ne kadar süre çalışılacağını da kendisi belirlemektedir. İşgücünün çalışılan süreyi belirlemede hiçbir işlevi yoktur[186]. Bu anlamda, işgücü için daha belirsiz şartla söz konusu olmaktadır.

Uluslararası iş bölümü çerçevesinde, üretimin işgücü yoğun kısmında göçmen işgücü güvencesiz ve esnek çalışma koşullarında, faaliyetlerini yabancı ülkelere

---

[184] Yavuz, s. 15.
[185] Rudi Wielers ve Dennis Raven, Part-Time Work Norms in The Netherlands, **European Sociological Review,** 2011, s. 11.
[186] Erdut, s. 37.

taşıyamamış olan küçük ve orta ölçekli işletmelerde ve belirtildiği gibi hizmet sektöründe çalışmaktadır. Bu esnek çalışma biçimleri göçmen işgücünün en fazla istihdam edildiği biçimler olarak görülmektedir. Genellikle, hizmet sektöründe niteliksiz işlerde çalışan bu göçmenlerin cinsiyet temelinde de ayrıştığı görülmektedir. Bu bağlamda, işlerin niteliği gereği, örneğin temizlik hizmetleri, kadınların bu iş grubunda çalışmaya yatkınlığı düşüncesini ortaya çıkarmaktadır. Neredeyse kadınlar erkeklerden üç kat fazla istihdam edilmiştir[187]. Ayrıca bu işlerde çoğu zaman bir sözleşme dahi bulunmamakta, sözleşme olsa dahi genellikle çalışma süresi ve zamanı herhangi bir sözleşme hükmü ile belirlenmemektedir[188].

Genel itibari ile göçmenler, geçici iş ilişkilerinin kurulduğu gruplardır. Göçmenler arasında esnek çalışmanın yaygınlaşması, olumsuz etkileri daha kuvvetli olarak karşımıza çıkmaktadır. Ülkeler arasında çalışmanın biçimlerinin değişmesi söz konusudur. Burada önemli olan konu esnek çalışmaların göçmen işgücüne güvencesizlik getirmesidir. Bu güvencesizlik, çalışma saatlerinin işletmelerin keyfi uygulaması ile de kendini göstermektedir. Bu bağlamda, ülkelerin yasal olarak belirlediği haftalık çalışma saatlerinin çok üzerinde çalışma saatlerine maruz kalmaktadırlar[189].

2.2.2. Esnek Kariyer

Yeni ekonomik düzene bağlı kurulan iş ilişkileri, kariyer kavramının geleneksel anlamının değişmesine neden olmaktadır. Kariyer kavramının geleneksel anlamı, işgücünün yaşamı boyunca aynı meslekte ve tek bir yönde (yukarı doğru) akıcılığını işaret etmektedir. Akıcılığın aynı işletme içerisinde gerçekleşmesi mümkündür. Ancak yeni kariyer yaklaşımında, kariyerin bu şekilde yukarı yönlü akıcılığının gerçekleşmesi için aynı işletme içerisinde olup olmamanın önemsiz olduğunu vurgulamışlardır. Bu bağlamda, esas olan işgücünün bilgi, beceri ve donanımlarını en etkin kullanabileceği işletmelere doğru akıcı olması gereği olarak

[187] Wim Van Oorschot, "Dutch Welfare State: Recent Trends and Challenges in Historical Perspective", **European Journal of Social Security**, Cilt: 8, Sayı: 1,2006, s. 59.
[188] Wim Van Oorschot, Flexible Work and Flexicurity Policies in The Netherlands, Trends and Experiences, **European Review of Labour and Research**, 2004, s. 212.
[189] EC, Employment and Working Conditions of Migrant Workers, **European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions**, 2007, ss. 31-32.

belirtilmiştir. Ayrıca geleneksel kariyer yaklaşımından ayırt edici başka bir durum ise kariyer yönetimindedir. Geleneksel yaklaşımında, işgücünün kariyer yönetimi işletmelerin sorumluluğunda olarak belirlenmiştir. Yeni kariyer yaklaşımında ise, bu sorumluluk tamamıyla işgücünün kendisine aittir[190].

İşgücünün iki kutuplu yapısı ele alındığında, çalışan ve çevresel işgücü bakımından farklı kariyer yaklaşımı söz konusu olacaktır. Çevresel işgücünün işletmelerde yenilik yaratma ve üretim sürecini tayin etme görevinden ötürü, güncel teknolojik gelişmelere uygun olarak mesleki akıcılık göstermesi beklenmektedir[191]. İşletmelerin piyasalarda var olma koşulu olan rekabet gücü, nitelikli işgücünün sahip olduğu bilgi, beceri ve donanımın ürün sürecinde kullanılması ile istikrarlı olacaktır. Böylece, nitelikli işgücü istihdamda kalabilmek için işletmelerin çıkarlarını gözetmek durumunda kalmaktadır. Aynı zamanda bu yaklaşıma göre işgücü, nitelikli olduğu ve piyasanın talep ettiği donanımları arz ettiği sürece, işsizlikle karşı karşıya kalsa dahi, istihdama akıcılığı yüksek olacaktır. Çünkü bu işgücü, işletmeler içerisinde ve arasındaki istihdam akıcılığı için istihdam edilebilirliği yüksek işgücü olarak tanımlanmaktadır[192].

Diğer kutuptaki çevresel işgücünü oluşturan niteliksiz işgücü için de esnek kariyer yaklaşımı söz konusudur. Ancak niteliksiz işgücü için daha farklı anlam ve içeriktedir. Bilindiği gibi, niteliksiz işgücü kaybolan ve yaratılan nitelik gerektirmeyen işler arasında yüksek akıcılığa sahiptir. İşgücü, istihdamın yaratıldığı işlerden işlere akıcılık gösterirken, belirli bir fark yaratan nitelik kullanmamaktadır. Özellikle oluşan kısa süreli istihdam ile yaptığı işte de uzmanlaşamadan başka bir işe akmaktadır. Bu anlamda, işler arasında akıcılığı işgücünün homojen bir niteliğe bürünmesini kolaylaştırmakta ve mesleki eğitim olanaklarına ulaşmada yaşadığı zorluklar, durumunun değişim olasılığını azaltmaktadır. İşlerde kıdem süresinin OECD ülkelerinde azalmasından yola çıkarak, istihdamdaki istikrarında azaldığını söylemek gerekmektedir. Bu istikrarsızlık, istihdama dair birçok bileşenin de değişimine yol açmaktadır. Birçok ülkede istihdamın kısmi süreli olarak artması, bir

---

[190] Sherry E. Sullivan, "The Changing Nature of Careers: A Review and Research Agenda", **Journal of Management**, Cilt: 25, Sayı: 3, 1999, s. 458.

[191] EC, Occupational Mobility in Europe, **European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions,** 2007, s. 17.

[192] Sarah McArdle, Lea Waters, Jon P. Briscoe ve Douglas Tim Hall, "Employability During Unemployment: Adaptability, Career Identity and Human and Social Capital", **Journal of Vocational Behavior**, Cilt: 71, 2007, s. 248.

kaç iş daha yapılarak tam süreli iş süreleri ile eşleştirilmeye çalışıldığı görülmektedir. Böylece bu durum, iki kutup arasında sürekli ve muhtemelen artan bir ayrışmaya işaret etmektedir[193].

Tüm bu açıklamalar doğrultusunda esnek kariyerin, küresel işgücü piyasasında oluşması istenen esnekliğin bir boyutu olduğu söyleyebiliriz. Akıcılığın işgücü piyasalarında yüksek olması beklentisinin bir başka ifadesi olarak tanımlayabiliriz. Çünkü esnek kariyer yaklaşımı, işgücünün yaşam evrelerindeki kariyer yolunda işe giriş, işten çıkış ve yeniden işe girişindeki yetenekleri esas almaktadır[194]. Bu da işgücünün yüksek akıcılığa sahip olması gereğine işaret etmektedir.

2.2.3. Yaşam Boyu Eğitim

Küreselleşmenin özellikle ekonomi ve kalkınmaya etkileri, bilim ve teknolojide giderek hızlanan gelişmeler, kurumların bu değişimlere ayak uydurabilmek için organizasyonlarını yenilemeleri gibi birbirini etkileyen ve kuvvetlendiren farklı faktörler, 1990'lardan başlayarak bilginin önemini artırmıştır. Özellikle günümüzde yaşanmakta olan küresel ekonomik kriz ve artan işsizlik oranları, tüm ülkelerde eğitim ve beceri düzeyi düşük kitleleri ve yaşlı bireyleri daha olumsuz etkilemekte ve ülkeler için ciddi riskler oluşturmaktadır. Bu bireylere ve ailelerine yönelik koruyucu sosyal politikalara ek olarak kısa sürede tekrar işgücüne katılmalarını destekleyecek aktif istihdam politikaları oluşturulmakta ve uygulanmaktadır. Bu süreçte, özellikle işgücü piyasasının ihtiyaçlarına yönelik bilgi ve beceri düzeyini artırmayı amaçlayan eğitimler önemli rol oynamaktadır.

Yaşam boyu eğitim, bireylerin yaşamlarının değişik evrelerinde bilgi ve beceri kazanması gereği vurgusuyla oluşan ve birçok ülkede programlar oluşturularak işgücü piyasasına da yansıtılan bir kavramı işaret etmektedir. Yaşam boyu eğitim, öğrenmede fırsatlar yaratıldığı savunularak bireylerin kişisel gelişimini sağlamak, toplumsal bütünleşmeyi ve demokratik anlayışı gerçekleştirmek ve ekonomik büyümeyi sağlamak olmak üzere üç temel amaca, bir diğer ifadesiyle

[193] EC, Occupational, s. 1.
[194] Graeme Russell ve Jane O'Leary, Men Get Flexible Mainstreaming Flexible Work in Australian Business, **Diversity Council Australia**, Sydney, 2012, s. 15.

işlevi sağlamaya yönelmiş bulunduğu görülmektedir[195]. Yeni beceriler edinmek ve sahip olunanları geliştirmek, yeni ekonomik düzende daha iyi koşullara sahip işlerde istihdam edilmek için gerekli görülmektedir.

Yaşam boyu eğitim, AB'nin eğitim vizyonunun çerçevesini oluşturan bir kapsama sahiptir. Avrupa Birliği, mevcut ekonomik ve sosyal değişimi, bilgi temelli topluma hızlı geçişi, yaşlanan Avrupa nüfusundan gelen demografik baskıları dikkate alarak eğitim ve öğretime yeni yaklaşımların gerekli olduğunu tartışmakta ve bu yöndeki politika ve uygulamaların tasarımını yaşam boyu eğitim çerçevesinde geliştirmektedir.

UÇÖ, eğitim, öğretim ve yaşam boyu eğitimin; bir bütün olarak bireylerin, işletmelerin, ekonominin ve toplumun yararlarını önemli ölçüde geliştirdiği tespitinden sonra tam istihdama ulaşma, yoksulluğu ortadan kaldırma, sosyal içerme ve küresel dünya ekonomisi içinde sürdürülebilir ekonomik büyüme amacına vurgu yapmaktadır. Aynı zamanda hükümetlere, işverenlere ve işgücüne çağrıda bulunarak yaşam boyu eğitim taahhütlerini yenilemelerini istemektedir[196]. UÇÖ'nün yaşam boyu eğitime bir fırsat gibi yaklaştığı görülmektedir.

Yaşam boyu eğitim uygulamalarının gerisinde, büyük ölçüde nüfusun istihdam edilebilirlik niteliğini koruma ve geliştirme fikri yatmaktadır. Bu yüzden, yaşam boyu eğitim, kişinin bireysel veya mesleki gerekçelerle, gönüllü ve kişisel azimle bilgi ve beceri edinme çabasının yanı sıra önemli toplumsal ve ekonomik sonuçları olan bir süreç olarak kabul edilmektedir. Böylece, aktif yurttaşlık[197], kişisel gelişim, işgücü verimliliği ve istihdam edilebilirlikte de ilerleme kaydedilmesi beklenmektedir. Becerilerin sürekli artırılması, çalışanların yeni yaratılan işlere akıcılığını kolaylaştıran araçlardan biri kabul edilmektedir[198]. Bu anlamda özellikle çalışma çağındaki nüfusun, işgücü piyasasına katılımını teşvik etmek ve yeniden istihdamını sağlamak temel amaçtır. Aktif sosyal politikalar niteliği taşıyan bu

---

[195] Gert Biesta, "What's the Point of Lifelong Learning if Lifelong Learning Has No Point? On the Democratic Deficit of Policies for Lifelong Learning", **European Educational Research Journal**, Cilt: 5, Sayı: 3, 2006, s. 173.

[196] ILO, Recommendation Concerning Human Resources Development: Education, Training and Lifelong Learning, **International Labour Organization**, Geneva, 2011, s.1.

[197] EC, Lifelong Learning, Governance and Active Citizenship in Europe, **EU Research on Social Sciences and Humaities**, 2006, ss. 5-6.

[198] Eurofound, Approaches to Flexicurity: EU Models, European Foundation For The Improvement of Living and Working Conditions, **Office for Official Publications of the European Communities**, Luxembourg, November 2007, s. 6.

girişimler, işsizler ve göçmenler gibi kırılgan işgücü gruplarını, sosyal yardımlara bağımlı hale getirmekten çıkarıp, işgücü piyasasına akıcılığını sağlamaya yöneliktir[199]. Yaşlı işgücünü ise, işgücü piyasasında daha fazla tutabilmek için politikalar uygulanmaktadır. Bu bağlamda, erken emeklilik programlarının kaldırılması, emeklilik yaşının arttırılması söz konu olmakta ve işletmelerin yaşlı işgücü çalıştırması için teşvikler uygulanmaktadır. Yaşlı işgücünün özellikle AB ülkelerinde uzun kıdem sürelerine sahip olması ve tam süreli işlerde yoğunlaşması açısından da önemli bir yere sahiptir. Yaşlı işgücünün geleneksel mesleksel eğitimlere yatkın olduğu vurgulanarak, onları yeni aktif eğitime katılmaya teşvik etmek istenmektedir[200]. Hiç kuşkusuz yaşlanan nüfusun artması da bu politikaların gündeme gelmesine neden olmaktadır.

Yaşam boyu eğitime herkesin erişebilmesi önemli kabul edilmektedir. Ülkeler, hükümetler, işgücü ve işletmeler arasında etkili ve adil düzenlemeler şeklinde işleyen bir süreçle geliştirilmek istenmektedir. Yaşam boyu eğitim hükümetlerin resmi gündemlerine gelmesi görece yeni tarihlidir. 2001 Prag Bildirgesi ile gündeme alınmış, bilgi temelli bir ekonomi ve toplumda yaşam boyu eğitim stratejilerinin, rekabet ortamıyla baş etme, yeni teknolojileri kullanma, toplumsal uyum, eşit fırsatlar ve yaşam kalitesinin geliştirilmesi için gerekli olduğu savunulmuştur. Ancak, yaşam boyu eğitim hükümetler tarafından desteklenmesinin farklı bir nedeni vardır. Yaşam boyu eğitimin finansmanının, bireyin kendisinin sağlamasıdır[201].

AB ülkelerinin yaşam boyu eğitim programlarına ağırlık vermelerinin altında yatan neden, yapılan araştırmalarda hükümetlerin eğitime, yüksek oranlarda finansal katkı yapmasıdır. Avusturya, İrlanda, İtalya, Lüksemburg, Hollanda, Slovak Cumhuriyeti ve Slovenya'da eğitim harcamaları yüzde 70 oranında devlet tarafından finanse edilmiştir. Öte yandan, Belçika, Çek Cumhuriyeti, Almanya, Norveç, Polonya, İsviçre ve İngiltere'de yüzde 30'dan daha az finanse edilmiştir. Bu ülkelerden Belçika, Çek Cumhuriyeti, Almanya ve İspanya'da ağırlıklı bölgesel düzeyde; İzlanda, Norveç, Polonya ve İngiltere'de yerel düzeyde finansman

[199] Andersen ve Diğerleri, ss. 69-70.
[200] Biesta, s 174.
[201] Torberg Falch and Hessel Oosterbeek, Financing Lifelong Learning: Funding Mechanisms in Education and Training, European Commission, **European Expert Network on Economics of Education Analytical Report,** Sayı: 10, 2011, s. 12.

karşılanmaktadır[202]. Bu bağlamda, merkezi hükümetlerden ziyade yerel yönetimlere bu süreci devretme amacı güdülmektedir.

Devletin eğitim politikalarını, kendi içinde çeşitlendiren bir süreç işaret edilmektedir. Temel eğitimin dışında, özellikle yükseköğretim ve mesleki eğitimlerin bireysel sorumluluğa devredilmesi gündeme gelmektedir. İşgücü piyasalarında niteliksiz işgücünün bulunduğu ülkeler bakımından yüksek işsizliğe maruz kaldığı gösterilerek, eğitim alamadıklarından ve işletmelerin bu çalışanlara eğitim vermeye daha az eğilimleri olduğu vurgulanmaktadır. Ancak bu durumun tazmininde hükümetlerinde de aktifliği gerekli görülmektedir[203]. Bu bağlamda devletin vatandaşlık temelli eğitim sisteminden uzaklaştırılıp, sadece dezavantajlı gruplar için müdahil olmasının gerekli görüldüğü bir sistem söz konusudur.

2.2.4. Göç Politikaları

Dünya'da göç politikaları, ekonomik gelişmelerle aynı doğrultuda düzenlenmiştir. Kitlesel göç dönemindeki hareketlerin temel özelliği, göç eden işgücü açısından Avrupa'da kıt ama diğer kıtalarda bol olan yeni topraklara sahip olma düşüncesinin ön plana çıkmasıdır. Bu noktada göç alan yerler ve özellikle ABD, sanayileşme için önemli ancak o dönem itibariyle kıt olan işgücünü kendi topraklarına çekerek, sanayileşme süreci için önemli bir avantaj sağlamıştır. Göç veren ülkeler açısından ise, sanayileşmenin ortaya çıkardığı işgücü fazlalığının yarattığı işsizlik baskısını azaltma anlamında göç önemli bir kanal işlevi görmüştür[204]. Bu anlamda göç alan ve göç veren ülkenin karşılıklı kazançlı çıkması söz konusudur.

İkinci Dünya Savaşı sonrası başlayan ve özellikle de 1960'lı yıllarda çok daha ön plana çıkan, modern göç dönemi olarak adlandırmamıza neden olan, olgu ise klasik dönemin kitlesel niteliksiz işgücü göçü yerine, profesyonel mesleklerdeki nitelikli işgücü göçünün hızlı bir biçimde artmaya başlamasıdır. Bu dönemde, özellikle başta klasik dönemin temel göç alıcısı konumundaki ABD ve Kanada

---

[202] Falch ve Oosterbeek, s. 12.
[203] OECD, OECD Skills Outlook 2013 First Results From The Survey of Adult Skills, **OECD**, France, 2013, s. 32
[204] Ajit K. Ghose, Trade and International Labour Mobility, **International Labour Organization**, Geneva, 2002, s. 26.

olmak üzere, gelişmiş ülkeler, gelişmekte olan ülkelerden yüksek nitelikli işgücü akımlarına sahne olmuşlardır. ABD ve Kanada, sadece gelişmekte olan ülkelerden değil, başta İngiltere olmak üzere Avrupa'nın gelişmiş ülkelerinden nitelikli işgücü göçü alır konuma gelmişlerdir. Bu dönemde uluslararası göç hareketleri içinde, nitelikli göçün payının artması sonucu, göç mekanizmaları klasik göç dönemindeki gibi göç alan ve veren ülkelerin karşılıklı yararının kabul edildiği bir mekanizma olmaktan çıkmaktadır[205]. Bu anlamda nitelikli işgücünün ülkelerin kalkınmasındaki önemi artmaktadır.

Ülkeler nitelikli işgücü girişlerini yasalarla düzenlemektedirler. Bu yasalar, ırk temelinde herhangi bir ayrıcalık yapmaksızın niteliklerine göre ülkelere giriş izni tanımaktadır. Ayrıca, önceki dönemlerde söz konusu olan başvuru sırası yöntemi kaldırılarak yerine, ihtiyaç duyulan mesleğin sahibine öncelik verilmesi sistemine geçmişlerdir[206].

Böylece işsizliğin, nitelikli işgücü için azaldığı bir durum söz konusu olabilir. Ancak öyle olmadığını açıklayan yaklaşımlar söz konusudur. Buna göre; piyasada talep edilen nitelikli mesleklere sahip işgücünün ücret beklentisinin yüksek olması söz konusudur. Yüksek ücretlerin, bu mesleklere sahip olmayan işgücünü mesleği öğrenmek için teşvik etmesi ve bu meslek için işgücü arzının artması sonucunu doğuracağı savunulmaktadır. Ayrıca, nitelikli işgücü için ücretlerin katı olarak kabul edildiği unutulmamalıdır. Nitelikli mesleklerdeki ücret artışı bu meslekler için eğitim isteğini artırmakta, eğitimin tamamıyla kamu sübvansiyonu ile finanse edildiği bir durumda eğitim maliyetleri artıracağı savunulmaktadır. Sonuç olarak, işsizlik artış gösterirken, ülkelerin refahı da etkileneceği düşünülmektedir.

Belirtmekte fayda vardır ki, bu yaklaşımın desteklenmesi ve ülkelerin refah düzeylerinde göçe bağlı artışın ya da azalışın olduğunu söylemek güç görünmektedir. Güncel ekonomik düzende bu tür ilişkiler kurmak için göz önünde bulundurulması gereken başka bir unsur sermayenin akıcılığıdır. Bu anlamda, bu bakış açısından çalışmayı devam ettirmek daha faydalı olacaktır. Böylece göçün yerine ticaretin geçirilmeye çalışıldığı güncel ekonomik düzen incelenecektir.

---

[205] Robyn Iredale, "Internalization of Professions and The Assessment of Skills: Australia", Canada and The U.S., **Georgetown Immigration Law Journal**, Cilt: 16, ss:796-813.

[206] Ayelet Shachar, "The Race For Talent: Highly Skilled Migrants and Competitive Immigration Regimes", **New York University School of Law**, Cilt. 81, 2005, s. 150.

HO kuramında, ticaretin fiyat farklılıkları göz önüne alınarak gerçekleştiği belirtilmişti. Bu bağlamda, birbirleri ile aynı özellikteki ülkelerin bütünleşmesi kolay olacaktır. Bütünleşmenin amacı ile ilgili üç yaklaşım söz konusudur. Bunlardan ilki, bu bütünleşmelerin kuşkusuz ülkeler arasındaki ticareti geliştirmesidir. İkincisi, maliyetlerin düşürülmesi faydaların artırılması yaklaşımıdır. Buna göre, ülkeler arasındaki ticaret engellerinin azaltılması ile yeni ticaret imkanlarının yaratılması ve teknolojilerin akışı sonucu maliyetlerin düşeceği ve tüketicilerin oluşan düşük fiyatlı mallar ile faydalarının artacağı öngörülmektedir. Bu anlamda, rekabetin artması ve üretimin etkin yapılır hale gelmesi ticari oluşumları da hızlandıracağı düşünülmektedir. Üçüncüsü ise, gelişmiş ülkelerle daha küçük, az gelişmiş ülkelerin ortak emellerine ulaşabilmek için bütünleşmenin gerçekleşeceği belirtilmektedir[207].

DTÖ, en genel anlamda küresel bütünleşmeyi sağlamak amacı taşımaktadır. Ancak, çok taraflı ticaret sözleşme müzakarelerinin sekteye uğraması ve ABD'nin 2008 ekonomik krizi ile Çin, Hindistan ve Brezilya gibi gelişme yolundaki ülkeler (advanced developing country) olarak nitelenen ülkelerden ilave pazar açılımı talepleriyle müzakere sürecinde bağımsız tavır sergilemeye başlaması, DTÖ'nün bir anlamda etkinliğini yitirmesine sebep olmaktadır[208]. Bu anlamda çoklu bütünleşmeden, bölgesel bütünleşmelere evirilen bir sürecin başlangıcı söz konusudur. Bu sürecin aktörü ise bölgesel düzeyde ticaretin düzenlenmesine olana veren Serbest Ticaret Anlaşmaları (STA)'dır.

Üretim biçiminin dikey uzmanlaşma modeli ile gerçekleştirilmesi STA'ların yaygınlaşmasında etkili olduğu düşünülmektedir. Piyasalara yakınlık, lojistik kabiliyetler, ucuz işgücü maliyetleri, doğal kaynak zenginliği ve teknolojik birikim gibi avantajlar, uluslararası üretim ve tedarik zincirine entegre olma imkanlarını artıran unsurlar olarak öne çıkmaktadır. Sürecin her aşamasındaki mal akımları dış ticaret rakamlarına endüstri içi ticaret olarak yansımaktadır. Dünya ticaretinin bileşiminde nihai malların payı azalırken ara mallarının payının artmaktadır. Dikey uzmanlaşmaya dayalı ticaret, ağırlıkla çokuluslu işletmelerin farklı ülkelerdeki bağlı ortaklar aracılığıyla yapıldığından, bu süreç doğrudan yabancı sermaye yatırımlarını

---

[207] Priyanka Kher, Political Economy of Regional Integration in South Asia, UNCTAD Regional Value Chains**, UNCTAD Background Paper,** Sayı: 5, 2012, ss. 9-11.

[208] World Trade Organization, "Lamy Announces Study on Trade Situation As Ministers Pledge Commitment to Multilateralism", 8TH Ministerial Conferences, **WTO Publishing,** Geneva, 2011, http://www.wto.org/english/news_e/news11_e/mn11a_15dec11_e.htm, (15.08.14).

da artırmaktadır. Uluslararası ticaret ve yatırımların birbirinden ayrılmaz hale geldiği yeni yapı, yatırımlar alanında çok taraflı bir düzenleme bulunmayışı nedeniyle STA'lar yatırım konularına daha çok yer verilmesinin önünü açmıştır[209].

Ancak, ulusal düzeyde uygun tedbirlere ek olarak işgücü piyasası ait düzenlemeler son zamanlarda STA'larda yerini almaktadır. Taraf ülkeler arasında anlaşma metinine çalışma standartları ile ilgili gereksinimleri ekleme tartışması sürmektedir. Araştırmacılar göstermektedir ki, işgücü piyasası ile ilgili sorunlara daha az ilgi gösterilmiştir. Ancak, anlaşmalarının önemli bir kısmı istihdam ile ilgili hükümler içermektedir. Özellikle "istihdam politikası hükümleri" olarak adlandırılan taraflar arasında işbirliği sağlayan hükümler dahil edilmiştir. Bu hükümlerin yasal ve pratik uygulamaları hakkında çok az şey bilinmektedir. Özellikle istihdamı geliştiren politikalar ve istihdam politikalarına sağladığı katkı bakımından ne olduğu sorunu bir boşluk yaratmaktadır[210].

İşgücü ile ilgili hükümlerin STA'larda en görünür biçimi istihdam ilişkisinin uymak zorunda olduğu koşullarken, istihdam sorunları ile ilgili değildir. Yasal açıdan, birçok işgücü hükümlerinin belirli işgücü standartlarına uyması beklenir. Bu anlamda çoğu UÇÖ'nün 1998 tarihli Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi'ne atıf yapmaktadır. İşgücü hükümlerinin uygulanması mekanizmaları ile ilgili olarak şartlı ve geliştirici hükümler olarak adlandırılan ikili bir yapı söz konusudur. Geliştirici hükümler, diyalog ve teknik işbirliği konularına dayanırken; şartlı hükümler, işgücü piyasası hükümlerine uyumsuz görünen ekonomik yaptırımların dayatılması konusuna işaret etmektedir[211].

İşgücü akıcılığı ile ilgili hükümler bir dizi kuzey-güney ticaret anlaşmalarına eklenmiştir. Bu anlaşmaların ilki ve diğer anlaşmalara model olanı NAFTA (North American Free Trade Agreement- Kuzey Amerika Serbest Ticaret Anlaşması)'da belirlenmiştir. Bu bölüm, herhangi bir NAFTA ülkesi içinde belirlenen 62 uzmanlığın biri için yenilenebilir bir yıllık istihdam sağlayan bir hüküm içermektedir. Buna karşılık diğer ülkelerin anlaşmalarda NAFTA yaklaşımının ötesine gitmek için eğilimi vardır. Kanada'nın taraf olduğu ticaret anlaşmaları nicel

---

[209] Ghose, s.12.
[210] Quentin Delpech and Franz Ebert, Labour Market Concerns and Trade Agreements: The Case of Employment Policy Provisions, **International Labour Organization**, Geneva, February 2014, s. 3.
[211] Delpech ve Ebert, s. 4.

ve zamansal kısıtları olmaksızın tüm uzman kategorileri kapsayan hükümler içermektedir[212].

Görüldüğü üzere STA'ların, işgücünün diğer ekonomilerdeki işgücü piyasalarına ulaşmaları ile ilgili olduğu ve bu hükümler ile ilgili ülkelerin işgücü arzı sıkıntıları azalırken, işsizlik sorunu da çözüldüğü savunulmaktadır. Ancak, sermayedar ülkeler kendi işgücü arz eksiklerini giderirken ve yatırım yaptığı ülkede istihdam artışları görülürken bir etki daha yaratmaktadır. Sınırlarını, yüksek işsizlik oranları ile anılan ülkelerden korumaktadır. Bu bağlamda, yasal olarak göçlerin engellenmesine rağmen, yasa dışı yollarla ülkelerine gire göçmen vatandaşların yarattığı sosyal sorunlar yerine, göç aldığı ülkelere sermayesini götürerek; hem yüksek işsizliğin yaptığı baskıyla düşük olan ücretlerden maliyet avantajı sağlamakta, hem de yarattığı istihdamla, işgücünün göç eğilimini engellemektedir. Ancak, yaratılan bu istihdamın kalitesi başka bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

[212] Delpech ve Ebert, s. 6.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
İŞGÜCÜNÜN AKICILIĞININ ÇALIŞANLARIN KORUNMASI BAKIMINDAN SONUÇLARI

3.1. İŞ VE GELİR GÜVENCESİZLİĞİ

İşgücünün akıcılığı arttırılmaya çalışıldıkça, işgücü piyasasında sosyal koruma boşlukları oluşmaktadır. Ülkeler bu boşlukları derinleştirdikleri ölçüde küresel katma değer zincirine eklemlenebilmektedir. Bu ilişkinin kurulabilmesi her alanda olduğu gibi sosyal koruma alanlarında da esnek politikalar uygulamaya zorlamaktadır. Bu anlamda, yaratılan boşluk uluslararası düzenlemeler ile kaldırılmaya çalışılmaktadır. UÇÖ'nun çalışmaya ilişkin temel haklar ve çalışma şartlarına yönelik çözümler üretilmesini savunan raporları mevcuttur. İstihdamın, sosyal korumanın, çalışma şartlarının ve temsil edilmenin güvence altına alındığı bileşenlerden oluşan uygun iş tanımlaması, ele alacağımız incelemede temel alınmaktadır. Bu anlamda; uygun iş, işgücüne yönelik güvenceler içermektedir. Bu güvenceler, iş güvencesi, temsil güvencesi, iş süresi güvencesi, iş sağlığı ve güvenliği güvencesi, yeni beceri edinme güvencesidir.

Sosyal korumanın en önemli unsuru iş güvencesi iken; akıcılığın en çok zarar verdiği güvencedir. İş güvencesi, genel olarak çalışma hakkının korunması anlamındadır. İşgücünün, çalıştığı işletme tarafından iş ilişkisine son verilmesi konusunda, işletmeleri sınırlayan veya engelleyen, iş ilişkisinin başlama ve bitimine kadar yasal yollarla düzenleyen ve ilişkiye süreklilik kazandıran düzenlemeler iş güvencesini işaret etmektedir. Bu anlamda iş güvencesi, ekonomide güçlü olan sermayeye karşı, güçsüz işgücünün koruyucu kalkanıdır. İş güvencesi öncelikle, işgücünün yaşamını sürdürmeye olanak veren iş ilişkisinin korunmasına hizmet eder. Sosyal devlet ilkesinin gereği olan bu koruma, toplumsal refahın ve dolayısıyla sosyal barışın sağlanmasına da hizmet ederek, toplumun genel çıkarıyla da

uyumludur[213]. Bu anlamda, iş güvencesi, işgücünün keyfi işten çıkarmalarını engellemekte ve zorunlu akıcılık göstermesini engellemektedir.

Kuralsızlaştırma politikaları ile devlet sosyal alandan çekilmekte ve riskler bireylere devredilmektedir. İşgücü piyasasında risklerin bireyselleşmesi, güvencesizlikle karşı karşıya kalma sebebidir. Güvencesizlik, işgücünün gönüllü olmaksızın standart dışı çalışma koşullarında çalışmasıyla da ortaya çıkabilmektedir. Bu durum, çalışanların daha iyi iş bulamayacaklarını ve standart dışı çalışma koşullarını içeren işlerde çalışmaktan başka seçeneklerinin olmadığını düşünmelerinden kaynaklanmaktadır. Güvencesizliğe verilen yeni anlamlar, farklı tipte işlerdeki çalışmaları kapsadığından dolayı bireylerin güvencesizliğinin seviyesini gösteren bir güvencesizlik ortaya koymaktadır[214]. Bir diğer ifadeyle, güvencesizlik, bireylerin, standart-dışı olarak adlandırılan kısmi süreli çalışma, geçici çalışma, evde çalışma, çağrı üzerine çalışma gibi çalışma biçimlerinde istekleri dışında çalışmalarından kaynaklanmaktadır.

Talep koşulları ve değişen teknolojileri ile birlikte, işgücünün niceliğini ve niteliğini düzenleyerek işletmelerin etkili çalışması ve dolayısıyla verimliliğin artması yeni düzenin kuralıdır. İşlerin akıcılığı, işgücünün deneyimlerinin ve işle ilgili yeteneklerinin yitirilmesi yol açabilmekte ve işgücünün akıcılığını maliyetli hale getirebilmektedir. Bu anlamda işgücünün yeniden tahsisi ve sosyal koruma arasında bir tercih söz konusu olmaktadır[215].

Günümüz ekonomi politikalarının, işgücü de dahil olmak üzere üretim faktörlerinin akıcılık aracılığı ile yeniden tahsisi için oluşturulduğu bilinen bir gerçektir. Bu anlamda, işletmeler kısa vadeli organizasyonlar yapmakta ve talep koşullarının değişeceğini bildiklerinden uzun dönem menfaatlerini düşünmemektedir. Bu anlamda, işgücünün yeniden üretilmesi önemini yitirmekte, işgücüne katılım oranının öneminin artması söz konusu olmaktadır[216].

---

[213] Sukti Dasgupta, Employment Security: Conceptual and Statistical Issues, **International Labour Office**, Geneva, April 2001, s. 6.

[214] Melinda Mills, "Demand for Flexibility or Generation of Insecurity? The Individualization of Risk, Irregular Work Shifts and Canadian Youth", **Journal of Youth Studies**, Cilt: 7, Sayı: 2, Haziran 2004, s. 125.

[215] OECD, OECD Employment Outlook 2013, **OECD,** France, 2013, s. 66.

[216] Riccardo Welters ve William Mitchell, Locked-in Casual Employment, **Centre of Full Employment and Equity**, Working Paper No. 09-03, Australia, 2009, s. 3.

İşletmeler, esnek üretim biçimleri oluşturarak sermayelerini biriktirmeye çalışmaktadır. Bu anlamda, en az maliyetle en verimli üretimi yapmaya çalışırken, iş güvencesinin bu amaca engel olduğunu, bir başka deyişle iş güvencesinin piyasalarda katılık yarattığını savunmaktadırlar. Buna göre, güvence işletmeler için; yüksek ücretler, yüksek sosyal koruma ve ekonomik durgunluk dönemlerinde maliyetleri artıran bir unsurdur. Bu anlamda işgücünü korumak için iş güvencesinin arttırılması, işgücü piyasasının esnekliğini yitirmesi, ekonominin istihdam yaratma potansiyelinin olumsuz etkilenmesi ve işsizliğin artması sonucunu doğurduğu savunulmaktadır. Bu yönüyle, işgücünün akıcılığının aksamasına neden olduğu düşünülmektedir. Bu anlamda; iş güvencesi sağlayan düzenlemelerin, işletmeleri yeni işgücü istihdam etmekten caydırması ve çalıştırılan işgücü sayısında talepteki dalgalanmalara göre değişiklik yapmasının maliyeti artıracağı düşüncesi gerekçe olarak gösterilmiştir[217].

Bu biçimlerin giderek yaygınlaşmasına paralel olarak, teknolojik donanımı yüksek ama ücret düzeyleri görece daha da düşük, sosyal haklarının ise söz konusu olmadığı küçük işletmeler yaygınlaşmaktadır. Aynı zamanda, bilgisayar destekli tasarım ve organizasyon yapan işletmelerde, bir kısmı esnek organizasyon teknikleri ve enformasyon sistemi kullansalar da son derece ilkel yöntemlerle üretim yapan küçük atölyelerin yanı sıra evde parça başı üretim yapan işgücü bulunmaktadır[218]. Dolayısıyla işgücü piyasası giderek parçalanmakta ve iki kutuplu yapısında iki farklı güvence yaklaşımı ortaya çıkmaktadır.

Çekirdek ve çevresel işgücünün iş güvencesi iki etmene bağlı görünmektedir. Birincisi işletmeye sağladığı katkı ve gelişme, ikincisi yüksek işsizlik oranlarından dolayı güvencesiz koşullarda çalışmaya razı olan bir işgücünün varlığıdır. Bu anlamda, az sayıdaki çekirdek işgücü için çalışma koşullarında sağlanan esneklik onları memnun edecekken, çevresel işgücü ise düşük ücretler almakta, kolayca işten çıkartılabilmekte, taşeronlar aracılığıyla istihdam edilmektedir[219].

Görülmektedir ki, güvencesizliğin kaynakları işgücünün yaptığı işin niteliği ile bağlantılı görülmektedir. Bu anlamda güvencesizliğin, iş süreci üzerinde

---

[217] Janet Walsh, "Espriencing Part-time Work: Temporal Tensions, Social Relations and The Work-Family Interface", **British Journal of Industrial Relations**, Cilt: 45, Sayı: 1, Mart 2007, s. 155.

[218] Dmitry Ivanov ve Boris Skolov, **Adaptive Supply Chain Management**, Springer E-book, 2nd Edition, 2010, ss. 19-21.

[219] Meryem Koray, "Esneklik Ya Da 'Emek Piyasası'nın Küreselleşmesi", **95-96 Petrol-İş Yıllığı**, Petrol-İş Sendikası Yayınları, İstanbul, 1995, s. 762.

kontrolün kaybedilmesi ya da azalması, statü ve gelirde yükselme olasılığının olmaması ya da azalması, aynı gelir düzeyi için daha çok çalışılmasının gerekmesi, geleneksel ücret artışlarının azalması, işi tamamlayabilme yeteneğinin yitirilmesi ve sonuçlara ilişkin belirsizliğin artması şeklinde ifade edilebilir. Böylece, bireyin iş süreci üzerindeki kontrolünü kaybetmesi güvencesizlik riskini arttıracaktır. Güvencesizlik, çalışmadan kaynaklanan belirsizliğin artması veya değişkenliğin artması halinde yoğunlaşacaktır[220].

İşsizliğin yüksek olduğu piyasalarda, eksik istihdam koşulları yaşanabilmektedir. Bu anlamda, erkeklerde eksik istihdamın ve işsizliğin artmasıyla, düşük gelirli ailelerin kadın üyeleri işgücü piyasasına katılmıştır. Böylece, standart dışı çalışma, kadınları da işgücü piyasasına dahil etmektedir. Bununla birlikte, ücretlerin düzeyi iyice düşmekte ve işletmeler, erkeklerle aynı verimlilikte çalışan ancak daha az ücret alan kadın işgücünü istihdam etmeye başlamaktadır[221]. Böyle devam eden piyasa şartlarında işgücüne katılan her ek işgücü grubu için şartlar daha kötüleşecektir. Örneğin genç işgücü, ilk defa işgücüne katılanlar olarak, işletmeler tarafından deneyimsiz bulunarak kısmi süreli çalışma şartlarıyla istihdam edilmektedir. Ancak bu işgücü grubunda iş güvencesizliğinin anlamı daha derindir. Çünkü ekonomik daralma dönemlerinde, işgücü tasarrufuna giden işletmeler en son işe aldıkları ve tecrübesiz buldukları genç işgücünü işten çıkarmaktadır.

Yeni klasik kurama göre, işgücü niteliklerini geliştirdiği ölçüde daha iyi koşullara sahip bir iş ya da mesleğe akıcıdır. Ancak işgücü akıcılığını sadece, işgücünün daha iyi şartlara sahip bir iş bulabilme ümidiyle gerçekleştiğini söylemek yarım bırakılmış bir açıklama olacaktır. İşsiz olmalarının da onları akıcılığa zorunlu tuttuğunu bilmekteyiz. Bu bağlamda işsizliğin yarattığı baskı neticesinde işgücü, istihdamın koşullarını değerlendirmeksizin işletmeyle iş ilişkisi kurabilmektedir. Böylece işgücü, işletmenin kendisine düşük ücretler karşılığında dayattığı çalışma koşullarıyla işgücünü arz edecektir[222]. Bu bağlamda, işletmelerin istihdamı düşük koruma koşullarında ve güvencesiz olarak gerçekleştirmek için temel belirleyici,

---

[220] Temiz, s. 60.

[221] Richard Anker, "Theories of Occupational Segregation By Sex: An Overview", **International Labour Review**, Cilt: 136, No. 3, August 1997, s. 7.

[222] Richard Harris ve Nicolas Schmitt, "The Consequences of Increased Labour Mobility Within an Integrating North America", 2001, http://www.sfu.ca/~schmitt/namobilit.pdf, (11.01.13).

işsizlik oranlarının yüksekliği ve işgücü niteliklerinin uyumsuzluğu olarak kabul edilmektedir[223].

İşgücünün işini kaybetmesi, ücret gelirinin kaybedilmesi anlamını içermektedir. Söz konusu işgücü olduğunda ise bu anlama geçim kaynağının kaybedilmesini de eklemek gerekmektedir. Bazı durumlarda bu kayıptan işgücü ailesi ile birlikte etkilenmektedir. Çünkü yaşam koşullarını belirleyen en temel unsur gelirdir. Ancak, gelir her zaman bireylerin gereksinim, istek ve beklentilerini karşılama bakımından yeterli ve düzenli değildir. Bu yönüyle, işgücü piyasasında ortaya çıkan güvencesizliklerden biri de gelir güvencesizliğidir. Gelirin yeterli ve düzenli olmaması gelir güvencesizliği olarak tanımlanır[224].

Gelir güvencesi yaşamı idame ettirmeyi sağlayan bir gelirin, düzenli olarak elde edilmesi olarak ifade edilmektedir. Bu bağlamda, gelir güvencesi iki unsurlu bir kavram olduğu görülmektedir. Gelir güvencesinin var olabilmesi için; gelir hem düzenli hem de yeterli olma unsurlarını aynı anda taşımalıdır. Gelirin tek başına yeterli ya da düzenli olması güvencesizliğin derecesini azaltır, ancak ortadan kaldırmaz[225].

Gelir güvencesi; asgari ücret, ücretleri endeksleme, kapsamlı sosyal güvenlik sistemi ve artan oranlı vergiler aracılığıyla gelirin korunmasıdır. Bu durumda gelir güvencesi; devletten, işletmelerden veya ailelerden yapılan transferlere bağlıdır. Bu nedenle, sadece istihdam edilmek yeterli gelir güvencesi sağlamayabilmektedir[226]. İşgücü için ücret gelirinin söz konusu olmadığı işsizlik durumunda ise, işsizlik sigorta ve yardımları gelir güvencesini sağlamak için devreye girmektedir.

İşsizlik sigortası ve yardımları işsizliğin yol açtığı gelir kayıplarını gidererek, işsizlerin yaşam düzeyinin gerilemesinin önüne geçmek amacındadır. Diğer yandan, bu ödemeler işgücü piyasasının düzenlenmesine ilişkin işlev de üstlenmektedir[227]. Bir başka deyişle, işsizlik ödemelerinin temel amacı, irade dışı işsizliğe karşı gelir güvencesi sağlamak ve işgücü piyasasını düzenlemektir. Artan işsizlik ve uzun süreli etkisi, işsizlik sigortaları için yeni düzenlemelere yol açmaktadır. Bu bağlamda, bir

---

[223] Ivanov ve Skolov, s. 22.
[224] ILO, **Income** Security and Social Protection in a Changing World-World Labour Report 2000. **International Labour Office**, Geneva, 2000, s. 2.
[225] ILO, Income, s. 20.
[226] Guy Standing, **Global Labour Flexibility Seeking Distributive Justice,** Macmillian Press, London, 1999, s. 227.
[227] Standing, s. 228.

gelir güvencesi olmasından ziyade aktif istihdam politikaları bağlamında ele alınmaktadır. Böylece, işgücü işsiz kaldığı süre içerisinde, tekrar işgücü piyasasına dönmek için uygulanan politikalar haline gelmektedir. Çünkü işsizlik sigortalarının varlığı ve yaygınlığının işgücü piyasasında iradi işsizliğe ve akıcılığın aksamasına neden olarak görülmektedir[228].

İşsizlik sigortasından yararlanma şansına sahip işgücü, büyük ölçüde gelişmiş ülkelerde görülmektedir ve bunlar da kendi aralarında ileri ya da orta düzeyde sigorta kapsamında olanlar biçiminde bölünmektedir. Bu ülkelerde, işsizlik sigortası çeşitli düzeylerdeki ödeme ve yararlardan oluşmaktadır. Bunlardan ilki ve en önemlisi, işin kaybedilmesinden hemen sonraki dönemde yapılan sigorta ödemeleridir. İleri güvenlik sisteminin bulunduğu ülkelerde ortalama ulusal kazancın yüzde 60'ını aşabilen ödemeler, bir sonraki kategoriye giren ülkelerde yapılan ödemelerden hayli yüksektir. Ayrıca, işsizlik sigortası sisteminin gelişmiş olduğu ülkelerde, genel olarak işsizlik yardımı adı verilen ikinci bir güvenlik katmanı daha vardır. Bu katman, işsizlik sigortası süresini doldurmuş olan işgücünü kapsamakta, daha kısıtlı yararların söz konusu olduğu katmana girmelerinden önce bu kişilere belirli bir süre tanımaktadır. İşe alma ve işten çıkarma uygulamalarının yasalara göre görece kısıtlamasız olduğu orta düzey ülkelerde yasal anlamda iş güvencesinin ya hiç olmadığı ya da çok sınırlı olduğu kabul edilmektedir[229].

Aynı zamanda, işsizlik yardımları ve sigortasından faydalanabilmenin yolunun tam süreli ve güvenceli bir işte çalışmaya bağlı olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra, yararlanma süresinin oldukça kısa olması söz konusudur. Ülke uygulamalarına bakıldığında, işgücünün işsizlik sigorta ve yardımlarına hak kazanabilmesi için belirli bir süre aynı işletmede çalışıyor olması aranmaktadır. Neredeyse günlük olarak işlerden işlere akıcılık gösteren işgücü için bu kazanım çokta mümkün görünmemektedir. Görülmektedir ki, işletmeler standart dışı çalışma ile istihdamı hem iş güvencesi, hem de sosyal yardımlara ilişkin sorumluluklardan

---

[228] Konstantinos Tatsiramos, Geographic Labour Mobility and Unemployment Insurance in Europe, **IZA Discussion Paper,** Sayı: 1253, August 2004, s. 1.

[229] ILO, "Dünya Çalışma Raporu", http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/publ/wlr2000.pdf, (12.12.13.)

kaçınmak için kullanmaktadır[230]. Aynı zamanda, işgücünün işgücü piyasasına tekrar ve en çabuk şekilde katılmasını sağlayan politikalar söz konusudur.

Enformel istihdam bu sürecin gerçekleştirilmesinde önemli bir işleve sahiptir. Enformel istihdam, çalışanların iş başında yoksullaşmasına ve işgücü piyasasına katılmalarına rağmen, eşitsizlik ve güvencesizlikle karşı karşıya kalmalarına sebep olmaktadır. Gelir dağılımından düşük pay alan kesimler, geçimlerini sağlamak amacıyla enformel istihdama yönelmektedir. Enformel istihdam düşük ücret düzeyleri ile özdeşleştikçe çalışma ve yaşam koşullarının bozulduğu görülmektedir[231]. Enformel istihdam, formel işgücü piyasasında iş bulamayan işgücünün enformel senktöre akıcılığına işaret etmektedir. İşler arasında akıcılık oldukça yüksektir. Günübirlik şekilde gerçekleşen iş ilişkisinde sosyal korumalarla birlikte, ücretler de tatmin edici değildir[232].

Enformel istihdam, iş ve gelir güvencesizliklerinin en yaygın görüldüğü istihdam biçimidir. Rekabet üstünlüğünü artırmak için organize edilen üretim biçiminde taşeronlardan hizmet satın alma, enformel istihdamı artırmaktadır. İşgücü artık, en az maliyeti sağlama yarışındadır. Böylece işletmeler, işgücü maliyetinin en düşük olduğu yerlerde yerelleşmeye yönelerek, istihdam koşullarının gerilemesinde, ücretlerde ve iş güvencesinde bir bozulmaya yol açarken, işgücünü de akıcılığa zorlamaktadırlar[233].

3.2. TEMSİL GÜVENCESİZLİĞİ

Temsil güvencesi, işgücü piyasasında kolektif söz hakkının korunması anlamına gelmektedir. Çalışanlar işgücü piyasasının eşitsiz ve güvencesiz yapısına karşı bir araya gelerek bir güç elde etme olanağı aramaktadır. Bu anlamda, çalışanların örgütlenme özgürlüğü, toplu sözleşme hakkı ve grev hakkının tanınmış olması gerekmektedir. Çoğu durumda bu özgürlük ve haklar yasalarca tanınmasına

---

[230] Klaus Schömann, Stefanie Flechtner, Ralf Mytzek ve Isabelle Schömann, "Moving Towards Employment Insurance -Unemployment Insurance and Employment Protection in the OECD", 2000, http://econstor.eu/bitstream/10419/43950/1/311921205.pdf, (05.07.12), s.33.

[231] "Zeki Erdut, "Enformel İstihdamın Ekonomik, Sosyal ve Siyasal Etkileri", **Çalışma ve Toplum**, Sayı:12, 2007, s. 81".

[232] Jane Ihrig ve Karine S. Moe, "Tax Policies and Informal Employment: The Asian Experience", **Asian Economic Journal**, Cilt: 15, Sayı: 4, 2001, s. 370.

[233] "Z. Erdut, s. 79".

ve kabul edilmesine rağmen, yaşama geçirilmelerinde engellerle karşılaşılmaktadır. Temsil güvencesizliği, işgücü piyasasında işgücünün özgürce sendikaya üye olamaması, toplu sözleşme olanaklarının ve grev hakkının yokluğunu veya etkin olarak kullanılmasını engelleyen durumlara işaret etmektedir[234].

Günümüzde, endüstri ilişkileri sisteminin yerine yerelleşmiş bireyselleşmiş çalışma ilişkileri ortaya çıkmaktadır. Yerelleştirme ve bireyselleştirmenin rekabet için önemli olduğu kabul edilmektedir. Rekabetin devamlılığını sağlamak, işgücü maliyetlerinden kaçınmak kabul edildiğinden, ücretlerin yükseltilmesi ve sosyal korumanın sağlanmasında önemli rolü olan sendikaların da varlığından kaçınmak ile aynı anlama gelecektir. Bu anlamda işletmeler, üretim biçimlerini bu amaca yönelik organize etmişlerdir[235].

Sendikalar oluşturdukları niceliksel çoğunluk, onların güçlerini belirleyen bir etmendir. Ne kadar çok işgücü çatısı altında toplanırsa, işletmelere karşı yaptırım gücü o kadar yüksek olmaktadır. Aynı zamanda sendikaların, işletmeler ve işgücü arasında birebir ilişki ve iletişimini geliştirdiğinden dolayı, işgücü akıcılığının azaldığı ileri sürülmektedir[236]. Ancak sendikasızlaştırma politikaları ile sendikaların, işgücü ve işletme ilişkisi arasından çekilmesi istenmektedir.

Küresel üretim biçimi, formel ve enformel ekonominin işbirliği ile şekillenmektedir. Taşeronlar aracılığı ile işgücü istihdam işletmeler, kendi maliyetlerini en aza indirirken işgücünün birliğini de kırmaktadır. Standart dışı istihdamda güvencesizlik bunlarla sınırlı kalmayıp temsil edilme alanında da kendini göstermektedir. Sendikasızlaştırma, sosyal tarafların katılımına dayalı kurumların aşınması ve toplu pazarlığın değişen yapısı, işgücü piyasasında bağımsız sendikalar aracılığıyla kullanılacak kolektif gücü azaltırken temsil güvencesizliğini oluşturmaktadır. Bu güvencesizlik iş ilişkilerini sendikal örgütlenme ve toplu

---

[234] Standing, s. 271.

[235] M. Kemal Öke ve Senem Kurt, Yeni Süreç ve Sendikaların Temsil Sorunu, "Küreselleşme, Eşitsizlik ve İşgücü Piyasası", (Ed. Ahmet Haşim Köse, Fikret Şenses, Erinç Yeldan), **İktisat Üzerine Yazılar I Küresel Düzen: Birikim, Devlet ve Sınıflar Korkut Boratav'a Armağan**, İletişim Yayınları, İstanbul, 2011, s. 402.

[236] Daron Acemoglu, Philippe Aghion ve Giovanni L. Violante, "Deunionization, Technical Change and Inequality", **Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy**, Holland, 2001, s. 232.

pazarlık yerine, bireysel pazarlık koşullarına bağlı hale getirmekte ve standart dışı istihdamın güvencesizlik şiddetini de artırmaktadır[237].

Küçük işletmelerin çalışma ortamlarının kendisi sınıf bilincinin var olduğu bir ortam olmaktan uzaktır. Bazı durumlarda küçük işletmelerde aile bağları biçiminde gelişen çıraklık ilişkileri, enformel işletmeye doğrudan ortaklık gibi çalışma ilişkileri bulunmaktadır. Bu tür işletmelerde sendikalar bulunmamakta, ayrıca sektörle bağlantılı olan yüksek istikrarsızlık çalışanların bu işleri geçici istihdam olarak görmelerine yol açabilmektedir. Diğer taraftan enformel sektörde istihdam edilenlerin büyük ölçüde göçmen işgücü olarak çalışıyor ve iş yasalarının bunlara uygulanmıyor olması, bunların bir sosyal güvenlik sistemine katılma yönünde taleplerinin eyleme dönüşmesini engellemekte, örgütlü bir davranış sergileyememektedirler[238].

Toplumda korunmaya ve sendikalara en çok gereksinimi olan kesim düşük gelirin yanında istikrasızlığın etkili olduğu koşullarda çalıştıkları ve yaşadıkları için güvencesizliklere maruz kalan enformel ekonomide çalışanlardır. Enformel ekonomideki örgütlenme ve temsil eksikliği, burada çalışanların yasal ve sosyal koruma sistemi dışında kalmalarının en büyük nedenidir. Ayrıca buradaki işgücünün büyük bir kısmı, işletmede birkaç ay çalışmakta, işlerden işlere akıcılık göstermekte ya da uzun zaman işsiz kalmaktadır. Enformel istihdamın güvencesiz, kısa süreli ve istikrasız özellikleri, daha güvenceli, uzun süreli ve istikrarlı istihdam koşullarında olanaklı olan toplu ilişkilerin ortaya çıkmasını zorlaştırmaktadır[239].

Toplumsal bir kurum olarak sendikalar, sosyal gelişmenin ve sosyal adaletin sağlanması, küresel ekonomide var olan yapısal yoksulluğun önlenmesi için verilen mücadelenin etkili aktörlerindendir. Öyleyse, sendikaların enformel ekonomide her türlü güvenceden yoksun ve zayıflıkla birlikte yaşamak zorunda kalan çalışanları örgütlemesi, yalnızca çalışanlar veya sendikaların kendi varlıklarını sürdürmeleri için

---

[237] Mitchell A. Orenstein, "The New Pension Reform as Global Policy, Global Social Policy Copyright", **Sage Publications**, Cilt: 5, Sayı: 2, 2005, USA, s. 181.

[238] Cohn Gilion, John Turner, Clive Bailey ve Denis Latulipe, Social Security Pensions Development and Reform, **International Labour Office**, Geneva, s. 534.

[239] Faustino Miguelez, İspanya'da Sendikaların Yenilenmesi, Avrupa Ülkelerinde Sendikalar, **Petrol-İş Sendikası**, Dünya Sendikal Hareketi Dosyası, 4 Mayıs 2002, İstanbul.

önemli değildir. Aynı zamanda, toplumun geneli için de önemlidir. Çünkü sosyal bütünlük ve barış, ancak sosyal adalet temelinde sağlanabilecek ve korunacaktır[240].

Bu faktörlerin yanında, temsil güvencesizliğinin yaşanmasında sendikaların da payı vardır. Sendikaların işgücüne yönelik düzenlemelerinin çoğu sürekli, düzenli ve tam süreli istihdam biçimine dayandırılmıştır. Sendikalar enformel ekonomide çalışanların örgütlenmesine önem vermemektedir. Enformel çalışanları örgütlenme yönünde atılacak adımlar konusunda sendikaların büyük bir çoğunluğunda çekingenlik ve gönülsüzlük oluşmuştur. Aynı zamanda, ülkelerin sendikal faaliyetlere yaklaşımı onların etkinliğini sınırlandırmak üzerine olduğundan, sendikalaşma oranları düşmektedir. Yeni sendikalaşma eğilimleri yaratmak yerine, temsil ettikleri işgücünün sorunları ile ilgilenmeye ancak yetişebilmektedirler. Çoğu sendikanın çalışan ve finansal sınırlılıkları bulunmaktadır. Söz konusu sınırlılıklar daha çok çalışan istihdam etmeyi ve harcama yapmayı gerektiren enformel çalışanları örgütleme çabalarını güçleştirmektedir[241].

Buna karşın, enformel çalışanlar çeşitli şekillerde örgütlenebilmektedir. Bu noktada iki farklı eğilim gözlenmektedir. Birincisi, enformel çalışanların kendilerine özgü sendikalarda örgütlenmesidir. Böylelikle, enformelleşme bir yandan sendikal yapı ve örgütlenme yapılarını da değişime zorlamakta öte yandan da enformel çalışanların özel bir konuya ve alana yoğunlaşarak örgütlenmelerini sağlamaktadır. İkinci eğilim ise, formel ekonomide örgütlü, formel çalışanları temsil eden sendikaların enformel çalışanları da kapsayarak örgütlenmesidir. Bu noktada, enformel çalışanlar ulusal ya da sektörel anlamda daha geniş bir sosyal dayanışma ağının parçası olmaktadır[242].

Sendikalar, çekirdek işgücünü de sendikalaştırma eğilimde değillerdir[243]. Ancak bu konuda sendikaların politikalarından çok işgücünün sendikalaşma eğilimi önem kazanmaktadır. İşletmelerin rekabet politikaları içerisinde nitelikli işgücünün bir önemi söz konusudur. Hem en niteliklisini istihdam etmek istemekteler hem de,

---

[240] Jürgen Weller, Economic Reforms, Growth and Employment: Labour Markets in Latin America and The Caribbean, Economic Comission For Latin America and The Caribbean (**ECLAC**), Santiago, 2001, s. 19.

[241] Anne Munro ve Helen Rainbird, "The New Unionism and the NewBargaining Agenda: Unison Employer Partnerships onWorkplace Learning in Britain", **British Journal of Industrial Relations**, Haziran 2000, s. 227.

[242] Recep Kapar, "Enformel Ekonomide Çalışanların Örgütlenmesi ve Sendikalar", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 12, 2007, s.88.

[243] Öke ve Kurt, s. 418.

ellerinde tutabilmek için gerekli güvenceleri vermektedirler. Bu bağlamda, sistemin ihtiyaç duyduğu motive olmuş, işletmesiyle bütünleşmiş işgücü oluşturabilmek için, onlara asgari düzeyde iş güvencesi vermenin gereğine inanılmaktadır. Görece yüksek ücretlerinin yanında, kendi aralarında da rekabetin oluşmasının sınıf birliği anlayışından uzaklaştırdığı ve bu sebeple sendikalaşma eğilimlerinin düşmesi söz konusudur[244].

Sendikalardaki dönüşüm toplu pazarlık sürecini de etkilemektedir. Sendikalaşma oranları düştükçe, toplu pazarlık büyük bir daralma yaşamakta ve toplu pazarlık işyeri seviyesinden, işyerinde çalışan birey seviyesine inmektedir. Bu bağlamda, işgücü nitelikli ya da niteliksiz olmasına bakılmaksızın, ücret pazarlığını arada sendika olmadan işletme arasında kendisi yapmaktadır[245]. Bu anlamda, işgücünün koşullarını iyileştirmek için gereken mücadelede yalnız kaldığı görülmektedir.

Sendikalaşmanın azalması, aynı nitelikte birçok işgücünün işgücü piyasalarında birlik oluşturmaktan ziyade rekabet etmesini olanaklı kılmaktadır. İşgücünün bir sınıf olması bilinci, giderek unutturulmaktadır. Bu koşullarda, çoğu zaman hak arama, savunma veya direnme için tek seçenek, işten ayrılmaktır. Ancak, işgücünün işler arasında akıcılığıyla belirginleşen istikrarsızlık yerleşimi, işgücü için toplumsal ve siyasal bir varlık oluşturmayı güçleştirmektedir[246].

3.3. İŞ SÜRESİ GÜVENCESİZLİĞİ

Uluslararası normlarda da yer verildiği gibi, iş süreleri haftalık veya belirli bir istihdam dönemi üzerinden ortalama olarak hesaplanabileceği belirtilmiştir. Buna göre, tam süreli çalışan işgücünün iş süresi, normal iş süresi hafta veya yıl üzerinden belirlenmekte ve belirlenen saat üzerinde ortalama alınarak standart dışı çalışma ya da uzun süreli çalışma hesaplanmaktadır. Bu rakamlar, ülkeden ülkeye değiştiğinden, bu konuda genelleştirilmiş, sabit bir ölçüt söz konusu değildir[247]. Ancak belirtilmelidir ki, UÇÖ normlarına göre haftalık iş süresi 48 saattir. Günlük iş

[244] Orenstein, s. 535.
[245] Hurd ve Behrens, ss. 114- 115.
[246] Beneria, s. 38.
[247] Patrick Bolle, "Part-time work: solution or trap?", **International Labour Review**, Cilt: 136, Sayı: 4, 1997.

süresinin 10 saat ve haftalık toplam iş süresinin 56 saatten fazla olmaması şartıyla haftalık iş süresinin aşılmasına izin verilmektedir. AB'nin iş sürelerine yönelik yönergesi ise, haftalık (7 gün) maksimum iş süresini 48 saat ile sınırlandırmaktadır[248].

İş süresi, uzun yıllar sendikaların en önemli mücadele alanı olmuştur. Günlük 8 saat iş süresi için verilen mücadele çoğu ülkede yerini bulmuştur. Ancak küresel değişimlerle birlikte sendikaları mücadele güçlerinin zayıflaması bu konuda bir nokta olmaktadır. Bu anlamda, yapılan araştırmalar iş sürelerinin dünya genelinde arttığını göstermektedir[249].

Küresel üretimin doğası gereği, işletmeler işgücünün değer üretimini mümkün olduğunca arttırmaya çalışmaktadır. Bunu artırmanın bir yolu iş sürelerini arttırmaktır. Bu nedenle, işletmeler işgücü sürecinin tüm kontrolünü ele geçirip, işin yoğunluğunu, dolayısıyla işgücünün üretkenliğini artırma yoluna başvurmuştur. Esnek üretim biçimlerinde görevler tam olarak tanımlanmamış, çok çeşitlenmiş ve fonksiyonel olarak esnekleştirilmiş olduğu için, iş sürelerinin de belirlenmiş ve kesin bir başlangıç ve bitiş noktaları yoktur. Özellikle günlük üretim kotaları uygulaması; işgücünün, üretimi tamamlamak için fazla sürelerle çalışmasına neden olmaktadır[250].

İşletmeler, standart dışı çalışmalarla değişen talep koşullarına uyum sağlamaya çalışmaktadır. Ancak standart dışı istihdam edemediği işgücü için ise iş sürelerini artırmaktadır. Bu durum, cinsiyet temelinde bir ayrışmayı da beraberine getirmektedir. Yönetim kademeleri ve uzmanlık gerektiren işler gibi birçok alanda standart dışı çalışma fırsatı sınırlıdır. Bunun aksine, yüksek statülü beyaz yakalı bu işlerin çoğu halen, esnek veya uzun iş süreleri ile düzenlenmektedir. Bu anlamda, erkek işgücünün egemen olduğu iş alanlarında çoğu kez fazla çalışma tercih edilirken, kısmi süreli işlerin çoğunluğunu kadın işgücü üstlenmektedir. Oldukça uzun iş süreleri veya fazla çalışma uygulamaları erkeklerin egemen olduğu bazı iş alanlarına kadınların girebilmesine yönelik engellerden biridir. Ekonomide

[248] Kenan Yıldırım, "Uluslararası Düzenlemelerde Fazla Çalışma ve Ülke Uygulamaları", **TÜHİS**, Cilt: 23, Sayı: 4, 2011, s.34.
[249] Iain Campbell, Long Working Hours in Australia: Working-Time Regulation and Employer Pressures, **The Economic and Labour Relations Review**, 2007, s. 38.
[250] Campbell, s. 38.

işletmelerin benimsediği iş sürelerine ilişkin politikalar kadınlara açık olan işlerin sadece kısmi süreli işler olduğunu göstermektedir[251].

Kısmi süreli çalışanlar, çalıştıkları iş sürelerinin geçimlerini sağlayacak bir ücret sağlamamasından dolayı bir başka kısmi süreli işte çalışabilmektedir. Bu anlamda, ülkenin belirlediği yasal kısmi süreli çalışma süresi ikiye katlanarak, tam süreli bir istihdama yakın sürelere gelmektedir. Bazen aştığı durumlar bile görülebilmektedir. Bu tür bir ikinci bir iş bulmaya gerek bile kalmaksızın işgücü, kısmi süreli istihdam edildiği işte, uzun saatler çalışmaktadır[252]. Böylece esnek çalışma biçimlerine uygun olarak, işletmelerin gerçekleştirmek istediği sayısal esnekliği gerçekleştirmenin bir yolu da iş sürelerinin kısaltılmasıdır. Kısalan iş süreleri ile işgücü fazla mesai ücreti almadan tam süreli çalışma ile çalışmaya başlamaktadır. Bir başka deyişle, tam süreli çalışmakta ancak kısmi süreli çalışma ücreti almaktadır. Bu anlamda, kısmi süreli çalışan işgücünün istihdam edilmesi ile işgücünün daha etkin kullanımı amaçlanmıştır[253].

Tam süreli istihdam edilen işgücünün fazla iş süresi ise, ulusal yasaların belirlediği iş süresini aşan çalışmalardır. Fazla çalışma ulusal yasalarda, farklı biçimleri tanımlanmaktadır. Ancak genelde, fazla çalışma, işletmelerin yoğun üretim süreçlerinde yapılmaktadır. Ancak, fazla çalışmanın ücretlendirilmesi ve sınırlandırıcı düzenlemeler gerekli görülmektedir. İşgücünün fazla çalışması sağlık ve güvenlik önlemleri göz önünde bulundurularak düzenlenmelidir. Bu anlamda, işletmelere sağladığı fayda ile işgücünün fazla sürelerle çalıştırılmasının dengeli olması gerekmektedir. Böylece uygulamada, çalışma süresinin yanı sıra fazla çalışma yaptırılabilecek süre de sınırlanmakta, normal ve zorunlu fazla çalışma dahi izin alma ya da bilgilendirme koşuluna bağlanmaktadır. Bunun dışında fazla çalıştırılan süre, işgücünün onayı dahilinde izin ile ya da kanun, iş akdi veya toplu sözleşmeyle oranı belirlenen zamlı saatlik ücret ile telafi edilmektedir[254].

---

[251] Jacquez Rojot ve Roger Blanpain, General Report, Legal and Contractual Limitations to Working Time In The European Union, European Foundation for theImprovement of Living and Working Conditions, **Peeters Press**, Leuven, 1997, s. 2.
[252] Campbell, s. 38.
[253] Erdut, Yeni, s. 37.
[254] Jacquez Rojot ve Roger Blanpain, General Report, Legal and Contractual Limitations to Working Time In The European Union, European Foundation for theImprovement of Living and Working Conditions, **Peeters Press**, Leuven, 1997, s. 3

Fazla çalışmanın ücretlendirilip ücretlendirilmemesi bu konudaki en tartışmalı alandır. Fazla çalışmanın karşılığını bulmadığı uygulamalar giderek yaygınlaşmakta, işletmeler ücretlere katkısı olmadan iş sürelerini uzatmak istemektedirler[255]. Esnekliğin çalışma sürelerinde uygulanmasının bir biçimi kabul edilmektedir. Çünkü ülkelerin yasal mevzuatlarının da yardımı ile işletmeler sipariş dönemlerinde işgücü istihdam etmek zorunda kalmadan, saatleri arttırarak işgücünü arttırmaktadırlar. İşlerin yoğun olmadığı zamanlarda da bu çalıştıkları sürelerin telafisi yapılmaktadır. Bu düzenlemeler özellikle çalışma sürelerinin yıllık olarak belirlendiği ülkelerde etkin uygulanmaktadır. Bu anlamda yıllık iş süresi uygulamasında, periyodik olarak yılın belirli dönemlerinde iş hacminin arttığı veya en aza indiği kimi işyerlerinde, ortalama iş süresi bir yıllık dönem içinde yapılan tam, fazla çalışmalar ve asgari çalışmalar dengelenmektedir. Yıllık olarak azami bir çalışma süresinin belirlenmesi ve bu süre içinde işgücünün daha az veya daha fazla çalışması söz konusu olabilmektedir. İşgücü yıl içerisinde fazla çalıştığı dönemlerde daha fazla ücrete hak kazanamadığı gibi, daha az çalıştığında da ücretinde eksilme olmadan, yıllık ortalama çalışma saati üzerinden ücretlendirilecektir[256]. İşletmelerin sipariş dönemlerinde daha fazla çalışması işletmeye daha fazla fayda sağlarken, işlerin yoğun olmadığı zamanlarda az çalışması işletmeye bir şey kaybettirmemektedir. Ancak görünen o ki, işgücünün işletmeye yaptığı katkı karşılığı aldığı bir ücret söz konusu değildir.

3.4. MESLEK GÜVENCESİZLİĞİ

Meslek güvencesizliği, işgücünün meslek veya kariyerinde belirli bir seviyeye ulaşmaktan ya da becerilerin artması yoluyla yeni bir meslek edinme fırsatlarından yoksun kalması anlamına gelmektedir. Meslek güvencesizliği giderek daha fazla işgücünün kısa aralıklarla işlerden işlere akıcı olmasından dolayı çalışmanın yeni yollarını öğrenmek zorunda kalmasıyla kötüleşmektedir[257].

---

[255] Campbell, s. 39.

[256] Dora Gicheva, Working Long Hours and Career Wage Growth, Workshops-Seminars, **Yale University**, September 2009, ss. 4-5.

[257] Florence Bonnet, Jose B. Figueiro ve Guy Standing, "A Family Of Decent Work Indexes," **International Labour Review**, Cilt: 142, Sayı: 2, 2003, s. 216

Yeni teknolojilerin gelişimi çoğu mesleklerin kaybolmasına yol açarken, bir yandan da daha fazla mesleklerin gündeme gelmesini sağlamaktadır. Ancak işgücü, enformel istihdamda ve akıcı olmakla, bu mesleklerin çoğuna ulaşma şansını kaybetmektedir. Bu anlamda, işgücünün becerilerini artırma güvencesizliği de söz konusu olmaktadır[258]. Beceri artırma güvencesi, işgücünün beceri edinme, istihdama ve yeniden eğitime ulaşmasının mümkün olmasıdır. Bu eğitim, işgücünün kendi yeteneklerinin, güncel talep edilen yeteneklerle uyuşmadığında da önem kazanmaktadır[259]. Bu anlamda temel eğitim ve mesleki eğitime erişme anlamı da içermektedir[260].

Ekonomik gelişmeyi, daha iyi işlerin yaratılmasına bağlayan ve sosyal koruma ile desteklenmesinin gerektiği düşülen tüm yaklaşımlarda, işgücünün yeni beceriler edinmesine önem verilmektedir. Ekonomik olarak güvenli, etkin temsil gücü ve kurumsal olarak korunan işgücünün, yeni iş yaratmada daha motive olduğu görüşü temel alınmaktadır. Bu anlamda işletmelerin sağladığı kariyer planı desteği, kendisine ekonomik kazanç olarak döneceği düşünülmektedir. Ayrıca nitelikli işgücü sayısındaki artışın, işletmeleri de daha iyi işler yaratmaya teşvik edeceği savunulmaktadır[261].

Ekonominin gereksinim duyduğu mesleksel yeterlilikleri ve becerileri karşılamada özellikle mesleki eğitim sistemlerinin eksik, uyumsuz ve yetersiz kalması, çalışma yaşamı ve eğitim sistemleri arasındaki uyumsuzluğun göstergesi olarak nitelendirilmektedir. Yeni klasik politikaların destekçileri tarafından bu durum, genellikle eğitimin kamusal kaynaklarla düzenlenmesinin piyasa ve ekonominin gereklerinden kopmasına neden olduğu, toplumsal taleplere göre düzenlenen eğitimin ekonominin gereksinimleriyle uyumsuzlukta önemli rolü olduğu vurgulanmaktadır. Tüm bu nedenlerle eğitim sistemlerinin iş piyasasındaki değişimlere ayak uyduramadığı ve gerisinde kaldığı biçiminde yorumlanmaktadır. Bu durum, en yalın anlamı ile eğitimin ekonomiden kopması ve ekonomik gereklilikler göz önünde bulundurulmadan kendi gelişme süreç ve hızını kendi

---

[258] Bonnet ve Diğerleri, s. 219.

[259] Guy Standing, John Sender ve John Weeks, Restructuting The Labour Market: The South African Challenge, **International Labour Office**, Geneve, 2000,

[260] Arne L. Kalleberg, **Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Sytem In The United States 1970s to 2000s**, American Sociological Association, New York, 2011, s. 191.

[261] Kalleberg, s. 191.

başına biçimlendirmesi olarak yorumlanmıştır[262]. Bu durum, yapısal işsizliğin oluşmasında etkendir ve bir anlamda mesleki akıcılığı işaret etmektedir.

Meslek akıcılığı işgücünün ücretinin de oluşmasında etkendir. Ücretler, yeni düzende işgücünün işletmeye sağladığı katkı ve artırdığı verim düzeyine göre belirlenmektedir. Bu anlamda meslek akıcılığı işgücünün ücretinin yükselmesine neden olabilmektedir. Ancak, bu yaklaşımın gerçekleşebilmesi için, işgücünün hem bir işe sahip olması, hem bir eğitim programına katılması hem de kazandığı niteliklerin güncel olması gerekmektedir[263].

Niteliklerin geliştirilmesi iki kutuplu işgücü için farklı anlamlar içermektedir. Bahsedildiği üzere, nitelikli işgücünün kariyer fırsatları istikrarlı bir yapı göstermektedir. Ancak niteliksiz işgücü için istikrarsız istihdam, kariyer gelişimini umutsuz hale getirmektedir. İşletmeler, işgücünün bu kutbunda maliyetleri düşürmeyi ve nitelik gerektirmeyen işleri gerçekleştirmeyi beklediğinden, işgücünün nitelik kazanıp kazanması ile ilgilenmektedir. Çünkü ona kar getiren bir unsur olarak görmemekte, ayrıca maliyet olarak görmektedir[264]. Bu anlamda, standart dışı çalışanların kariyerlerinde bir ilerleme şansına sahip olmadıkları gözlenmektedir.

Merkeze dayalı meslek eğitim sistemlerinin uygulandığı ülkelerde, küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin gereksinim duydukları kapsam ve ölçek ekonomisinin sağlandığı ve dolayısıyla daha fazla sayıda işyeri ve işletme için işgücü yetiştirmelerine olanak sağlandığı görülmektedir. Merkezi ve meslek okullarına dayalı meslek eğitim sistemlerinin belki de en olumsuz yönü, çalışma yaşamında gereksinim duyulan güncel beceri türlerinin okullarda kazandırılmasında yaşanan zorluklardır. İşyeri ve işletme içinde verilen meslek eğitim uygulamalarında ise, yatay ve dikey işgücü akıcılığını destekler nitelikte geniş kapsamlı temel becerilerin kazandırılmadığı görülmekledir[265].

Meslek eğitiminin meslek okullarında ya da işletme ve işyerinde sürdürülmesi sürecinde karşılaşılan en önemli sorunlardan birisi de, meslek eğitim giderlerinin kimin tarafından karşılanacağıdır. Merkezden yönetilen bir eğitim sisteminin piyasa şartlarına uyum sağlamadığı iddia edilmektedir. Dolayısıyla, eğitimin kamusal

---

[262] Ramazan Günlü, "Becerinin Siyasal Ekonomisi", Eğitim Bilim Toplum Dergisi, 2003, http://www.egitimbilimtoplum.com.tr/index.php/ebt/article/download/21/22, (20.08.2014).
[263] Longhi ve Taylor, ss. 71-72.
[264] Bukodi ve Róbert, s. 3.
[265] Longhi ve Taylor, s. 35.

kaynaklarla düzenlenmesinin piyasa ve ekonominin gereklerinden kopmasında temel rol oynadığı yönünde bir anlayış giderek yaygınlaştırılmıştır. İşgücünün eğitim alarak, mesleksel yeterlilikleri ve nitelikleri kazanır duruma gelmesinin kendilerine sağladığı getiri üzerine odaklanan güncel görüşlere göre, eğitimin giderlerinin bireylerin kendilerince karşılanması gerektiği biçimindeki yeni klasiklerin desteklediği düşüncelerin öne çıkmasına neden olmuştur[266].

Eğitim bireysel sorumluluğa bırakılırken, işletmelerde bu konuda görev üstlenmektedirler. Ancak, işletmelerde verilen eğitimin, işgücünün iki kutuplu yapısı için eşit fırsatlar sağlamadığı görülmektedir. İşletmeler, nitelikli işgücünün becerilerinin geliştirilmesine önem vermektedir. Ayrıca; yaş, çalışma deneyimi ve çalışma süresi daha yüksek olan işgücü, gençlere oranla işletme içi meslek eğitimine katılmada daha fazla zorluklarla karşılaşabilmektedir[267].

Sendikalar da mesleki eğitim alanında yer almaktadırlar. Üyelerine kendi belirlediği zaman dilimlerinde eğitim verebilecekleri gibi, sadece bir defaya mahsus işin gereksinimlerine yönelik de eğitim verebilmektedirler. Baz ülkelerde bu eğitimler, sendikaların sadece üyelerine değil, herkese açık programlar şeklinde uygulamakta ve ülke düzeyinde eğitim ve kültür olanaklarının geliştirilmesi için etkinlik göstermektedirler. Sendikaların finansal sıkıntıları söz konusu olduğundan, bu eğitimler sendikal eğitimler olmaktan öteye geçememektedir[268].

Meslek eğitimi yoluyla kazanılan beceriler, işgücünün aktif yaşamının başında yalnızca bir kez edinilen ve bir bilgi birikimi gibi durağan bir unsur olmaktan öte, yaşam boyu ve çalışma yaşamı süresince geliştirilebilecek nitelikler olması gereği yaygın düşüncedir. Bu anlamda istihdam edilirken artık sadece nitelikler değerlendirilmemekte "potansiyel" nitelikler de önemli kabul edilmektedir[269]. Bu bağlamda, piyasanın temelinde şekillenen istihdam, niteliklerin önemini vurgulamaktadır. Ancak bu nitelik düzeyinin altında olanlar, ya kendi hesabına çalışmaya yönelmekte ya da uzun sürelerle işsiz enformel istihdama yönelmek zorunda kalmaktadırlar. Eğitim olanaklarının merkezi olmayan anlayışı ve

---

[266] Ludger Woessmann ve Gabriela Schuetz, Efficiency and Equity in European Education and Training Systems, EENEE Analytical Report, **European Commission**, Sayı: 1, 2006, s. 9.
[267] Klara Z. Sabirianova, "The Great Human Capital Reallocation: A Study of Occupational Mobility in Transitional Russia", **Journal of Comparative Economics**, Vol. 30, 2001, s. 221.
[268] Gilion ve Diğerleri, s. 500.
[269] Woessmann ve Schuetz, s. 14.

eşitsiz dağılımı işgücünün beceri edinme güvencesinin söz konusu olmadığını göstermektedir.

3.5. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ GÜVENCESİZLİĞİ

İş sağlığı ve güvenliği, işgücünün fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden güvenliğinin sağlanması ve en yüksek düzeylerde sürdürülmesini, iş koşulları ve üretimin yapılış şekli veya hammaddesinden kaynaklanan nedenlerle işgücünün sağlığına gelebilecek zararların önlenmesini ve ayrıca işgücünün fizyolojik özelliklerine uygun yerlere yerleştirilmesini, işin insana ve insanın işe uymasını asıl amaç olarak ele alan temel bir disiplindir[270].

Süreç içerisinde teknik gelişmelerin hızı, makineleşme, sanayileşme ve kimyasal madde kullanımı bir takım rahatsızlıkları da beraberinde getirmiş ve madenlerde, sanayide, yapı işlerinde ve hemen hemen çalışılan her yerde meydana gelen kazaların yarattığı tehlikelerin insanlığı tehdit eder hale geldiği anlaşılmaya başlanmıştır. Bu ortamda, bu tehlikelerle bilinçli olarak mücadele edilmesi gereği ortaya çıkmış ve iş sağlığı ve güvenliği kavramı doğmuştur. Kavram, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi temelinde oluşmaktadır[271].

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin bu iki riske karşı aldığı sonuçlar, işgücü, işletmeler ve toplumsal açıdan ayrı ayrıdır. Öncelikle işgücünün sağlıklı ortamlarda çalışmak, işin gerçekleştirilmesi esnasında her türlü riskten korunmak ve devamında sağlıklı yaşamak en temel hakkıdır. İşgücü, zamanının büyük bir bölümünü işletmede geçirmektedir. Bu anlamda, herhangi bir zararın oluşmasından en çok işgücü etkilenecektir. Ayrıca işletmelerin işgücünden beklediği performansı yerine getirebilmesi için sağlıklı olması gerekmektedir[272]. Önlemlerin alınmadığı nokta da ortaya çıkan bedensel hasarlar ya da kayıplar ve ölümler işgücünün en temel hakkı

---

[270] Ali Seyyar, "Ulusal ve Uluslararası Mevzuat Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği Sisteminde İşyeri Hekimliği ve İşyeri Hemşireliği Uygulamaları", http://www.sosyalsiyaset.net/documents/issagligi_guvenligi.htm, (22.08.14).

[271] Rene Loewenson, Globalization and occupational health: A Perspective From Southern Africa, Bulletin of the World Health Organization, **World Health Organization**, Sayı: 79, 2001, ss. 863-864.

[272] Karl W. Kuhnert, Ronald R. Sims ve Mary Anne Lahey, **The Relationship Between Job Security and Employee Health**, Group & Organization Studies, 1999, s. 400.

olan yaşama hakkını ortadan kaldırmaktadır ve bunun kabul edilebilmesi mümkün değildir.

İşletme açısından ise, kazalar ve hastalıklar nedeniyle meydana gelecek işgünü kayıpları hem verimlilik sorunu yaratacağı hem de maliyetlerin artmasına neden olarak işverene külfetler getireceği düşünülmektedir. Bu anlamda, etkin yapılan iş güvenliği harcamaları, iş kazaları ve meslek hastalığı harcamalarını azaltabilir. Ayrıca, bu tedbirlerin alınmasıyla hem nitelikli işgücü hem de makine, hammadde, donatım ve diğer araç ve gereçler korunmuş olmakta ve böylece, üretimin ve işletmenin sürekliliğini sağlayabileceği düşünülmektedir[273].

Toplumsal açıdan bu güvencelerin sağlanması da oldukça önemlidir. İşlerin niteliğine bağlı olarak, alınmayan önlemler sonucu su kaynakları ve kirlenmekte, işler çevreye zarar verebilmektedir. Sağlıklı bir nesil için, iş sağlığı ve iş güvenliğinin ülke düzeyinde yaygın ve geçerli bir unsur haline gelebilmelidir. Bunun için ön koşul; sağlıklı ve güvenli tutumun yaşam biçimine dönüşmesidir. Bu açıdan iş sağlığı ve güvenliği kavramı ile beraber duyarlılık oluşturma ve geliştirme kavramlarının da birlikte anılması gerekmektedir. Bu anlamda iş sağlığı ve güvenliği eğitim programlarının geliştirilmesini de işaret etmektedir[274].

Küreselleşme, iş sağlığı ve güvenliği uygulanmalarını yakından etkileyen en önemli unsurlardan birisidir. Enformel ve hep olduğu gibi gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler için farklı anlamlar içermektedir. Öncelikle bahsedildiği gibi küresel değer zincirlerinde üretimin niteliksiz kısmı gelişmekte olan ülkelere aktarılmaktadır. İşletmelere en az maliyetle üretim yapmak için yarışan gelişmekte olan ülkeler, gelişmiş ülkelerde yasaklanan ya da engellenen eski teknolojileri kullanarak, olumsuz çalışma ve yaşam koşullarıyla çalışmaktadırlar[275]. Bu sürecin gerçekleştiği ortamlar, küçük ve orta ölçekli işletmelerdir. Bu işletmelerin mali olarak güçsüz olması iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almalarına imkan vermemektedir. Bu anlamda gelişmekte olan ülkelerde ölümle sonuçlanan iş kazaları ve meslek hastalıkları söz konusudur. Gelişmekte olan ülkelerde iş sağlığı ve güvenliği konusunda ulusal politikaların ve iş sağlığı güvenliği mevzuatının oluşmaması, yetersiz eğitim, iş sağlığı güvenliğine yeterli bütçenin ayrılmaması, küçük işletmeler

[273] Kuhnert ve diğerleri, s. 401.
[274] Kuhnert ve diğerleri, s. 402.
[275] Loewenson, s. 863.

ve enformel sektörün kapsam altına alınması için yeterli personelin yokluğu gibi sorunlar durumu daha olumsuz hale getirmektedir[276].

Gelişmekte olan ülkelerde, değer zincirinin önemli destekleyicisi enformel istidamdır. Enformel çalışanlar formel çalışanlara göre çalışmaya bağlı risklere daha çok maruz kalmaktadırlar. Bu nedenle, enformel çalışanların sosyal koruma kapsamında risklere karşı korunması çok önemlidir. Ancak, kayıt dışı çalıştıklarından işletmeler kendilerini söz konusu önlemleri almayı gerekli görmemektedir. Ülkelerde ki yüksek işsizlik oranları da aynı şeklide işletmelere rahatlık sağlamaktadır. Üretimlerinin aksamasının söz konusu olmadığını düşünmeleri , onları bu alanı görmezden gelmeye itmektedir. İşgücü ise, belirli bir işverene sahip olmamaları ya da bireysel olarak prim yatırmaya ya da kendilerini sigorta ettirmeye yetecek gelir düzeyine sahip olmamaları enformel çalışanları güvencesizleştirmektedir. Bu anlamda, kazalar ve hastalıklar en çok bu sektörde çalışanlarda görülmektedir[277].

Gelişmiş ülkelerde sistemin etkin biçimde işlediği düşünülse de, öyle söylemek yanlış görünmektedir. Özellikle çağın hastalıkları olarak nitelenen AIDS, obezite, kalp hastalıkları, diyabet hastalıklarının sayıları, işle bağlantılı olarak artmaktadır. Modern çalışma hayatının bir parçası olarak stres, yaşlanan nüfusun kas hastalıkları, kimyasallar, nanoteknoloji, beraberinde iş sağlığı ve güvenliği açısından yeni tehlikeleri de getirmektedir[278].

İş sağlığı ve güvenliği alanında sosyal koruma yetersizliğine neden olan en önemli sorun alanlarından en önemlisi, ülkelerin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatlarının ya belirli sektörleri ya da belirli çalışan gruplarını kapsam altına alması, çalışanların çoğunluğu oluşturan geri kalanına sosyal koruma sağlamamasıdır. Dünya'da çalışanların % 10 ile % 15'inin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine ulaşabilmektedir. Gelişmiş ülkelerde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin çalışanların % 15 ile % 100'ü gelişmekte olan ülkelerde ise çalışanların çok azı ile % 20'si arasında değiştiği tahmin edilmektedir[279].

---

[276] Jorma Rantanen, "Grand Challenges for Occupational Health from Globalization", **International Commission on Occupational Health**, Finland, 2010, s. 170.
[277] Martha Chen, "Informality and Social Protection: Theories and Realities", **Institute of Development Studies Bulletin**, Cilt: 39, Sayı: 2, 2008, s.22.
[278] Rantanen, 2010, s. 169.
[279] Rantanen, 2010, s. 170.

İşgücü piyasalarında göçmen işgücünün varlığı yadsınamaz. Özellikle göçmen işgücünün, yerli işgücünün yerine getirmekten kaçındığı pis, nitelik gerektirmeyen ve tehlikeli (dirty, dangerous, demeaning) işlerde çalıştığı ifade edilmektedir. Ayrıca yerli işgücüne göre çalışma koşulları ağır olan göçmen işgücü, bazı sağlık risklerine de maruz kalabilmektedir. Daha önce sanayi sektöründe çalışmayan tecrübesiz işgücü olması ve ülkenin dilini iyi bilmemelerinden dolayı olduğu düşünülen iş kazaları yaşamaktadırlar[280]. Bu anlamda, göçmenlerin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine ihtiyaç duyduğu görülmektedir. Uluslararası sözleşmelerde de bu şekilde bir ihtiyacın olduğu belirtilse de, işletmeler bunu göz ardı etmektedir.

İş sağlığı ve güvenliğinin vazgeçilmez boyutlarından birisi de eğitim olduğu belirtilmişti. Bu bağlamda, eğitim iş sağlığı ve güvenliği için yapılan işin risklerinden haberdar olmak, yeni koşullara uyum sağlamak için gerekli bilgileri edinmek, sağlık ve güvenlik konularında bilgi ve bilinçlendirilmelerini içeren temel bir süreç olarak görülmektedir. Bu anlamda, okul ve işyerlerinde eğitim kapasitesinin arttırılması, küçük ve orta ölçekli işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinden yararlanmalarını sağlayacak düzenlemelerin yapılması ve iş sağlığı ve güvenliği yönetiminde katılımcılığın geliştirilmesi diğer öncelikli konulardır[281].

Görüldüğü üzere işgücü için, sosyal politikalardan taviz verildikçe güvencesizlikler artmaktadır. İşgücünün sağlık ve güvenliklerinin korunması işgücü-işletme ve devletin ortak sorunudur. Bu anlamda, devletinde sadece düzenlemelerin değil, denetlemelerde de rol alması gereklidir.

[280] European Agency for Safety and Health at Work, Literature Study on Migrant Workers, https://osha.europa.eu/en/publications/literature_reviews/migrant_workers, (02.02.14)
[281] Loewenson, s. 864.

SONUÇ

İşsizlik, olumsuz ekonomik ve sosyal sonuçları olan bir süreçtir. Her dönem, işsizliğin çözümü için politikalar uygulanmıştır. Günümüzde ise, işsizliğin yapısal uyum politikaları aracılığı ile çözüme ulaştırılacağı savunulmaktadır. Bu süreçte, işgücünün akıcılığı kavramına özellikle değinilmektedir.

Yapısal uyum politikalarından önce, işgücünün akıcılığı katı bir nitelik göstermektedir. Bu katılığın, işgücü piyasalarında işsizliğe sebep olarak gösterilmesinin üzerine, yapısal uyum politikaları işgücü piyasalarını esnek politikalarla düzenlemeyi salık vermektedir. Esnek politikaların, tam anlamı ile uygulanabilmesi için, işgücü piyasalarına müdahale gücü olan tüm kurumların da işlevsizleştirilmesine çalışılmıştır. Bu bağlamda, sosyal korumaların işgücüne sağladığı güvenceler elinden alınarak, işgücü sermayeye bağımlı hale getirilmek istenmektedir. Bir başka anlatımla, yeni kurulan düzende, ücretlerin esnek hale gelebilmesi için müdahalelerden arındırılmak istenmektedir. Bu görüş, ücretlerin esnek olması ile makro ekonomik dengelerin sağlanacağını savunan yeni klasik kuramdan ileri gelmektedir.

Ücretlerin esnek olmasını talep etmek, klasik kuramın varsaydığı işgücü talebi ve ücret arasındaki ilişkinin gerçekleşmesini sağlamak ile aynı şeydir, ancak eksiktir. Çünkü işgücü artık homojen değildir. Güncel bilgilere sahip olan işgücü ve sahip olmayan işgücü olarak ayrışmaktadır. Bu bağlamda, işletmelerin üretim sürecinde yenilik yapması için talep edeceği çekirdek işgücü ve yaratılan yeniliğin üretiminde rol alacak çevresel işgücü için farklı işgücü talepleri söz konusudur. Bu anlamda, çekirdek işgücü için ücretler bir talep belirleyicisi değilken, çevresel işgücü içinse sadece ücretler olmaktadır.

Çekirdek işgücü işletmelerin, üretim sürecinde bilgisinden yararlandığı işgücüdür. İkame edilebilirlikleri düşük olduğundan, işletmeler için önemli kabul edilmekte ve rakiplerine akıcılığını kısıtlamak için mesleki eğitim ve görece yüksek ücret verilmektedir. Çevresel işgücü ise, kolayca ikame edilebilen, yaratılan işleri gerçekleştirirken kol gücüne ihtiyaç duyulan ve işler arasında akıcılı olması beklenen işgücüdür. İşletmelerin, çekirdek işgücünün yarattığı yeniliklere göre çevresel

işgücünün uyum sağlamasının gerekliliği düşünülen, karışık bir üretim süreci söz konusudur.

İşletmeler üretimlerini, küresel düzeyde organize etmektedirler. Bu üretim süreci aynı zamanda uluslararası ticarete de yön vermektedir. Böylece uluslararası ticaret önceki dönemden farklı bir içerik kazanmaktadır. Ticaret, nihai ürün ve hizmetlerin ticareti olarak değil, üretim süreçlerinin işleyişine dayanmaktadır. Bu anlamda, sermaye yoğun ülkeler ve işgücü yoğun ülkeler arasında gelişen bir ara mal ticareti söz konusudur. Böylece uluslararası ticaret, nihai mal ve hizmetlerin ticaretinden çok, küresel katma değer zincirlerindeki üretim süreçlerinin işleyişine dayanmaktadır.

Üretim süreçleri kademelere ayrılmaktadır. En alt kademe ki süreçler, işgücü yoğun ülkelere aktarılmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerin yüksek işsizlik oranlarının baskıladığı ücretler ve sosyal korumaların azlığı, bu aktarım konusunda işletmeler için en uygun yerler olarak görülmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde üretim, küçük ve orta ölçeli işletmelerde gerçekleşmektedir. Egemen işletmeler, taşeronların karşısına akıcılık engelleri çıkararak zincirde yükselmelerini engellemektedir.

Taşeron işletmeler kendi ülkelerindeki ya da benzer ülkelerdeki diğer taşeron işletmelerle rekabet halindedir. Bu nedenle, zincirde kalabilmek için, egemen işletmelere ihraç ettikleri üretim süreçlerinin fiyatlarını düşürmek zorunda kalmaktadırlar. Dolayısıyla, taşeron işletmeler işgücü maliyetleri üzerinden rekabet etmektedir. Bu nedenle, daha az işgücü, daha uzun çalışma süreleri ile işgücü maliyetleri en aza çekilmektedir. Hatta, kendileri de üretimlerini enformel sektördeki taşeronlara devrederek, işgücü piyasası koşullarının en düşük ücretlilerine ulaşmaktadırlar.

Sermayenin akıcılığı, işgücü akıcılığı için bir engel teşkil etmektedir. Günümüzde yaygın olan serbest ticaret anlaşmaları bunu doğrular niteliktedir. Özellikle, sınır ülkeler arasında yapılan anlaşmalarda görülmektedir ki, niteliksiz işgücünün akıcılığını engellemek için, anlaşmanın tarafı gelişmiş ülke, sermayesini göndererek ticari ilişkiler kurmaktadır. Ülkelerin birbirleri arasında yaptığı anlaşmalarda diğer ülkeler ile gireceği ticari ilişkiler de düzenlenmektedir. Bu anlamda, sağlanması istenen küresel bütünleşme, bölgesel bütünleşmeye

dönüştürülmektedir. İşletmeler, kendilerine sağlanan serbestlik sayesinde çıkarlarına uygun olarak şartları düzenlemekte ve değiştirmektedir.

Görülmektedir ki, işletmeler ülkeler arasındaki fiyat farklılıklarından yararlanarak sermayelerini biriktirmektedirler. Ancak, yapısal uyum politikalarının sağladığı bir başka sermaye birikim yolu daha söz konusu olmaktadır. Finansal piyasaların serbestleşmesi ile bu piyasalara artan bir sermaye akıcılığı söz konusu olmaktadır. Ulusal piyasalardaki döviz kuru ve faiz oranlarının farklılığı sermayenin akıcılık yönünü göstermektedir. Gelişmekte olan ülkeler, sıcak para adı verilen bu sermaye girişleri ile ekonomilerini canlandırmaktadır. Ancak bu sermeye, istihdam yaratacak bir yatırıma dönüşmemektedir. Faiz oranlarının yüksek olması, yerel sermayenin de yatırıma dönüşmesini engellemektedir. Bu anlamda, işsizlik artması kaçınılmaz görünmektedir. Ayrıca yabancı sermaye girişlerine bağımlı hale gelen gelişmekte olan ülkeler, sermayenin ülkeyi terk etmesinin ardından makro anlamda ağır bir tablo yaşanmakta ve bu tablo işgücü piyasalarında; daha da yüksek işsizlik, daha da düşük ücret olarak kendini göstermektedir.

Serbestleşme politikalarının işgücüne sağladığı bir yarar görülmemektedir. İstihdam politikalarının yerini rekabet politikaları almakta ve işgücü, piyasalarda hakim olan rekabet güdüsü arasında kaybolmaktadır. Yapısal uyum politikalarının üretim faktörlerinin akıcılığı olarak işaret ettiği denge, ülkelerin işgücü akıcılığına koyduğu engellerle gerçekleştirilmemektedir. İşgücünün önceki dönemden bu yana istihdam koşulları, çalışma biçimleri, sözleşmeleri, iş süreleri, ücretleri ve sosyal koruma alanları gitgide daralmaktadır.

Standart dışı çalışmalarla, işletmelerin işgücü üzerindeki yönetimi genişletmektedir. Standart dışı çalışmanın bir biçimi kısmi süreli çalışma ile işletmelerin üretim programlarında yoğunluğu az veya çok saatleri ayarlamak suretiyle işgücünün daha etkin kullanımı sağlanmak istenmektedir. Standart dışı çalışmaların iş sürelerindeki etkisi ile kadınlar çalışma yaşamına girmişlerdir. Kadınların çalışma yaşamına girmesi, işletmeler tarafından yeni ve daha düşük ücretli bir işgücü olarak algılanmasına neden olmaktadır. Bu görüş, kadın işgücünün dikey bir akıcılık göstermesini engellemektedir.

Standart dışı çalışmalarla işletmelerin hem iş güvencesi, hem de yan ödemelere ilişkin sorumluluğu azalırken, piyasa koşullarının getirdiği risk ve

sorumluluk işgücüne aktarılmaktadır. Ayrıca, standart dışı çalışma isteğe bağlıdır. Ancak günümüzde, işletmelerin esneklik talepleri bu çalışma biçimini zorunlu bir tercih haline getirmektedir ve işgücü piyasasının talep yönünden düzenlenmesi amacına hizmet etmek üzere kullanılmaktadır. Bu bağlamda, standart dışı çalışmanın isteğe bağlı olma özelliği ortadan kalkmaktadır.

Bu zorunluluk işgücünün çalışma şartlarında da kendini göstermektedir. İşgücü, sağlık ve güvenlikle ilgili öngörülen risklere karşı herhangi bir önlem alınmadan uzun sürelerle çalıştırılmaktadır. İşgücü, gelir getirmesini için işgücünü arz ettiği işin, sağlığına zararlı olup olmasını tartacak kudretini yitirmektedir. Eğitim düzeylerinin de düşük olduğunu düşünürsek, bu risklerin farkında dahi olmayabilir. Bu anlamda işletmeler, işgücünün bu durumundan yararlanarak gerekli tedbirleri almadan işgücü istihdam etmektedirler. Ayrıca, bu işgücü önlemsiz çalışmalarıyla beraber, tazminsizde çalışmaktadırlar. Böylece, primler, izin ve iş göremezlik ödemeleri, eğitim ödenekleri, kıdem ödemeleri gibi ek ödemelerden mahrum kalmaktadırlar.

Standart dışı çalışanlar, esasen, işletme ile tam anlamıyla bütünleşemediği gibi, ekonomik güçlüklerin ortaya çıkması halinde işten ilk çıkarılanlar arasında yer almaktadırlar. İşgücünün işten ayrılması, sadece işsiz kalması ile sonuçlanmamaktadır. Tek geçim kaynağı ücret olan işgücü bu anlamda, geçim kaynağını da yitirmektedir. Bu durum işgücünün gelir güvencesizliğine işaret etmektedir. Gelir güvencesizliği sadece ücret gelirinin kaybedilmesi ile değil, düşük ücretlerin varlığında da söz konusu olmaktadır. Bu anlamda işgücü, istihdam edilse dahi, ücreti kendisinin ve ailesinin geçimini sağlamaya yetmemektedir. İşsizliğin söz konusu olduğu durumlarda ise, sağlanan işsizlik sigortası ve yardımları aynı şekilde bir gelir sağlama amacında değil, aktif istihdam politikaları niteliğindedir. Bir başka anlatımla, işgücünün yeniden işgücü piyasasına dönmesine yardımcı bir yatırım kaynağı olarak nitelemek doğru görünmektedir.

İşsizlik yapısal değişimlere bağlı olarak yeniden tanımlanmaktadır. Bu bağlamda, işgücü bilgi ve yetenekleri yetersiz kaldığından iş bulmada zorlanmaktadır. İşlerin niteliklerinin uyumsuzluğunun giderilmesi istihdamın artmasının anlamına geldiği savunulmaktadır. Böylece, işgücünün dikey akıcılığının gerçekleştirilmesi için yaşam boyu eğitim programlarına dikkat çekilmektedir. Bu

anlamda, bireyler bir defaya mahsus eğitim almaktan ziyade yaşamları boyu eğitimle becerilerini geliştirmeye yönlendirilmektedir. İşgücünün, becerilerini güncelleştirmek ve işgücü piyasasındaki değişikliklere uyum sağlamak için güçsüz konumda olmaları ile yeniden iş bulmaları giderek güçleşmektedir. Özellikle niteliksiz işlerde çalışanların, genel eğitim düzeylerinin düşük ve kariyerleri boyunca işletmede alabilecekleri eğitimin de sınırlı olduğu görülmektedir. Yaşam boyu eğitim programlarının piyasa şartlarında sağlanmasından dolayı, gelir düzeyi bu programlardan yararlanmaya elverişli değildir. Böylece, yaşanılan işsizlik karşısında korunmaya duydukları gereksinimi arttırmaktadır.

İşgücünün sendikalara katılma olanağına da sahip olamaması söz konusudur. Çekirdek işgücünün sınıf bilincinin oluşmaması ve görece yüksek ücrete sahip olması sendikalaşma eğilimini düşürmektedir. Çevresel işgücü ise yapısal olarak sendikalaşmaya uygun değildir. Çünkü standart dışı çalışanların oluşturduğu sektörler ve meslekler örgütlenmeye fazla uygun değildir. Sendikal örgütlenme oranının düşük olmasında sendikaların yaklaşımı da söz konusudur. Buna göre, sendikalar standart biçimlerde istihdam edilen imalat sanayinde çalışanları örgütlemeye yönelik politikalar düzenlerken, hizmet sektörüne yönelik örgütleme politikalarında bulunmamıştır. Ayrıca, sendikaların güç kaybetmesi, toplu pazarlık sürecinde de kendini göstermektedir. Pazarlık toplu niteliğini yitirmekte ve bireysel pazarlığa dönmektedir. İşgücü ücret ve çalışma koşullarını işletme ile birebir konuşarak anlaşma sağlamaktadır. Böylece, bu süreçte grev gibi bir güçten de mahrum kalmaktadır.

Çalışma koşullarının, işgücü akıcılığını sağlamasından çok kötüleştirdiği görülmektedir. İşgücü aleyhine bozulan güç dengesinin temelinde yapısal uyum politikaları sonucu, ulusal sosyal politikalardan verilen tavizler yer almaktadır. İşgücü, insanlık onuruna uygun olmayan işlerde istihdam edilmektedir. İşsizlik ve istihdam arasındaki sınırlar belirsiz hale gelmiştir. İstihdam edilmelerine rağmen yoksul bir işgücü kitlesi söz konusudur. Çalışma süreleri belirsizleşmiş ve enformel istihdam yaygın hale gelmektedir. İşsizlik hala çözülmesi gereken bir sorun olarak beklemektedir. Bu anlamda, işgücünün küresel düzlemde çalışma şartları ve işsizlik, sosyal politikanın amaçları doğrultusunda yeniden tanımlanmalıdır.

KAYNAKÇA

Acemoglu, Daron, Philippe Aghion ve Giovanni L. Violante. "Deunionization, Technical Change and Inequality", **Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy**, Holland, 2001, ss. 229-264.

Akyüz, Yılmaz, Heiner Flassbeck ve Richard Kozul. "Küreselleşme, Eşitsizlik ve İşgücü Piyasası", **İktisat Üzerine Yazılar I Küresel Düzen: Birikim, Devlet ve Sınıflar Korkut Boratav'a Armağan**, Ed. Ahmet Haşim Köse, Fikret Şenses, Erinç Yeldan, İletişim Yayınları, İstanbul, 2011, ss. 477-515.

Altıok, Metin. "Yeni Liberal İstikrar ve Yapısal Uyum Programları: Türkiye Ekonomisinde Sermaye Birikimi ve Kriz", **Praksis Dergisi**, Sayı: 5, 2002, ss. 77-130.

Andersen, Leonal C.. "The State of the Monetarist Debate", http://research.stlouisfed.org/publications/review/73/09/Debate_Sep1973.pdf, (30.01.2012).

Andersen, Tine, Jens Henrik Haahr, Martin Eggert Hansen ve Mikkel Holm-Pedersen. Job Mobility in the European Union: Optimising its Social and Economic Benefits, Policy and Business Analysis Final Report, **Danish Technological Institute,** 2008.

Anker, Richard. "Theories of Occupational Segregation By Sex: An Overview, **International Labour Review"**, Cilt: 136, Sayı: 3, August 1997, ss. 315- 340.

Ansal, Hacer, Suat Küçükçifçi, Özlem Onaran ve Benan Zeki Orbay. **Türkiye Emek Piyasasının Yapısı ve İşsizlik,** Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul, 2000.

Arnott, Richard, Arthur Hosios ve Joseph Stiglitz. Implicit Contracts, Labor Mobility and Unemployment, **NBER Working Paper,** Temmuz 1987.

Arvanitis, Spyros. Numerical and Functional Labour Flexibility at Firm Level: Are There Any Implications for Performance and Innovation? Evidence for the Swiss Economy, **Swiss Federal Institute of Technology,** Zurich, 2003.

Auer, Peter. Protected Mobility for Employment and Decent Work: Labour Market Security in a Globalised World, **Employment Strategy Papers**, International Labour Office, 2005.

Azariadis, Costas ve Josep E. Stiglitz. "Implicit Contracts and Fixed Price Equilibria", **The Quarterly Journal of Economics,** Cilt: 98, 1983, ss. 1-22.

Bacarreza, Gustavo, Javier Canavire, Luís Fernando ve Lima Soria. Unemployment Duration and Labour Mobility in Argentina: A Socioeconomis-Based Pre-and Postcrisis Analysis, Department of Economics Andrew Young School of Policy Studies, **George State University**, USA.

Baldwin, Richard. Trade & Industrialisation After Globalization's 2nd Unbundling: How Building and Joining a Supply Chain are Different and Why It Matters, **NBER Working Paper**, Sayı: 17716, 2011.

Beneria, Lourdes. Shifting the Risk: New Employment Patterns, Informalization, and Women's Work, International Journal of Politics, Culture and Society, Cilt: 15, Sayı: 1, September 2001, ss. 27-53.

Bhandari, Amit K. ve Almas Heshmati. Labour Use and Its Adjustment in Indian Manufacturing Industries, **IZA Publications**, Germany, 2005.

Bhatnagar, Pradip. "Liberalising the Movement of Natural Persons: A Lost Decade?", **The World Economy,** Cilt: 27, Sayı: 3, ss. 459-472.

Bieslenski, Harald, Gerhald Bosch ve Alexandra Wagner. Working Time Preferences in Sixteen European Countries, **European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions**, 2002.

Biesta, Gert. "What's the Point of Lifelong Learning if Lifelong Learning Has No Point? On the Democratic Deficit of Policies for Lifelong Learning", **European Educational Research Journal**, Cilt: 5, Sayı: 3, 2006, ss. 169-180.

Bodenhöfer, Hans-Joachim. "The Mobility of Labour and The Theory of Human Capital", **The Journal of Human Resources**, Cilt: 2, Sayı: 4, 1967, ss. 431-448.

Bordo, Michael D. The Bretton Woods International Monetary System: A Historical Overview, **National Bureau of Economic Research**, University of Chicago Press, 1993.

Bolle, Patrick. "Part-time work: solution or trap?", **International Labour Review**, Cilt: 136, Sayı: 4, 1997.

Bonnet, Florence, Jose B. Figueiro ve Guy Standing, "A Family Of Decent Work Indexes," **International Labour Review**, Cilt: 142, Sayı: 2, 2003, ss. 213- 238.

Brücker, Herbert. Labor Mobility After the European Union's Eastern Enlargement: Who wins, who loses?, A Report to the German Marshall Fund of the United States, **IAB Nuremberg and IZA Bonn**, February 2007.

Buddelmeyer, Hielke, Gilles Mourre ve Ward-Warmedinger Melanie. Part-Time Work In Eu Countries Labour Market Mobility, Entry and Exit, European Central Bank, **Working Paper Series,** Sayı: 460, 2005.

Bukodi, Erzsébet ve Peter Róbert. Occupational mobility in Europe, **European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions,** 2007.

Burda, Michael ve Charles Wyplosz. **Macroeconomics**, Oxford Universsity Press, Third Edition, 2001.

Campbell, Iain. "Long Working Hours in Australia: Working-Time Regulation and Employer Pressures", **The Economic and Labour Relations Review**, 2007, s. 37-68.

Case, Karl E. , Ray C. Fair, Sharon M. Oster. **Principles of Economics**, 10th Edition, 2010.

Caşkurlu, Sibel. "ÇUŞ'ların Serbest(leşen) Ticareti", **Ekonomik Yaklaşım**, Sayı:42–43, Cilt:13, 2002, ss. 87–103.

Chen, Martha. "Informality and Social Protection: Theories and Realities", **Institute of Development Studies Bulletin**, Cilt: 39, Sayı: 2, 2008, ss. 18-27.

Chen, Szu-Ting. Commodity Trade and Factor Mobility Substitutes or Complements? A Case Study of Economic Theorizing, 2006, http://tpa.hss.nthu.edu.tw/committee/tpaseminar/2006/37.pdf, (11.06.13).

Chung, Heejung. "Different Paths Towards Flexibility: Deregulated Employment Protection or Temporary Employment", **ESPAnet Conference**, Switzerland, 22-24 September, 2005 Archive, 2005, ss. 1-57.

Collins, Michael. " The (not so simple) Case for Teleworking: A Study at Lloyd's of London" **New Technology, Work and Employment**, Cilt: 20, Sayı: 2, 2005, ss. 115-132.

Coppin, Laura ve Tom Vandenbrande. Voluntary and forced job mobility in Europe, **European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions,** 2007.

Cornelißen, Thomas ve Olaf Hübler. Downward Wage Rigidity and Job Mobility**,** Diskussionspapiere des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften (İktisat Bölümü Tartışma Metinleri), **University Hannover**, Sayı: 349, 2006.

Coşar, A. Kerem, Nezih Guner ve James Tybout. Firm Dynamics, Job Turnover, and Wage Distributions in an Open Economy, **IZA Publications,** Germany, 2013.

Cox-Edwards, Alejandra ve Sebastian Edwards. "Labor Market Distortions and Structural Adjustment in Developing Countries", Der. Susan Horton, Ravi Kanbur ve Dipak Mazumdar, **World Bank**, Washington D. C., 1994, ss. 99-122.

Dasgupta, Sukti. Employment Security: Conceptual and Statistical Issues, **International Labour Office**, Geneva, April 2001.

Delpech, Quentin ve Ebert Franz. Labour Market Concerns and Trade Agreements: The Case of Employment Policy Provisions, **International Labour Organization**, Geneva, February 2014.

Diamond, Peter, A., Cyclical Unemployment, Structural Unemployment, **Nber Working Paper Series, National Bureau of Economic Research,** Cambridge, 2013.

Diprete, Thomas A., Paul M. De Graff, Ruud Luijkx, Michael Tahlin ve Hans-Peter Blossfeld. "Collectivist Versus Individualist Mobility Regimes? Structural Change an Job Mobility İn Four Countries", **American Journal of Sociology**, Cilt: 103, Sayı: 2, 1997, s. 318-358.

Dobbie, Michael. "The Insider-Outsider Theory: Some Evidence from Australia", **Australian Journal of Labour Economics**, Cilt: 8, Sayı: 2, Haziran 2005, ss.181-201.

Dupasguier, Chantal ve N. Osakwe Patrick. Foreign Direct Investment in Africa: Performance, Challenges and Responsibilities, African Trade Policy Centre Work in Progress, **Economic Commission for Africa,** Sayı: 2l, September 2005.

Eaton, B. Curtis ve Martin Watts. "Wage Dispersion, Job Vacancies and Job Search in Equilibrium", **Economica New Series**, Cilt: 44, Sayı: 173, 1977, ss. 23-35.

EC, Lifelong Learning, Governance and Active Citizenship in Europe, **EU Research on Social Sciences and Humaities**, 2006.

EC, Employment and Working Conditions of Migrant Workers, **European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions**, 2007.

EC, Occupational Mobility in Europe, **European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions,** 2007.

EC, Adjustment Capacity of Labour Markets of the Western Balkan Countries Final Report, **Directorate-General for Economic and Financial Affairs Publications,** Cilt: 1, Belgium, 2008.

EC, **Job Mobility in the European Union: Optimising Its Social and Economic Benefits**, Danish Technological Institute, 2008.

EC, Economic Crisis in Europe Causes Consequences and Responses**, European Economy**, Luxemburg, 2009.

EC, Employment and Social Developments in Europe, DG for Employment, Social Affairs and Inclusion, Brussels, 2011.

Eichhorst, Werner ve Holger Hinte, Rinne Ulf. Youth Unemployment in Europe: What To Do About It?, **IZA Policy Paper,** No: 65, Germany, 2013.

Elliott, J. R. Robert ve Joanne Lindley. "Skill Specificity and Labour Mobility: Occupational and Sektoral Dimensions", **The Manchester School,** Cilt: 74, Sayı: 3, 2006, ss. 389-413.

Erdut, Tijen. **İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkilerinde Değişim**, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, İzmir, 2002.

Erdut, Tijen. **Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerindeki Etkisi***,* Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, Ankara, 1998.

Erdut, Zeki. "Enformel İstihdamın Ekonomik, Sosyal ve Siyasal Etkileri", **Çalışma ve Toplum**, Sayı:12, 2007, ss. 53-82

Ernst, Ekkehard. Determinants of Unemployment Flows Labour Market Institutions and Macroeconomic Policies, International Labour Organization, **International Institute For Labour Studies,** Discussion Paper Series, Sayı: 209, 2011.

Eurofound, Foundation Findings: Mobility in Europe, **European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions**, Ireland, 2005.

Eurofound, Approaches to Flexicurity: EU Models, European Foundation For The Improvement of Living and Working Conditions, **Office for Official Publications of the European Communities**, Luxembourg, November 2007.

Eurofound, "Avrupa'da Harekelilik- Geleceğe Doğru", http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/03/tr/1/EF0703TR.pdf, (14.12.13), 2009.

European Union Labour Force Survey - Annual Results 2012, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Labour_force_survey_overview_2012, (12.06.14).

European Agency for Safety and Health at Work, Literature Study on Migrant Workers, https://osha.europa.eu/en/publications/literature_reviews/migrant_workers, (02.02.14)

Ezzeddine, Oussama. The Role of Labour Mobility in Reducing Unemployment in the European Union, **Université Montesquieu Bordeaux IV**, France.

Falch, Torberg ve Oosterbeek Hessel. Financing lifelong learning: Funding mechanisms in education and training, European Commission, **European Expert Network on Economics of Education Analytical Report**, Sayı: 10, 2011.

Francois, Joseph ve Lan Wooton. "Market Structure, Trade Liberalization and the Gats", **European Journal of Political Economy,** Cilt: 17, 2001, ss. 389-402.

Fretwell, David H., Morgan V. Lewis ve Arjen Deij. A Framework for Defining and Assessing Occupational and Training Standards in Developing Countries, **World Bank Information Series**, Sayı: 386, Italy, 2001.

Gallaway, Lowell E.. "Labor Mobility, Resource Allocation, and Structural Unemployment", **The American Economic Review,** Cilt: 53, Sayı: 4, 1963, ss. 695-696.

Gera, Surendra, Samuel A. Laryea ve Thitima Songsakul. International Mobility of Skilled Labour: Analytical and Empirical Issues, and Research Priorities, **Human Resources Development Canada Working Paper Series**, Canada, 2004.

Ghose, K. Ajit. Trade and International Labour Mobility, **International Labour Organization**, Geneva, 2002.

Gianelle, Carlo. Exploring the Complex Structure of Labour Mobility Networks, Evidence from Veneto microdata, **Working Papers Department of Economics Ca'Foscari University of Venice**, Sayı: 13, 2011.

Gicheva, Dora. Working Long Hours and Career Wage Growth, Workshops-Seminars, **Yale University**, 2009.

Gilion, Cohn, John Turner, Clive Bailey ve Denis Latulipe. Social Security Pensions Development and Reform, International Labour Office, Geneva, 2005.

Greenwald, Bruce ve Joseph E. Stiglitz. "Keynesian; New Keynesian and New Classical", **Oxford Economic Papers, New Series**, Cilt: 39, Sayı: 1, Mart 1987, ss.123-124.

Groot, Wim ve Maartje Verberne. Aging, Job Mobility, And Compensation, **Oxford Economic Papers.** Cilt: 49, 1997.

Guerrazzia, Marco, Nicola Meccheri. "From Wage Rigidities to Labour Market Rigidities: A Turning-Point in Explaining Equilibrium Unemployment?", **The Journal of Socio-Economics**, Cilt: 41, 2012, ss. 1-33.

Günlü, Ramazan. "Becerinin Siyasal Ekonomisi, Eğitim Bilim Toplum Dergisi", 2003, http://www.egitimbilimtoplum.com.tr/index.php/ebt/article/download/21/22, (20.08.2014).

Harvey David, In What Ways Is 'The New Imperialism' Really New?, **Historical Materialism,** Cilt: 15, Sayı: 3, 2007, ss. 57-70.

Harris, Richard ve Nicolas Schmitt. "The Consequences of Increased Labour Mobility Within an Integrating North America", 2001, http://www.sfu.ca/~schmitt/namobilit.pdf, (11.01.13).

Head, Keith, Thierry Mayer ve John Ries. "How remote is the offshoring threat?", **European Economic Review,** Cilt: 53 Sayı: 4, 2009, ss. 1-41.

Heintz, James. Globalization, Economic Policy and Employment: Powerty and Gender Implications. **Employment Strategy Papers, International Labour Office,** Geneva, 2006.

Hijzen, Alexander, Holger Görg, Robert C. Hine, International Outsourcing and the Skill Structure of Labour Demand in the United Kingdom, **IZA DP,** Sayı: 1249, 2004.

Hoekman, Bernard ve L. Winters. Trade and Employment: Stylized Facts and Research Findings, **DESA Working Paper,** Sayı: 7, 2005.

Hoover, Kevin D.. "Relative Wages, Rationality, and Involuntary Unemployment in Keynes's Labor Market", **History of Political Economy**, Cilt*:* 27, Sayı: 4, 1995, ss. 653- 685.

Horvath, Julius. Optimum Currency Area Theory: A selective review, Bank of Finland Institute for Economies in Transition, **BOFIT Discussion Papers**, Sayı: 15, 2003.

Hurd, Richard ve Martin Behrens. Structural Change and Union Transformation, Cornell University Publications, 2003.

Ihrke, David. Reason for Moving: 2012 to 2013, Population Characteristics, U.S. Census Bureau, 2014.

Ihrig Jane, Karine S. Moe. "Tax Policies and Informal Employment: The Asian Experience", Asian **Economic Journal**, Cilt: 15, Sayı: 4, 2001, ss. 369-383.

ILO, "Home Work Convention, ILO Convention C 177", 1996, http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm.

ILO, Trade Unions and Structural Adjustment, A Guide for Trade Union Participation, **International Labour Office**, Geneva, 1996.

ILO, "Dünya Çalışma Raporu", http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/publ/wlr2000.pdf, (12.12.13.)

ILO, **Income** Security and Social Protection in a Changing World, World Labour Report 2000, **International Labour Office**, Geneva, 2000.

ILO, The Impact of Decentralization and Privatization on Municipal Services, **International Labour Organization Sectoral Activities Programme,** Geneva, 2001.

ILO, "Work-sharing and job-sharing", **ILO Publications**, 2004, http://.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_169673.pdf, (20.08.14).

ILO, Global Employment Trends, **International Labour Office**, Geneva, 2010.

ILO, Recommendation concerning Human Resources Development: Education, Training and Lifelong Learning, **ILO Publishing**, Geneva, 2011.

ILO, International Standard Classification of OccupationsStructure, **Group Definitions and Correspondence Tables, ISCO-08**, Geneva, 2012.

ILO, http://www.ilo.org/ilostat/faces/home/statisticaldata/data_by_subject/subject-details/indicator-details-by-subject?subject=EMP&indicator=EMP_TEMP_SEX_OCU_DT&datasetCode=YI&collectionCode=YI&_afrLoop=673200854133185#%40%3Findicator%3DEMP_TEMP_SEX_OCU_DT%26subject%3DEMP%26_afrLoop%3D673200854133185%26datasetCode%3DYI%26collectionCode%3DYI%26_adf.ctrl-state%3Dfcldlxr77_493, (05.08.2014).

ILO, http://www.ilo.org/ilostat/faces/home/statisticaldata/data_by_subject/subject-details/indicator-details-by-subject?subject=UNE&indicator=UNE_TUNE_SEX_AGE_DT&datasetCode=YI&collectionCode=YI&_afrLoop=684793893826616#%40%3Findicator%3DUNE_TUNE_SEX_AGE_DT%26subject%3DUNE%26_afrLoop%3D684793893826616%26datasetCode%3DYI%26collectionCode%3DYI%26_adf.ctrl-state%3D319ywtvg0_118, (08.08.2014).

ILO, http://www.ilo.org/ilostat/faces/home/statisticaldata/data_by_subject/subject-details/indicator-details-by-subject?subject=EAP&indicator=EAP_DWAP_SEX_AGE_RT&datasetCode=YI&collectionCode=YI&_afrLoop=684952606053286#%40%3Findicator%3DEAP_DWAP_SEX_AGE_RT%26subject%3DEAP%26_afrLoop%3D684952606053286%26datasetCode%3DYI%26collectionCode%3DYI%26_adf.ctrl-state%3D319ywtvg0_171, (08.08.2014).

ILO, http://www.ilo.org/ilostat/faces/home/statisticaldata/data_by_subject/subject-details/indicator-details-by-subject?subject=EMP&indicator=EMP_TEMP_SEX_HOW_DT&datasetCode=YI&collectionCode=YI&_afrLoop=672058551149945#%40%3Findicator%3DEMP_TEMP_SEX_HOW_DT%26subject%3DEMP%26_afrLoop%3D672058551149945%26datasetCode%3DYI%26collectionCode%3DYI%26_adf.ctrl-state%3Dfcldlxr77_366, (10.08.2014).

ILO, http://www.ilo.org/ilostat/faces/home/statisticaldata/data_by_subject/subject-details/indicator-details-by-subject?subject=UNE&indicator=UNE_DEAP_SEX_AGE_RT&datasetCode=YI&collectionCode=YI&_afrLoop=660838092566442#%40%3Findicator%3DUNE_DEAP_SEX_AGE_RT%26subject%3DUNE%26_afrLoop%3D660838092566442%26datasetCode%3DYI%26collectionCode%3DYI%26_adf.ctrl-state%3Djc2kkpvb_118, (10.08.2014).

International Organization for Migration, **World Migration Report 2013**, Geneva, http://www.iom.int/cms/wmr2013, (31.03.14).

Iredale, Robyn. "Internationalization of Professions and the Assesment of Skills: Australia, Canada and the U.S.", **Georgetown Immigration Law Journal,** Cilt:16, ss. 796-813.

Irmen, Andreas. "Frictional Unemployment, Labor Market Institutions, and Endogenous Economic Growth", **Economics Bulletin,** Cilt: 29 Sayı: 2, 2008, ss. 1127-1138.

Isaksson, Anders. Financial Liberalisation, Foreign Aid, and Capital Mobility: Evidence From 90 Developing Countries, **Journal of International Financial Markets, Institutions and Money**, Cilt:11, 2001, ss. 309- 338.

Isaoğlu, Ayşen. Empirical Essays on Occupations, Reallocation and Wage Differentials, **European Universite Enstitute**, Florance, 2009.

Ivanov, Dmitry ve Boris Skolov. **Adaptive Supply Chain Management**, Springer E-book, 2nd Edition, 2010.

Izamoje, Larry. "Reactions to Labour Mobility in Small and Medium Organisations in Nigeria", **European Journal of Social Sciences**, Cilt: 25, Sayı: 3, 2011, ss. 291-304.

Jacobs, Klaus, Martin Kohli, ve Martin Rein. "Germany: The Diversity of Pathways", (Ed. Martin Kohli, Martin Rein, Anne-Marie Guillemard ve Herman van Gunsteren), Time For Retirement: Comperative Studies of Early Exit from the Labor Force, **Cambridge University Press**, Cambridge, 1991, ss. 181-219.

Kablamacı, Barış. "İçeridekiler-Dışarıdakiler Teorisi Üzerine Bir Değerlendirme", **İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, İstanbul, 2011, s. 54-62.

Kapar, Recep. “Enformel Ekonomide Çalışanların Örgütlenmesi ve Sendikalar”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 12, İzmir, 2007, s. 83-117.

Kambourov, Gueorgui ve Lourii Manovskii. "Occupational Specificity of Human Capital", **International Economic Review**, Cilt: 50, Canada, ss. 63-115.

Kallaberg, L. Arne. **Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Sytem In The United States 1970s to 2000s**, American Sociological Association, New York, 2011.

Kazgan, Gülten. **İktisadi Düşünce veya Politik İktisat’ın Evrimi**, Remzi Kitabevi, 9. Basım, İstanbul, 2000.

Keynes, John Maynard. **The General Theory of Employment, Interest and Money,** 1936.

Kher, Priyanka. Political Economy of Regional Integration in South Asia, Unctad Regional Value Chains, **UNCTAD Background Paper**, Sayı: 5, 2012.

Koch, Andrew M. ve Gerhard Fuchs. "Deregulation and Reregulation: Structural Change and the Adoption of Performative Norms in the German Telecommunications Sector" **International Social Science Review,** Cilt: 71, Sayı:1-2, 1996, ss. 24-36.

Koray, Meryem. “Esneklik Ya Da ‘Emek Piyasası’nın Küreselleşmesi”, **95-96 Petrol-İş Yıllığı,** Petrol-İş Sendikası Yayınları, İstanbul, 1995, ss.747-772.

Korpi, Tomas ve Levin Henrik. "Precarious Footing: Temporary Employment as a Stepping Stone out of Unemployment in Sweden", **Work Employment Society**, Cilt: 15, 2001, ss. 127-148.

Krugman, Paul R. ve Obstfeld Maurice. **International Economics Theory and Policy**, Addison Wesley Publications, Sixth Edition, 2003.

Kuhnert, Karl W., Ronald R. Sims ve Mary Anne Lahey. **The Relationship Between Job Security and Employee Health**, Group & Organization Studies, 1999.

Lipietz, Alain. " Post-Fordist World: Labour Relations, International Hierarchy and Global Ecology", **Review of International Political Economy**, Cilt: 4, 1997, ss. 1-41.

Loewenson, Rene. Globalization and Occupational Health: A Perspective From Southern Africa, Bulletin of the World Health Organization, **World Health Organization**, Sayı: 79, 2001, ss. 863- 868.

Longhi, Simonetta ve Mark Taylor. "Occupational Change and Mobility Among Employed and Unemployment Job Seekers", **Scottish Journal of Political Economy**, Cilt: 60, Sayı: 1, 2013, ss. 71-100.

Longsource Clarence D. "Impact of Effective Demand on the Labor Supply", **The American Economic Review**, Cilt: 43, Sayı: 2, 1953, s. 458-467.

Lordoğlu, Kuvvet ve Nurcan Özkaplan. **Çalışma İktisadı**, Beta Basım Yayın Dağıtım, İstanbul, 1999.

Mannheim, Karl. **Mobility In The Labour Market,** The International Library of Sociology, 2000.

McArdle, Sarah, Lea Waters, Jon P. Briscoe ve Douglas Tim Hall, "Employability during unemployment: Adaptability, Career Identity and Human and Social Capital", **Journal of Vocational Behavior**, Cilt: 71, 2007, ss. 247-264.

McConnell R. Campbell, Brue L. Stanley ve Macpherson A. David. **Contemporary Labor Economics**, 9th Edition, McGraw-Hill, 2010.

Meltzer, Alan. **Keynes's Monetary Theory A Different Interpretation**, Cambridge University Press, Cambridge, 1988.

Meng, Xin, P. N. Raja Junankar ve Cezary A. Kapuscinski, Job Mobility along the Technological Ladder: A Case Study of Australia, **IZA Discussion Paper,** Sayı: 1169, Germany, 2004.

Miguelez, Faustino. İspanya'da Sendikaların Yenilenmesi Avrupa Ülkelerinde Sendikalar, Dünya Sendikal Hareketi Dosyası 4, **Petrol-İş Sendikası**, İstanbul, 2002.

Milberg, William. **Foreign Direct Investment and Development Balancing Costs and Benefits**, International Monetary and Financial Issues for the 1990s, 1999.

Millmow, Alex J.. "The Evolution of J.M. Keynes' Wage and Employment Theory 1920-1946", **History of Economics Review,** Sayı: 17, 1992, ss. 47-78.

Mills, Melinda. "Demand for Flexibility or Generation of Insecurity? The Individualization of Risk, Irregular Work Shifts and Canadian Youth", **Journal of Youth Studies**, Cilt: 7, Sayı: 2, Haziran 2004, ss. 115-139.

Monastiriotis, Vassilis. "Labour Market Flexibility and Unemployment in the UK Regions: The Size, Type and Mix of Flexibility Matters", http://www.ilo.org/legacy/english/protection/travail/pdf/rdwpaper25a.pdf, (30.01.14).

Morawska, Ewa. "International Migration: Its Various Mechanisms and Different Theories That Try to Explain It", http://dspace.mah.se/bitstream/handle/2043/5224/WB1%2007%20inlaga_1.pdf?sequence=1, (12.10.12).

Moscarini, Giuseppe ve Francis Vella. "Occupational Mobility and Employment Reallocation: Evidence From the NLSY79", 2003, http://www.econ.yale.edu/~gm76/mobility.pdf, (02.02.2013).

Munro, Anne ve Helen Rainbird. The New Unionism and the NewBargaining Agenda: UNISON Employer Partnerships onWorkplace Learning in Britain, **British Journal of Industrial Relations**, Haziran 2000, ss. 223-240.

Neary, J. Peter. "The Stolper-Samuelson Theorem", (ed. J.J. McCusker ve diğerleri), **Macmillan Reference**, New York, 2004, ss.1-6.

Ng, Thomas W. H., Kelly L. Sorensen, Lillian T. Eby ve Daniel C. Feldman, "Determinants of Job Mobility: A theoretical Integration and Extension", **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, Cilt: 80, 2007, USA, s. 363-386.

Niessen, Jan. Negotiating the Liberalization of Migration -Is GATS a Vehicle or A Model for Global Migration Governance, **EPC Issue Paper,** Sayı: 6, 2003.

OECD, Foreign Direct Investment for Development Maximising Benefits, Minimising Costs, **OECD Publishing,** France, 2002.

OECD**,** Internationality Mobility of the Highly Skilled, **OECD Publishing**, Paris 2002.

OECD, Labour Market Policies, OECD Economic Surveys: United States 2012, **OECD Publishing**, http://dx.doi.org/10.1787/eco_surveys-usa-2012-5-en (11.07.14).

OECD, OECD Employment Outlook 2012, **OECD Publishing,** 2012.

OECD, OECD Skills Outlook 2013 First Results From The Survey of Adult Skills, **OECD Publishing**, France, 2013.

OECD, http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=38900, (05.08.2014).

OECD, http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS_SEXAGE_I_R, (05.08.2014).

OECD, OECD Employment Outlook 2014 Annex Tables, http://www.oecd.org/eco/outlook/economicoutlookannextables.htm, (09.08.2014)

OECD, http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=DUR_I#, (10.08.2014)

OECD, http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS_SEXAGE_I_R#, (10.09.14).

OECD, http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=MIG, http://stats.oecd.org//Index.aspx?QueryId=48875, (10.08.2014).

OECD, http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TENURE_AVE, (10.08.2014).

OECD, http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=FTPTC_D, (10.08.14).

Oorschot, Wim Van. "Dutch Welfare State: Recent Trends and Challenges in Historical Perspective", **European Journal of Social Security**, Cilt: 8, Sayı: 1, 2006, ss. 57-76.

Oorschot, Wim Van. Flexible Work and Flexicurity Policies in The Netherlands, Trends and Experiences, **European Review of Labour and Research** 2004, ss.208-225.

Orenstein, Mitchell A.. "The New Pension Reform as Global Policy, Global Social Policy Copyright", **Sage Publications**, Cilt: 5, Sayı: 2, 2005, USA, ss. 175–202.

Öke, M. Kemal ve Senem Kurt. "Yeni Süreç ve Sendikaların Temsil Sorunu", **İktisat Üzerine Yazılar I Küresel Düzen: Birikim, Devlet ve Sınıflar Korkut Boratav'a Armağan**, Ed. Ahmet Haşim Köse, Fikret Şenses, Erinç Yeldan, İletişim Yayınları, İstanbul, 2011, ss. 399- 425.

Palley, I. Thomas. The Rise and Fall of Export-led Growth, Levy Economics Institute, **Working Paper**, Sayı: 675, 2011.

Paloni, Alberto ve Maurizio Zanardi. The IMF, World Bank and policy reform, **Routledge Studies in Development Economics,** USA, 2006.

Pérez, Elena Ronda, Fernando G. Benavides, Katia Levecque, John G. Love, Emily Felt ve Ronan Van Rossem, **Differences in Working Conditions and Employment Arrangements Among Migrant and Non-migrant Workers in Europe**, 2012.

Petrucci, Alberto ve Edmund S. Phelps. "Capital Subsidies versus Labor Subsidies: A Trade-off between Capital and Employment?", **Journal of Money, Credit and Banking**, Cilt: 37, Sayı: 5, 2005, ss. 907-922

Power, Dominic ve Mats Lundmark. "Working through Knowledge Pools: Labour Market Dynamics, the Transference of Knowledge and Ideas, and Industrial Clusters", **Urban Studies**, Cilt: 41, Sayı: 5/6, 2004, ss. 1025–1044.

Productivity Commission 2013, Geographic Labour Mobility**, Draft Research Report**, Canberra, 2013.

Puiu, Cristina. "Optimum Currency Area: An Epistemological View", **Review of International Economics**, Cilt: 9, Sayı: 4, 2001, s. 1-11.

Purkis, Semra. "Modern Köleler: Göçmenler", **Eğitim Bilim Toplum Dergisi,** Cilt:4, S.13, Ankara, 2006, ss. 44-59.

Rojot, Jacquez ve Roger Blanpain. General Report, Legal and Contractual Limitations to Working Time In The European Union, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, **Peeters Press**, Leuven, 1997.

Russell, Graeme ve Jane O'Leary. Men Get Flexible Mainstreaming Flexible Work in Australian Business, **Diversity Council Australia, Sydney**, 2012.

Sapancalı, Faruk. **Sosyal Dışlanma**, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayını, İzmir, 2003.

Schömann, Klaus, Stefanie Flechtner, Ralf Mytzek ve Isabelle Schömann. Moving Towards Employment Insurance Unemployment Insurance and Employment Protection in the OECD, 2000, http://econstor.eu/bitstream/10419/43950/1/311921205.pdf, (05.07.12)

Seyidoğlu, Halil. "Uluslararası Mali Krizler, IMF Politikaları, Az Gelişmiş Ülkeler, Türkiye ve Dönüşüm Ekonomileri", **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, Sayı: 4, 2003, ss. 141-156.

Shachar, Ayelet. "The Race For Talent: Highly Skilled Migrants and Competitive Immigration Regimes", **New York University School of Law**, Cilt. 81, 2005, s. 150. ss. 148-206

Sherry, Sullivan E.. "The Changing Nature of Careers: A Review and Research Agenda", **Journal of Management**, Cilt: 25, Sayı: 3, 1999, ss. 457-484.

Sjöberg, Ola. "Labour Market Mobility and Workers' Skills in a Comparative Perspective: Exploring the Role of Unemployment Insurance Benefits", **International Journal of Social Welfare,** Cilt: 17, 2008, ss. 74-83.

Snowdon, Brian ve Vane Howard R.. **Modern Macroeconomics Its Origins, Development and Current State**, Edward Elgar, USA, 2005.

Standing, Guy. **Global Labour Flexibility Seeking Distributive Justice,** Macmillian Press, London, 1999.

Standing, Guy, John Sender ve John Weeks. Restructuting The Labour Market: The South African Challenge, **International Labour Office**, Geneva, 2000.

Stein, Robert L. "Unemployment and Job Mobility", **Monthly Labor Review,** Cilt: 83, Sayı: 4, 1960, ss. 350-358.

Stiglitz, Joseph E. **Principles of Macroeconomics,** W.W. Norton&Company, New York, 1993.

Stiglitz, Joseph. "Reflections on the Natural Rate Hypotesis", **Journal of Economic Perspectives,** Cilt: 11, Sayı: 1, Winter 1997, ss. 3-10.

Şenkal, Abdulkadir ve Doğa Sarıipek. "Avrupa Birliği'nin Karşılaştırmalı Refah Modelleri ve Sosyal Politikada Devletin Değişen Rolü", **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,** Sayı: 14, 2007, ss. 146-175.

Taro, Lauri. Baltic Economies in 1998-1999: Effects of the Russian Financial Crisis, Bank of Finland Institute for Economies in Transition, **BOFIT,** Sayı: 9, 1999.

Tatsiramos, Konstantinos. Geographic Labour Mobility and Unemployment Insurance in Europe, **IZA Discussion Paper,** Sayı: 1253, August 2004.

Temiz, Hasan Ejder. Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İStikrarsızlığın Yeni Yapılanması, **Çalışma ve Toplum Dergisi,** Sayı: 2, 2004, ss. 55-80.

Toksöz, Gülay. **Uluslararası Emek Göçü**, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2006.

UN, World Investment Report 1994, **Transnational Corporations, Employment and the Workplace**, **United Nations Publications**, New York, 1994.

Ünsal, Erdal. **Makro Ekonomi,** İmaj Yayınevi, Ankara, 2004.

Vagac, Lubos. Internal Labour Mobility in Slovakia, **European Commission,** 2013.

Vandenbrande, Tom. Mobility in Europe, **European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions**, 2006.

VanGrasstek, Craig. The History and Future and Future of The World Trade Organizaton. **WTO Publications,** Geneva, 2013.

Walsh, Janet. "Espriencing Part-time Work: Temporal Tensions", Social Relations and The Work Family Interface, **British Journal of Industrial Relations**. Cilt: 45, Say: 1, Mart 2007, ss. 155-177.

Weller, Jürgen. Economic Reforms, Growth and Employment: Labour Markets in Latin America and The Caribbean, Economic Comission For Latin America and The Caribbean (**ECLAC**), Santiago, 2001.

Welters, Riccardo ve William Mitchell. Locked-in Casual Employment, **Centre of Full Employment and Equity**, Working Paper No. 09-03, Avusturya, 2009.

Wielers, Rudi ve Dennis Raven. Part-Time Work Norms in The Netherlands, **European Sociological Review,** 2011, ss. 1-9.

Wilthagen, Ton ve Frank Tros. "The Concept of Flexicurity: A New Approach to Regulating Employment and Labour Markets", **European Review of Labour and Research,** Cilt: 10, Sayı: 2, 2004, ss. 1-24.

Winters, L. Alan, Terrie L. Walmsley, Zhen Kun Wang ve Roman Grynberg. "Liberalising Temporary Movement of Natural Persons: An Agenda for the Development Round", http://siteresources.worldbank.org/INTRES/Resources/liberalising_temporary_movement_LAW.pdf, (12.07.13).

Woessmann, Ludger ve Gabriela Schuetz. Efficiency and Equity in European Education and Training Systems, EENEE Analytical Report, European Commission, Sayı: 1, 2006.

Worldbank, "Internal Mobility: The United States", http://siteresources.worldbank.org/ECAEXT/Resources/258598-1284061150155/7383639-1323888814015/8319788-1324485944855/10_us.pdf, (17.05.2013), s. 98.

World Trade Organization, "Lamy Announces Study on Trade Situation as Ministers Pledge Commitment to Multilateralism", 8TH Ministerial Conferences", Geneva, 2011, http://www.wto.org/english/news_e/news11_e/mn11a_15dec11_e.htm, (15.08.14).

World Trade Organization, World Trade Report 2013 Factors Shaping The Future of World Trade, **WTO Publications**, 2013.

Yavuz, Arif. "Çalışma Sürelerinin Esnekliği ve Esnek Zaman Modeli", **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt: 11 Sayı: 6, 1997, ss. 10- 21.

Yeldan, Erinç. Neoliberal Küreselleşme İdeolojisinin Kalkınma Söylemi Üzerine Değerlendirmeler, **Praksis Dergisi,** Sayı: 7, 2010, ss. 1-14.

Yıldırım, Kenan. "Uluslararası Düzenlemelerde Fazla Çalışma ve Ülke Uygulamaları", **TÜHİS**, Cilt: 23, Sayı: 4, 2011, ss. 34-103.

Zhou, Qiang. http://home.uchicago.edu/~qiang/Research_files/Dissertation/chp7.pdf, (06.06.13).

Zimmermann, Klaus F.. European Labour Mobility: Challenges and Potentials, **IZA Publications**, Sayı: 4, 2005.