

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ve ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

SEÇME YAZILAR-II

Editör

Doç. Dr. Ekrem ERDOĞAN

SAKARYA, 2018

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ ÇALIŞMA EKONOMİSİ ve ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ SEÇME YAZILAR-II

Editör: Doç. Dr. Ekrem ERDOĞAN

ISBN: 978-605-4229-92-5

Birinci Baskı "Eylül 2018"

Kitapta yer alan bölümlerin tüm sorumluluğu yazarlara aittir.

Copyright ©

5846 sayılı ve 2936 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Yasaları ve Türk Ticaret Yasası gereğince; fotokopi, tarama, yazma vs. herhangi bir yöntemle kitabı çoğaltarak satın alan, satan veya bir kitaptan yazarın yazılı izni olmadan alıntı yapan kişi ve kurumlar;

- Her bir kopya için 2 yıldan 6 yıla kadar hapis cezası (para cezasına çevrilmeksizin),
- 10.000 TL'den 150.000 TL'ye kadar mahkemenin karar vereceği para cezası,
- Meslekten men ve kopyalama ve basım cihazlarına el konulması, cezaları ile cezalandırılır.

Kapak Tasarım

Dr. Öğr. Üyesi Kamil Taşkın

Kitap Düzenleme

Arş. Gör. Cihan DURMUŞKAYA

Arş. Gör. Akın ÖZDEMİR

Arş. Gör. Abdulkadir ALTINSOY

Arş. Gör. Yunus YİĞİT

Arş. Gör. B. Yasin ÇAKMAK

Arş. Gör. Mert ÖNER

Baskı

Sakarya Yayıncılık, Yayın ve Dağıtım, Sakarya Üniversitesi Esentepe
Kapısı Çarşı Dükkanları No:14 Serdivan/SAKARYA,
Tel: 0 264 282 20 35 faks: 0 264 346 00 85
www.sakaryayayincilik.com

SUNUŞ

Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü 1995'ten bu yana yirmi yılı aşkın geleneğe sahip köklü bir akademik birimdir. Sakarya Üniversitesi içinde ve dışında, birçok bölüm ve fakültenin oluşumuna katkıda bulunduğu gibi kamu ve özel sektör kuruluşlarına da önemli faydalar sağlamıştır.

Bölümde; Çalışma Ekonomisi, Endüstri İlişkileri, Sosyal Politika, İnsan Kaynakları Yönetimi, Çalışma Psikolojisi ve Sosyolojisi ile İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku alanlarında dersler verilmektedir. Bu kapsamda işgücü piyasaları, endüstri ilişkileri, toplumsal refah, insan kaynakları yönetimi gibi konularda iktisadi, hukuki, psikolojik ve sosyolojik çalışmalar yürütülmektedir. Bölümde şu an 12 öğretim üyesi ve 10 araştırma görevlisi bulunmaktadır. Elinizdeki eser, bölümde akademik faaliyet yürüten öğretim üye ve elamanlarıyla araştırmacıların orijinal çalışmalarından derlenmiştir. Bu yıl ikincisi hazırlanan “Seçme Yazılar” çalışmalarının amacı; Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde akademik çalışmalar yürüten araştırmacıların alana bakış açılarının paylaşılmasıdır. Kanımızca her bölümün bakış açısını dönem dönem bir eserde toplayıp paylaşmak, üniversitelerin ekol oluşumu için önemli bir başlangıç olacaktır. Diğer üniversitelerde de bu tür çalışmaların yapılması, bölümlerde araştırma yapan geniş bir akademik kitlenin görüşlerini daha bilinir kılacaktır.

Bu eserde, 10 orijinal makale yer almaktadır. “Kişilik: Tanımı, Boyutları, Etki Faktörleri ve Tipolojisi” başlığını taşıyan bölüm Adem Uğur ve Elvan Okutan tarafından hazırlanmıştır. İKY perspektifinden kişilik kavramının teorik olarak incelendiği çalışmada, kişilik kavramı tanımlandıktan sonra boyutları, kişiliği oluşturan faktörler ve kişilik tipolojilerine yer verilmiştir.

“Siyasi Parti Seçim Beyannamelerinde Sosyal Politika: 2018 Cumhurbaşkanlığı ve Milletvekili Seçimleri Nitel Analizi” adlı bölüm Yılmaz Özkan ve Ufuk Bingöl tarafından kaleme alınmıştır. Bu çalışmada 24 Haziran 2018 Cumhurbaşkanlığı ve 27. Dönem Milletvekili Seçimleri kapsamında seçime katılan siyasi partilerin kamuoyuna sunmuş oldukları seçim beyannamelerinin sosyopolitik içeriği analiz edilmiştir. Yöntem olarak içerik analizinin yapıldığı çalışmanın sonucunda, bazı seçim beyannameleri arasında ortaya çıkan yüksek

seviyede ifade ve taahhüt benzerliğine göre siyasal açıdan farklı görüşlere sahip olan siyasi partilerin iktidar partisinin davranış biçimini temel alarak ortak muhalefet davranışı sergileyebildikleri ortaya çıkmıştır.

Ekrem Erdoğan ve Kemal Gökmen Genç tarafından hazırlanan “Türkiye’de 2007-2016 Dönemi İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Analizi” isimli bölümde iş kazası ve meslek hastalıkları yaş, cinsiyet, işletme büyüklüğü, kıdem, kaza öncesi yürütülen faaliyetler ve yaralanma türü, saati ve yaranın vücuttaki yeri açısından incelenmiştir. Sonuçta iş kazası ve meslek hastalıklarının minimize edilebilmesi için sağlık ve güvenlik kültürünün varlığı, hukuki düzenlemeler, eğitim ve etkin denetimin yanında sayılan özelliklere göre de analizlerin yapılmasının gerekli olduğu ortaya konulmuştur.

M.Çağlar Özdemir tarafından kaleme alınan “İradi İşsizlik” isimli bölümde ilk olarak iradi işsizliğin iktisadi temelleri; klasik, neoklasik, Keynesyen ve Marksist iktisat çerçevesinde incelenmiştir. Daha sonra iradi işsizliğin nedenlerine ve sonuçlarına yer verilmiştir. Çalışma sonucunda iradi işsizliğin yapısal olarak mücadele edilmesi gereken bir atalet hali olduğu ve özellikle gençlerin iradi işsizlikten uzaklaştırılması yönünde tedbirler alınması gerektiği vurgulanmıştır.

“Kültürel İstihdam: Türkiye - Avrupa Birliği Karşılaştırması” isimli bölüm Cihan Selek Öz ve Yunus Yiğit tarafından hazırlanmıştır. Çalışmada, Dünya’da yaratıcı ve kültürel faaliyetlerin ekonomiye yaptığı katkının ve kültürel istihdamın arttığı ileri sürülmüş ve bu çerçevede Avrupa Birliği ile Türkiye’deki kültürel istihdamın karşılaştırmalı analizi yapılmıştır. Sonuçta Türkiye’deki kültürel istihdam oranının Avrupa Birliği ortalamasının oldukça altında kaldığı, ağırlıklı olarak lise altı eğitim seviyesine sahip çalışanlardan oluştuğu ve faaliyet alanı olarak el sanatları yoğunluklu olduğu görülmüştür.

Onur Metin tarafından hazırlanan “Uluslararası Şirketlerde Çalışma İlişkisini Sistem, Toplum ve Baskınlık Etkileri Yaklaşımı ile Kavramak” isimli bölümde, kapitalizmin dinamik ve eşitsiz gelişiminin anlaşılmasına katkısı olacak bir kavramsal çerçeve sunan Sistem, Toplum ve Baskınlık Etkileri (STBE) yaklaşımı tanıtılmıştır. STBE yaklaşımının kuvvetli ve dinamik bir çerçeve sunmasına rağmen görgül çalışmalarla daha fazla desteklenmesi gerektiği ileri sürülmüştür.

“Doktorlara Uygulanan Şiddetin Sağlık Kurumu Türü Açısından Değerlendirilmesi” isimli bölüm Yılmaz Özkan ve Tülin Bayraktar tarafından hazırlanmıştır. Çalışmada, doktorlara uygulanan şiddetin hizmet verilen sağlık kurumunun türüne göre belirlenmesi ve değerlendirilmesi gerektiği ileri sürülmüştür. Bu çerçevede Kocaeli ili içerisinde bulunan Sağlık Bakanlığı’na bağlı hastane, üniversite hastaneleri, özel hastaneler ve diğer sağlık kurumlarında 200 doktor ile anket çalışması yapılmıştır. Sonuçta çalışılan kurum fark etmeksizin doktorların şiddete uğradığı ya da şiddete uğrama endişesini yoğun yaşadığı ve en çok şiddet olayının sağlık ocağı, özel muayenehane vb. yaşandığı tespit edilmiştir.

Ekrem Erdoğan ve Serpil Çiğdem tarafından kaleme alınan “Gig Ekonomisi ve Freelance İşgücünün Yükselişi” isimli bölümde gig ekonomisi ve freelance çalışma kavramları açıklanarak freelance işgücünün yükselişi freelancer.com platformu üzerinden değerlendirilmiştir. Bu çerçevede gig ekonomisi, kalıcı işlerin aksine, kısa süreli sözleşmelerin veya freelance işlerin yaygınlığı ile karakterize edilen dijital bir işgücü piyasasıdır. Çalışmanın sonucunda iş örgütlenmesinin tam zamanlı çalışan işçilere daha az gereksinim duyulacak şekilde dönüştüğü, küresel düzeyde freelance işçilerin ve işverenlerin bulunduğu freelancer.com haricinde benzer işlevlere sahip çok sayıda dijital platformun olduğu, platformlar üzerinden yapılan işlerin arttığı ve çeşitlendiği, ancak bu konuda çalışanların temel haklarını güvence altına alacak düzenlemelere ihtiyaç duyulduğu ortaya konulmuştur.

“Yönetici Perspektifinden Yönetim Kademelerinde İş Güvenliği İlgisi ve Bağlılığı: Denizli İli Metal Sektöründe Bir Uygulama” adlı bölüm Yılmaz Özkan ve Bülent Arpat tarafından hazırlanmıştır. Yöneticilerin iş güvenliğine bağlılıklarını kendi perspektiflerinden ve çeşitli yönetim kademeleri açısından değerlendirme amacını taşıyan bu çalışmada, Denizli ili metal endüstrisi işyerlerine anket uygulanmıştır. Analizler sonucunda tüm yönetim organlarında yüksek düzeyde güvenlik bağlılığına rağmen alt grup yöneticilerde daha düşük düzeylerde olduğu görülmüştür. Buna göre metal sektöründe güvenlik bağlılığının alt yönetici ve çalışan grubuna bütünüyle aktarılamadığı ileri sürülmüştür.

Cihan Durmuşkaya ve Akın Özdemir tarafından hazırlanan “Sakin Şehirlerde (Cittaslow) Sosyal Uyum Göstergelerinin İncelenmesi: Sakarya’nın Taraklı İlçesine Yönelik Bir Araştırma” adlı bölümde, yedi temel sakin şehir kriterinden

biri olan sosyal uyum kriterleri çerçevesinde Taraklı ilçesi incelenmiştir. Taraklı Belediyesi yetkilileriyle yapılandırılmamış mülakatları içeren çalışmada konuyla ilgili kurumsal bir yapının bulunmaması ve azınlıklar, engelliler, çocuklar ve gençler gibi dezavantajlı gruplara yönelik projelere ilişkin halen yeterli ilginin olmaması gibi negatif sonuçlara ulaşılmıştır. Ancak tüm eksikliklere rağmen sakin şehirlerin sosyal uyum bağlamında bir bilinç düzeyinin oluşmasına katkı sağladığı vurgulanmıştır.

Ekrem ERDOĞAN
Editör

YAZARLAR HAKKINDA BİLGİ

Doç. Dr. Ekrem ERDOĞAN (Editör)

Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri lisans mezunudur. Yüksek lisans ve doktora çalışmalarını Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında tamamlamıştır. Doktora sonrası araştırmaları için 2012’de İngiltere’de De Monfort Üniversitesinde bulunmuştur. 2016’da Doçent unvanı kazanmıştır. 2001’den beri Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde Endüstri İlişkileri anabilim dalında görev yapmaktadır. Endüstri İlişkileri(L), Çalışma Sosyolojisi(L), Çalışma İlişkileri ve Sanat(L), Çalışma İlişkileri Tarihi(L), KOBİ’lerde Çalışma İlişkileri(L), Karşılaştırmalı Endüstri İlişkileri(YL), Çalışma İlişkilerinde Teorik Gelişmeler(Dr), Yeni Yönetim Teknikleri ve Çalışanlar(Dr) derslerini vermektedir.

Prof. Dr. Adem UĞUR

İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi İşletme ve Maliye bölümlerinden lisans mezunudur. Yüksek lisans ve doktora çalışmalarını İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında tamamlamıştır. 1989’te Doçent 1995’te Profesör unvanı kazanmıştır. Çalışma Ekonomisi anabilim dalı öğretim üyesi olarak 1995’den beri Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde görev yapmaktadır. İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk (L), İnsan Kaynakları Yönetimi (L), Çalışma Hayatında Verimlilik (L), Küreselleşme ve İnsan Kaynakları Yönetimi (L), Endüstriyel Demokrasi (L), Uygulamalı İnsan Kaynakları Yönetimi (L), Teorik ve Uygulamalı İnsan Kaynakları Yönetimi (YL), Verimlilik Yönetimi (YL), Globalleşme ve Endüstri İlişkileri (YL), Yönetici Yetiştirme (YL), İşgücü Verimliliği (Dr), Örgütsel Psikoloji (Dr) derslerini vermektedir.

Prof. Dr. Yılmaz ÖZKAN

İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi İşletme ve İstatistik lisans mezunudur. Yüksek lisans çalışmalarını İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletmeler, İstatistik ve Kantitatif Analizler alanında, doktora çalışmalarını İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme alanında tamamlamıştır. 1995’te Doçent 2005’te Profesör unvanı kazanmıştır. Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı Öğretim Üyesi olarak 1995’ten beri Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde görev yapmaktadır. İstatistik (L), Kalite Yönetim Sistemi (L), , İşgücü Piyasası Veri Analizi (L) , İstatistiksel Proses Kontrol (YL), İleri Araştırma Yöntemleri (DR) derslerini vermektedir.

Doç. Dr. M. Çağlar ÖZDEMİR

Gazi Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri lisans mezunudur. Yüksek lisans ve doktora çalışmalarını Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında tamamlamıştır. Doktora sonrası çalışmaları için 2010-11 döneminde İngiltere’de Oxford Üniversitesi’nde bulunmuştur. 2013’te Doçent unvanı kazanmıştır. Çalışma Ekonomisi anabilim dalı öğretim üyesi olarak 2011’den beri Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde görev yapmaktadır. Çalışma Ekonomisi(L), Gelir Dağılımı ve Yoksulluk(L), Ücret(L), Proje Yönetimi(L), Sosyo-Ekonomik Analiz (YL), Uluslararası İşgücü Piyasası Analizi (YL), Araştırma Yöntemleri (YL), Refah Analizi ve Ölçüm Yöntemleri (Dr), Yeşil Ekonomi ve Sürdürülebilir Sosyal Politika (Dr) derslerini vermektedir.

Doç. Dr. Cihan Selek Öz

Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü lisans mezunudur. Yüksek lisans ve doktora çalışmalarını Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında tamamlamıştır. 2018’de doçent unvanı kazanmıştır. Sosyal Siyaset ve Sosyal Güvenlik anabilim dalı öğretim elemanı olarak 2004’ten beri Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü’nde görev yapmaktadır. Sosyal Politika (L), AB’de Sosyal Politika (L), Uluslararası Sosyal Politika (L), Sosyal Hizmetler ve Bakım (L), Yerel Yönetimler ve Sosyal Politika (L), AB-Türkiye Karşılaştırmalı Sosyal Politika (YL), Uluslararası Sosyal Siyasetin Güncel Sorunları (Dr) derslerini vermektedir.

Dr. Öğr. Üyesi Elvan OKUTAN

Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri lisans mezunudur. Yüksek lisans ve doktora çalışmalarını Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında tamamlamıştır. 2000’den beri Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde İnsan Kaynakları Yönetimi anabilim dalında görev yapmaktadır. Çalışma Psikolojisi (L), Kişisel Başarı Teknikleri (L), İnsan Kaynaklarında Güncel Konular(YL), İşletme Bilgisi (L), İnsan Kaynakları Yönetimi (L), Örgütlerde Davranış ve Yönlendirme (YL) derslerini vermektedir.

Dr. Öğr. Üyesi Onur METİN

Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri lisans mezunudur. Yüksek lisans çalışmasını Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri Bölümü'nde, doktora çalışmasını ise Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri Bölümü'nde tamamlamıştır. 2009-2017 döneminde bölümümüzde Araştırma Görevlisi olarak çalışmıştır. 2015'te Doktor unvanı kazanmıştır. Doktora çalışmaları sırasında Greenwich Üniversitesi Çalışma ve İstihdam Araştırma Birimi'nde ziyaretçi araştırmacı olarak bir sene süreyle bulunmuştur. Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı öğretim üyesi olarak 2017'den itibaren Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri Bölümü'nde öğretim üyesi olarak görev yapmaktadır. Endüstri İlişkileri(L), Çalışma Sosyolojisi (L), Çalışma İlişkileri Tarihi (L), Engelliler Politikası (L) derslerini vermektedir.

Dr. Öğr. Üyesi Bülent ARPAT

Anadolu Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri lisans mezunudur. Yüksek lisans çalışmasını Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri Bölümü'nde, doktora çalışmasını ise Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri Bölümü'nde tamamlamıştır. 2007 yılından bu yana Pamukkale Üniversitesi (PAÜ) Honaz MYO'nda Öğretim Görevlisi olarak çalışmaktadır. 2015'te Doktor unvanı kazanmıştır. Honaz MYO'nda 2016'dan bu yana Mülkiyet, Koruma ve Güvenlik Bölümünde Öğretim Üyesi olarak görev yapmaktadır. PAÜ Mühendislik Fakültesinde İş Sağlığı ve Güvenliği I-II (L), PAÜ Teknoloji Fakültesinde İş Hukuku (L) ve Kalite Yönetim Sistemleri (L), PAÜ Eğitim Fakültesinde Temel Hukuk (L) ve Honaz MYO'da Sosyal Güvenlik Hukuku (ÖL) derslerini vermektedir.

Dr. Öğr. Üyesi Ufuk BİNGÖL

Anadolu Üniversitesi İktisat Fakültesi Kamu Yönetimi lisans mezunudur. Yüksek lisans ve Doktora çalışmalarını Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri Bölümü'nde tamamlamıştır. Ağustos 2003- Mart 2016 yıllarında Deniz Kuvvetleri Komutanlığında Bilgi Teknolojileri Astsubayı olarak görev yapmış, Mart 2016- Mart 2018 tarihleri arasından Bursa Mustafakemalpaşa Belediyesinde Bilişim Uzmanı olarak çalışmıştır. 2017'te Doktor unvanı kazanmıştır. Halen Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesinde öğretim üyesi olarak görev yapmaktadır. Yönetim ve Organizasyon(ÖL), Kurumsal Kaynak Planlama (ÖL), Temel Bilgi Teknolojileri (ÖL), Sosyal Politika (L) derslerini vermektedir.

Dr. Tülin BAYRAKTAR

Kocaeli Üniversitesi İktisat Lisans ve İşletme Yüksek Lisans mezunu olup, doktora çalışmalarını Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü alışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında tamamlamıştır. 5 yıl Kocaeli niversitesi'nde sözleşmeli ğretim görevliliği yapmıştır. Çalışma Psikolojisi alanında çalışmalar yapmaktadır.

Öğr. Gör. Kemal Gökmen GENÇ

Sakarya niversitesi alışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri ile İnsan Kaynakları Yönetimi bölümlerinden lisans mezunudur. Yüksek lisans çalışmalarını Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü alışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında tamamlamıştır. Aynı bölümde 2016'da başladığı doktora eğitimini sürdürmektedir. 2017'den beri Sakarya Üniversitesi Arifiye Meslek Yüksek Okulu'nda ğretim Görevlisi olarak çalışmaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği, İletişim ve Etik derslerini vermektedir.

Öğr. Gör. Serpil ÇİĞDEM

Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Fakültesi'nde lisansını, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, alışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında yüksek lisansını tamamlamıştır. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, alışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında doktora eğitimini sürdürmektedir. 2013 yılından beri Sakarya Üniversitesi, Sapanca Meslek Yüksek Okulu'nda ğretim Görevlisi olarak çalışmaktadır. İnsan Kaynakları Yönetimi, Yeni Medya, Halkla İlişkiler ve Reklamcılık derslerini vermektedir.

Arş. Gör. Cihan DURMUşKAYA

Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi alışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri lisans mezunudur. Yüksek lisans çalışmalarını Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü alışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında tamamlamıştır. Aynı bölümde 2013'te başladığı doktora eğitimini sürdürmektedir. Doktora alışmaları esnasında 2016'da 6 ay süreyle İtalya'da bulunmuştur. 2012'den beri Sakarya niversitesi alışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde Araştırma Görevlisi olarak görev yapmaktadır.

Arş. Gör. Akın ÖZDEMİR

Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri lisans mezunudur. Yüksek lisans çalışmalarını Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında tamamlamıştır. Aynı bölümde 2014'te başladığı doktora eğitimini sürdürmektedir. Doktora çalışmaları esnasında 2016'da 6 ay süreyle İtalya'da bulunmuştur. 2012'den beri Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde Araştırma Görevlisi olarak görev yapmaktadır.

Arş. Gör. Yunus YİĞİT

Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri lisans mezunudur. Yüksek lisans çalışmalarını Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında tamamlamıştır. Aynı bölümde 2017'de başladığı doktora eğitimini sürdürmektedir. 2016'dan beri Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde Araştırma Görevlisi olarak görev yapmaktadır.

İÇİNDEKİLER

Kişilik; Tanımı, Boyutları, Etki Faktörleri ve Tipolojisi Adem UĞUR, Elvan OKUTAN.....	1
Siyasi Parti Seçim Beyannamelerinde Sosyal Politika: 2018 Cumhurbaşkanlığı ve Milletvekili Seçimleri Nitel Analizi Yılmaz ÖZKAN, Ufuk BİNGÖL	33
Türkiye’de 2007-2016 Dönemi İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Analizi Ekrem ERDOĞAN, Kemal Gökmen GENÇ.....	81
İradi İşsizlik M.Çağlar ÖZDEMİR.....	113
Kültürel İstihdam: Türkiye - Avrupa Birliği Karşılaştırması Cihan SELEK ÖZ, Yunus YİĞİT	151
Uluslararası Şirketlerde Çalışma İlişkisini Sistem, Toplum ve Baskınlık Etkileri Yaklaşımı ile Kavramak Onur METİN	177
Doktorlara Uygulanan Şiddetin Sağlık Kurumu Türü Açısından Değerlendirilmesi Yılmaz ÖZKAN, Tülin BAYRAKTAR	203
GİG Ekonomisi ve Freelance İşgücünün Yükselişi Ekrem ERDOĞAN, Serpil ÇİĞDEM	229
Yönetici Perspektifinden Yönetim Kademelerinde İş Güvenliği İlgisi ve Bağlılığı: Denizli İli Metal Sektöründe Bir Uygulama Yılmaz ÖZKAN, Bülent ARPAT	263
Sakin Şehirlerde (Cittaslow) Sosyal Uyum Göstergelerinin İncelenmesi: Sakarya’nın Taraklı İlçesine Yönelik Bir Araştırma Cihan DURMUŞKAYA, Akın ÖZDEMİR.....	299

İRADİ İŞSİZLİK

M. Çağlar ÖZDEMİR¹

Özet

İrادی işsizlik, kişinin düşük ücretli bir işte çalışmak istememesi veya kendisine çalışmadığı sürece sağlanan devlet yardımlarının tatmin edici düzeyde olmasından kaynaklanan sebeplerle çalışmamayı tercih etmesidir. İrادی işsizlik, gönüllü olarak çalışmama halini ifade eder. İş aramamak, aramaktan vazgeçmek, ümidi kırılmak gibi davranışların sonucu olarak çalışma hayatına katılmama kararının sonucudur. Bu çalışmanın amacı irادی işsizliği teorik düzeyde tartışmaktır. Betimsel analiz yaklaşımı çerçevesinde, literatür taraması ve yorumlama ile gerçekleştirilen çalışmada irادی işsizliğin iktisadi temelleri; klasik, neoklasik, Keynesyen ve Marksist iktisat çerçevesinde incelenmiştir. Ardından irادی işsizliğin nedenlerine ve sonuçlarına yer verilmiştir. İrادی işsizliğin nedenleri şahsi ve yapısal olarak iki sınıflandırmada incelenmiştir. İrادی işsizliğin şahsi nedenleri; İnsan mizacından kaynaklanan nedenler, iş aramama veya iş aramada gönülsüz davranma, çalışmayı reddetme, boş zaman tercihi, gelir etkisi, gerçek dışı beklentiler, piyasanın gerektirdiği niteliklere uyumda gecikmeler olarak belirlenmiştir. İrادی işsizliğin yapısal nedenleri ise piyasa yapısı, boş işlerden yeterince haberdar olamama, yüksek gelir vergisi politikaları, sosyo-kültürel yapı ve toplumsal cinsiyet başlıklarında açıklanmıştır. Bir tür verimsizlik olarak kabul edilen irادی işsizliğin düşük üretim, düşük karlılık, zaman israfı, düşük gelişme ve düşük ilerleme gibi sonuçlar doğurduğuna işaret edilmiş, irادی işsizliğin iktisadi, sosyolojik ve psikolojik sonuçları değerlendirilmiştir. Çalışma sonucunda irادی işsizliğin yapısal olarak mücadele edilmesi gereken bir atalet hali olduğu ve özellikle gençlerin irادی işsizlikten uzaklaştırılması yönünde tedbirler alınması gerektiği vurgulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İrادی işsizlik, boş zaman, çalışma kararı, işgücü arzı

VOLUNTARY UNEMPLOYMENT

Abstract

Voluntary unemployment is a situation in which someone chooses to not work, either because they will not take a job with low pay, or they are satisfied with the amount they receive from the government in benefits while not working. Voluntary unemployment refers to voluntary nonworking. It is the result of the decision not to join the working life as a result of behaviours such as not seeking or give up looking for a job or discouraged. The purpose of this study is to discuss voluntary unemployment at the theoretical level. The economic bases of voluntary unemployment in the study has examined within the framework of classical, neoclassical, Keynesian and Marxist economics conducted by descriptive analysis approach literature review and interpretation method. Then, the causes and consequences of voluntary unemployment are mentioned. The causes of voluntary unemployment are examined in two categories, both personally and structurally. The personal reasons for the voluntary unemployment are determined as; Reasons for human misadventure, reluctance to look for a job or job search, refusal to work, leisure time preference, income effect, unrealistic expectations, delay in compliance with the qualifications required by the market. Structural causes of unemployment are explained under the heading of market structure, lack of awareness of vacancies, high income tax policies, socio-cultural structure and gender. It has been pointed out that voluntary unemployment, which is considered as some kind of inefficiency, produce results such as low production, low profit, time wastage, low growth and low progress. In addition, economic, sociological and psychological consequences of voluntary unemployment have been evaluated. As a result of the study, it was emphasized that voluntary unemployment is an inertia that must be struggled structurally and that precautions should be taken in order to remove young people from voluntary unemployment.

Key Words: Voluntary unemployment, leisure time, working decision, labour supply

JEL Classification Codes: J64

¹ Doç. Dr. Sakarya Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, cozdemir@sakarya.edu.tr

Giriş

Endüstri çağının doğal sonuçlarından biri de çalışma ilişkisinin yaşamın odağına yerleşmesidir. Çalışmanın, insan olmanın bir parçası, mecburiyeti gibi algılandığı bu çağda bir tercih olarak çalışmama kararı neredeyse olanaksız hale dönüşmüştür. Çalışmayanlar genellikle iki uç kutupta konumlandırılmakta, ya elit (zengin) tabakadan görülüp gıpta edilen veya iş bulamadıkları için şansız addedilip yardım edilmesi gereken acınası kişiler olarak düşünülmektedir. Çalışmanın ayıp karşılandığı ütöpik felsefi romantizm çağı bu davranış kalıbına uygun kesim için bile geride kalmış, toplum içindeki konumların yapılan işlere, çalışılan kurumlara veya alınan ücretlere göre belirlenmesi yönünde şüphe götürmez kitlesel bir dönüşüm meydana gelmiştir.

Çalışma; ekonomik büyüme, üretim ve verimlilik gibi kavramlarla yakından ilişkili olduğu için çalışmama, bireysel bir tercihi/yaşam tarzı olmaktan öte sosyo-ekonomik bir sorun olarak görülmektedir. Bu nedenle işsizlik üzerine üretilen eserler veya yürütülen politikalar ekseriyetle, çalışma isteğinde olup iş aramasına rağmen iş bulamayanlar üzerine yoğunlaşmıştır. Toplumun, çalışma veya üretimden ya da toplumsal huzur açısından beklentileri değerlendirildiğinde bu algının doğru bir konumda olduğu söylenebilir. Daha açık bir ifade ile işsizlik, mücadele edilmesi ve kontrol altında tutulması gereken bir sorundur. Günümüz toplumunda tembelliğin bir hak olduğu düşüncesi, aylaklığa övgü yağdıran felsefenin tatlı hayali içinde tükenmiştir.

Hükümetler işsizlikle mücadeleyi hem iktisadi hem de sosyal yapının bir parçası olarak sürdürür. Bu kapsamda zaman zaman gelir yetersizliği nedeniyle karşılaşılan sorunların çözümü için kısa dönemli desteklerle işsizliğin olumsuz etkileri bertaraf edilmeye ve insanların bir an önce kendi ayakları üzerinde durmalarını sağlamaya gayret edilir. Sosyal yardımlar, bahsedilen bu desteklerin en somut göstergeleri olarak sosyal refahın devamını sağlamak üzere kurgulanmış friksiyonel desteklerdir.

İstihdam dışı geçim koşullarının kolaylaşması, ücretli ve düzenli çalışmaya hatta iş aramaya karşı gönülsüz davranışları artırmaktadır. Çalışmanın iktisadi yönü dışında, nitelik geliştirmeye yönelik psikolojik ve sosyolojik

etkileri de göz önüne alındığında çalışılmadan geçirilen sürelerin kişilerin toplam yaşamlarındaki olumsuz etkileri daha net görülebilir. Kendine güvenin kaybolması ve niteliklerin eskimesi veya körelmesi, çalışmayan insanların tekrar iktisadi hayata kazandırılması sürecini güçleştirmektedir. Bu durumda işsizlik yeniden işsizliği ancak bu kez “iradi işsizliği” üretmektedir.

İradi işsizlik, gönüllü olarak çalışmama halini ifade eder. İş aramamak, aramaktan vazgeçmek, ümidi kırılmak gibi davranışların sonucu olarak çalışma hayatına katılmama kararının sonucudur.

İradi işsizliğin oluşmasında en önemli etken çalışmama tercihinin gösterilen tahammül gücüdür. Bu güç genellikle gelir, nitelik ve tecrübeden etkilenildiği gibi gerçek dışı beklentiler, çalışma biçimi tercihleri veya insan mizacından kaynaklanan nedenlerden de beslenebilir.

Klasik iktisatta işsizlik esas olarak ya geçicidir ya da iradidir. Ancak günümüzde işsizlik kavramı, Keynes ve sonrası dönemden itibaren ağırlıklı olarak gayri iradi bir durum olarak anlaşılmaktadır. Neo-Klasik Çalışma Ekonomisinde de işsizlik gayri-iradi olarak kabul edilmekte, iradi işsizlik, işsizliğin tanım ve kapsamı dışına itilerek “açık” ve “gizli” işsizlik ana parametrelerinde tanımlanan ve çeşitlendirilen kavram içinde yer bulamamaktadır. Marksist iktisatta iradi işsizlik esasen verimsizlik olarak algılanmakta, üretim sürecine bir şekilde katkıda bulunmak sistemin temelini oluşturmaktadır. Ancak burada kapitalizmden farklı olan bölüşümün emek lehine gerçekleşmesidir.

Bu çalışma, klasik iktisatta işsizliğin temeli olarak kabul edilen ancak günümüzde resmi işsizlik istatistiklerine dahi yansımayan “iradi işsizlik” kavramını teorik düzeyde açıklamayı amaçlamaktadır. ‘Ne’, ‘nasıl’ gibi sorular yardımıyla yürütülen betimsel analiz yaklaşımı çerçevesinde, literatür taraması ve yorumlama yöntemi kullanılan çalışmada, iradi işsizliğin, işsizlik detaylı olarak incelenmiştir.

Dört bölümde yapılandırılan çalışmanın ilk bölümünde iradi işsizlik kavramına yer verilmiş ikinci bölümde ise kavramın detaylı açıklamalarına

imkân tanıyan teorik yapı aktarılmıştır. Üçüncü bölüm iradi işsizliğin nedenlerine ayrılmıştır. Son bölümde ise iradi işsizliğin sonuçlarına ilişkin değerlendirme yer almaktadır.

1. İradi İşsizlik Kavramı

Cambridge ekonomi sözlüğünde iradi işsizlik; “kişinin düşük ücretli bir işte çalışmak istememesi veya kendisine çalışmadığı sürece sağlanan devlet yardımlarının tatmin edici düzeyde olmasından kaynaklanan sebeplerle çalışmamayı tercih etmesi” durumu olarak tanımlanmaktadır (Cambridge Dictionary).

İradi işsizlik; yüksek vergi oranları, boş işlerden yeterince haberdar olmama, sosyo-ekonomik faktörler, piyasa yapısı, hükümet müdahaleleri ve teknolojik ilerleme gibi nedenlerle oluşabilmektedir. İnsanlar, gelir etkisi, piyasanın gerektirdiği niteliklere uyumda gecikmeler, gerçek dışı beklentiler, kısa süreli çalışma tercihleri veya insan mizacından kaynaklanan nedenlerle iş aramaktan vazgeçip gönüllü olarak çalışmak istemeyebilir. O halde iradi işsizliği en genel anlamı ile iş aramama veya iş aramada gönülsüz davranma neticesinde çalışmayı reddetme hali olarak tanımlamak mümkündür.

İradi işsizliğe neden olan en önemli unsurlardan biri iş arama faaliyetinin uzun sürmesidir. Ülkeden ülkeye değişmesine rağmen OECD, ILO veya Dünya Bankası (WB) standartlarına göre iş arama süresine göre üç tür sınıflandırma öne çıkmaktadır. Bunlar kısa, uzun ve çok uzun süreli iş arama faaliyeti olarak ifade edilebilir. Kısa süreli iş arama faaliyeti altı aya kadar (OECD), yirmi yedi haftadan kısa süreli (ABD) veya bir yıldan az süreli (İsveç, Hollanda) olarak kabul edilmektedir. Uzun süreli iş arama faaliyeti genellikle bir yıldan uzun süreleri ifade etmektedir (ILO, OECD, WB). Ancak ABD’de yirmi yedi haftadan uzun süreler kabul edilmektedir. Çok uzun süreli iş arama faaliyeti ise genellikle yirmi dört aydan (iki yıldan) daha fazla süreleri ifade etmektedir (OECD/EUROSTAT). TÜİK ise bir yıldan uzun süredir iş arayanları uzun süreli işsiz olarak tanımlamaktadır (Çağlar, Kumaş ve Moralı, 2015: 71-72). İş arama süresi uzadığında iş arama faaliyetinden vazgeçme eğilimi de artacaktır. Bu durumda meydana gelen çalışmama tercihi iradi işsizlik olarak belirir.

İradi işsizlik kavramına geniş perspektiften bakabilmek için farklı iktisat okulları açısından açıklamalar getirmek gerekir. Çoğunlukla bir karmaşa içinde sınıflandırılan iktisat okullarını tanımak, okulları makro anlamda sınıflandırmaya ve iradi işsizlik teorisini bu kapsamda kavramaya yönelik çabanın bir parçası olarak değerlendirilmelidir. Bu kapsamda ana akım iktisat okullarına genel bir bakış ardından “iradi işsizlik” kavramının iktisat okulları nezdinde teorik temellerini incelemekte fayda vardır.

1.1. Ana akım İktisat Okullarına Genel Bir Bakış

İktisat okullarına/yaklaşımlarına ilişkin sınıflandırmalar ekseriyetle kapitalist yapının inşası, eleştirisi ve reddiyesi üzerine oluşmuştur. İnşa sürecinin temelinde fizyokratik merkantalist dönemin uzantıları olan doğal düzen ve ardından faydacı felsefenin somutlandığı klasik iktisat bulunur. Doğal dengenin iktisadi hayatta da olduğunu iddia eden klasik iktisat, bireyin olduğu gibi piyasaların da özgür olması ve toplumsal refahın sağlanmasında işbirliğinin tesis edilmesi gerektiğini ileri sürer. A.Smith, J.B.Say, D.Ricardo, J.S.Mill gibi isimler en tanınır klasik iktisatçılar içinde yer alır.

Klasik iktisat öğretisinin görece devamı olan ancak klasik iktisadın aksaklıklarını öne çıkararak piyasa ekonomisindeki başarısızlığın giderilmesi için bir takım müdahalelerin yapılmasını öneren neoklasik iktisat da kapitalizmin inşa sürecine dahildir. Neoklasik yaklaşım klasik iktisadın restorasyonunu üstlenen bir algı ile eleştirel yaklaşımlara köprü görevi de görür. Genellikle olguları matematiksel yaklaşımlarla açıklayan neoklasik iktisat yaklaşımının en bilinen okulları; Lozan (Walras, Pareto), Avusturya (Hayek), Stockholm (Myrdal) ve Cambridge (Marshall, Pigou) olarak sıralanabilir.

Piyasalara müdahalenin gerekçesini efektif talebi artırmak olarak ifade eden talep yönlü iktisadın temsilcisi Keynes, klasik iktisat eleştirisi ile neoklasik öğretilerden ayrılarak ayrı bir okul olma kapasitesine ulaşabilmiştir. Keynes piyasa meselelerine makro iktisat yönünden bakar.

Keynes’in klasik iktisat öğretilerine yönelik görüşlerini eleştiren “arz yönlü iktisat okulu” ise (en bilinen teorisi Haldun/Lafer Eğrisi) klasik iktisadın modernize edilmiş halini ifade eder. Arz yönlü iktisadın müdahale karşıtı duruşunun uç noktasını Libertarian İktisat Okulu temsil eder. Müdahalenin

tamamen yersiz olduğunu savunan ve bireysel özgürlüklerin hiçbir koşulda sınırlanmaması gerektiğini ileri süren bu iktisat okulu düşünürlerinin kimi zaman devletin fonksiyonu ve işlevleri üzerine şiddetli tartışmalar yaptığı da görülmektedir (D.Firedman, Rothbard, Nozick, Rand vd).

Makroekonomik önermeler içeren Keynes iktisadını neoklasik iktisatla sentezleyen Hicks, Hansen, Samuelson gibi iktisatçılar neoklasik keynesyen ara değer okulunu temsil ederken, bu düşüncelerin Keynes'in orijinal fikirlerini tahrip eden yaklaşımlar olduğunu ileri süren ve orijinal fikirlerin dinamikleştirilmesi üzerine çalışan Horrod, Domar, Robinson, Kaldor gibi iktisatçılar da postkeynezyen (fundamentalist) iktisat okulunu temsil eder. Keynes'in oluşturduğu iktisadi hava, günümüzde etkin çalışmaları bulunan birçok okulun oluşmasına katkı sağlamıştır. Keynesyen müdahaleci maliye politikalarının doğru olmadığını ve iktisadi dengenin ancak monoterist bir yaklaşımla para politikaları ile gerçekleştirilebileceğini ileri süren Chicago Okulu (Friedman) bunlardan biridir. Piyasaya müdahale siyasal tercihler ve iktisadi yapı arasındaki ilişki zincirini yeniden kuran Virginia Politik İktisadi Okulu da (Buchanan) bu okullar arasında yerini almaktadır (Buchanan ve Tullock, 1962).

Kapitalizmin tahammülsüz/net eleştirisi üzerine oluşturulmuş iktisat yaklaşımları ise genel olarak Marksiyen iktisat çatısı altında birleşir. Öz olarak sementik (anlamsal) bir kavrayış üzerine kurgulandığı varsayılan marksist iktisat; artık değer, sınıf ve üretim tarzı (üretim ilişkileri ve üretim güçleri arasındaki etkileşim) üzerine yapılandırılmıştır. Bu yapı Marks ve Engels'in politik ekonomi eleştirileri ile başlayan süreçte genişlemektedir. Engels tarafından edite edilen Kapital'de de vurgulanan ve bu süreçte önemi daha da belirginleşen "sermaye birikimi", Kautsky tarafından edite edilen Marks'ın "Artık Değer" Teorisi; Perron-Frobenius tarafından matematiksel olarak ifade edilen "değer teorisi" iktisadın pozitif matrisin pozitif öz vektörü gibi veya Schumpeter tarafından tanınırlığı artırılmış/sağlanmış "yaratıcı yıkım" gibi kavramlar Marksist iktisadın genişletilmiş jargonları arasında yer alır (Burjuvazi, Gallerte/Soyut Emek, Fetişizm gibi temel Marksist jargonların analizi için bkz. Sutherland, 2008). Hatta "Klasik İktisatçı" teriminin bu okulu temsil eden Ricardo, James Mill ve bu iktisatçılardan önce yaşamış olanları, farklı bir anlatımla en üst noktada

Ricardiyen iktisat olarak bilinen teorinin kurucularını da kapsayacak biçimde ilk kez Marks tarafından kullanıldığı ifade edilir (açıklayıcı bir yaklaşım için bkz. Keynes, Genel Teori açıklama bölümü, 2008: 13). Kimi zaman da klasik iktisat görüşlerinin 19.yy Fransız iktisatçısı J.B.Say tarafından ileri sürülen düşüncelerin özeti olduğu söylene de Adam Smith ile Marks arasındaki tüm iktisatçılar klasik iktisatçı olarak tanımlandığı anlaşılmaktadır.

Birbiri içine geçmiş ve birikimli bilgiden etkilenen tüm bu iktisat okulları karşılaştırıldığında, iktisadi yaklaşımların piyasaya müdahale etmeme, piyasaya kontrollü müdahale etme ve piyasa yapısına tamamen karşı olma şeklinde öbeklendiği söylenebilir. Piyasaya müdahalenin meşru olmadığı ve doğal düzenin kati olarak korunması gerektiğini ifade eden yaklaşımları klasik okul, piyasanın dengeye getirilmesi için çeşitli araçlarla “sınırlı” müdahaleyi meşru gören yaklaşımları neoklasik okul ve piyasa mekanizmasının (kapitalizmin) tamamen ortadan kaldırılması yönlü yaklaşımları da marksiyen okul temsil etmektedir. Ancak Keynesyen iktisat müdahale araçları ve mantığı açısından neoklasik okuldan ayrıldığı için bu okul ayrı olarak başlıklandırılmaktadır. Neoklasik iktisattaki “sınırlı” müdahaleler bireysel istekler ve bireysel piyasa eylemlerini mikro düzeyde düzenlemeyi ve dengeye getirmeyi hedefler. Neoklasik iktisatta ekonomi mikrodan makroya hareket eder ve bireylerin davranışlarının ekonominin genelini etkilediği varsayılır. Her ne kadar kontrollü müdahale araçlarını kullansa da neoklasik iktisat çoğu kez klasik iktisatla benzer düzlemde değerlendirilir. Oysa Keynesyen iktisatta ekonominin makrodan mikroya hareket ettiği ve gayri safi milli hasıla, milli gelir, işsizlik, tüketici fiyat endeksi gibi makro ekonomik nesnelerin birey davranışlarını etkilediği ifade edilir (Wolff ve Resnick, 2016:65). Keynesyen ve bunu takip eden post keynesyen okul günümüz iktisadi ortamının şekillenmesinde büyük öneme sahiptir. Neticede günümüzde iktisaden beliren en önemli iki unsur “istihdam” ve “fiyat istikrarı” Keynes iktisadının net sınıflandırmasıdır (İstihdam, Faiz + Para = Fiyat İstikrarı Genel Teorisi).

1.1.1. Klasik ve Neoklasik İktisatta İradi İşsizlik

Klasik iktisadın temel mantığı feodalizmin kısıtladığı ve zapt ettiği üretkenliği/verimliliği serbest bırakmaktır (Wolff ve Resnick, 2016:367). Bireysel tercihlerin ve rasyonalitenin piyasayı yapılandırıcı ve yönlendirici güçte olduğu varsayılır. Klasik iktisatta çalışma, insanın özgürlük alanının üretim süreçleri içinde var edilebildiği modern bir kavramdır. İktisadi hayatta özgürleşebilmek için bireysel üretim potansiyelinin kullanılması ve çalışılması gerekir (Budd, 2011:68). Kapitalizmle birlikte yeniden anlamlandırılan dünyada çalışma, yaşamın bir parçası değil bizatihi yaşam biçimidir (Gorz, 2007: 29-31). Bu nedenle klasik iktisatta “çalışmama” dünyanın evrildiği yaşam biçimini kabul etmemek anlamına gelir.

Klasik iktisat, piyasanın kendi dengesi üzerine kurgulanması gerektiğini savunur. Dengenin üzerinde ücretler için pazarlık yapan güçlü sendikalar, çalışanlar için asgari bir ücret limiti oluşturan yasalar, fiyatlar düştüğünde (deflasyon), işçiler ve firmaların genellikle psikolojik maliyet için nominal ücret kesintilerini önlemeleri (yapışkan ücretler/negatif ücret elastikiyetleri) gibi uygulamalar piyasanın doğal işleyişini bozar ve işsizliği oluşturur (Solow, 1980:4-10).

Klasik iktisatta üreticiler “çok fazla” üretiyorlarsa, ürettikleri son birimlerde para kaybedecek olma ihtimalinin farkında olmalı fakat her zaman istedikleri kadar satabileceklerini de bilmelidir. Örneğin sadece tek bir işgücü piyasasının olduğu ve tüm işlerin eşit olarak iyi ücretlendirildiği bir toplum varsayarsak, ürün fiyatlarına göre daha pahalı olan emek, karlı üretim olasılığını düşürür. Daha yüksek ücret oranları doğal olarak düşük emek talebi (ve tabi işsizlik) anlamına gelir. Klasik iktisatta işgücü arzı, reel ücret oranının artan bin fonksiyonudur (Holte, 1988:16).

Klasik iktisada göre işsizlik, kötü şans gibi durumlar dışında her koşulda iradi bir tercihin sonucudur. Lucas, mevcut ekonomide alternatif faaliyetler olduğu sürece işsizliğin daima iradi olması gerektiğini ileri sürer. Bu durumu “bütün işsizliklerde gayriiradi unsurlar bulunur çünkü kimse iyi yerine kötü şansını tercih etmez. Ancak bütün işsizliklerde iradi unsurlar da bulunur çünkü birinin iş şartları kötü olsa da başka biri daima o işe razı olmayı seçebilir” şeklinde ifade etmektedir (Lucas, 1978:259).

Klasik iktisat teorisinde işgücü piyasası ikiye bölünmüştür. Bunlar birincil ve ikincil işgücü piyasaları olarak adlandırılır. Birincil işgücü piyasası mevcut işlerin en iyilerinin bulunduğu kararlı piyasadır. Burada nitelikli işgücü, daha kaliteli işler, yüksek ücretler ve gelişmiş sosyal güvenlik hakları bulunur. İkincil işgücü piyasası ise ücret ve çalışma koşullarının zayıf olduğu düşük kararlı piyasadır. Ancak nitelik gereksinimlerinin düşük olmasından dolayı işgücü boşlukları daha çabuk doldurulmaktadır (Uyanık,1999). İnsanların çoğu birincil işgücü piyasasında çalışmak ister².

Her iki işgücü piyasasında da oluşan ücretler seviyesi, işgücü arz ve talebine göre dalgalanmalar gösterecektir. Elbette ücretlerle birlikte çalışma koşullarında da iyileşmeler ve kötüleşmeler olacaktır. İnsanlar daha iyi ve konforlu bir yaşam için birincil işgücü piyasasında dalgalanmalar neticesinde oluşmuş ücret ve çalışma koşullarını izleyerek zor da olsa bu piyasa içinde yer almak ister. Ancak yeterli niteliğe sahip olmadıklarından bunu başaramazlar. İkincil işgücü piyasası ise daha düşük avantajlar sağlama-sına rağmen istihdam şansı tanımaktadır. Bu piyasada, çeşitli dalgalanmalara, düşük ücret ve çalışma koşullarına rağmen, kendi gerçekleri çerçevesinde istihdam edilebileceklerdir (Wachter,1974: 638). Çalışma kararında beklentilerin etkisi, işsizliği iradi boyuta taşımaktadır. Birincil ve ikincil işgücü piyasasında boş olan işlerde çalışmak yerine beklentilerin karşılanması için çalışmama kararı iradi bir tercihtir. Bu nedenle klasik iktisat, işsizliği “iradi işsizlik” olarak kabul eder.

Klasik iktisat literatüründe işsizlik tartışmaları friksiyonel (geçici-arızı) ve iradi (voluntary) işsizlik üzerine yoğunlaşmaktadır. Elbette klasik iktisadın işsizlik teorisinde tespit ettiği bu iki işsizlik türü birbirinden bağımsız olarak değerlendirilemez. Nitekim friksiyonel işsizlik sürecinde iş arama süresi, iş arayan tarafından şahsi/keyfi nedenlerle uzatılabilir. Bu durumda friksiyonel işsizlikle iradi işsizlik iç içe geçmektedir.

² Toplam işgücünün L 'ye eşit olduğunu varsayıp sendikaların pozitif ücret baskısı veya diğer nedenlerle iyi çalışma koşulları olan birincil işgücü piyasasında istihdam edilen işgücünü N_1 olarak kabul edelim. Gerekli ve yeterli koşullara sahip olmadığından dolayı ikincil işgücü piyasasında istihdam edilenleri ise N_2 olarak kabul edelim. O halde istihdam $(E)=N_1+N_2$ kadar olacaktır. İkincil sektör istihdamı $N_2=E- N_1$ kadar olacaktır. İşsizliği U kabul edersek toplam işgücü $(L)= N_1+N_2+U$ olduğundan bu durumda işsizlik seviyesi $U= L- (N_1+ N_2)$ kadar olacaktır.

Pigou'nun "İşsizlik Teorisi", klasik İktisadın işsizlik algısını anlaşılır düzeyde tanımlayan temel eserlerden biridir. Ortodoks okul olarak da adlandırılan klasik gelenekte Pigou istihdam hacmini iki temel faktöre bağlar. Bunlardan ilki; çalışanlar için garanti edilmiş ücretlerin gerçek oranları, ikincisi işgücünün gerçek talep fonksiyonunun şeklidir (Pigou, 1968: 90). Pigou teorisinden "istihdam" seviyesinin ancak dört şekilde artırılabilceği anlaşılmaktadır. (i) Friksiyonel (Geçici-Arızı) işsizliği azaltacak şekilde işletme organizasyonunu düzenlemek veya tahminleri isabetli yapmak, (ii) iradi (voluntary) işsizliği azaltmak amacı ile çalışmaya hazır emek hacmini artırabilecek derecede olan ve reel ücret olarak ifade edilen işgücü marjinal zahmetini azaltmak, (iii) nominal ücretlerin faydasına etki eden malların üretiminde verimi artırmak (Keynes açıklaması ile tüketim eşyası endüstrilerdeki işgücünün marjinal fiziksel verimliliğinde artış sağlamak) ve (iv) ücret geliri dışında geliri olan sınıfların harcamalarında, ücret malları fiyatlarına nazaran ücret dışı malların fiyatlarında meydana gelen artış olarak sıralanabilir (Pigou, 1968, 90; Keynes, 2008:17).

O halde Pigou teorisine göre işsizlik, (i) ihtiyaç duyulacak işgücünü önceden tahmin edip organizasyonun ona göre düzenlemesinden, (ii) çalışmayı destekleyen reel ve sübjektif unsurların çalışan lehine düzenlenmemesinden, (iii) düşük verimlilikten ve (iv) piyasa koşullarından kaynaklanır. Bu koşulların uygun olması halinde işsizlik çalışmaya hazır emek hacmi, reel ücret seviyesi ve işgücünün marjinal zahmeti ile ilgili bir husustur. Yapısal problemler dışında işsizliğin reel ve sübjektif unsurlardan oluşan marjinal zahmetle ilişkilendirilmesi klasik iktisatta işsizliği "iradi" bir tercih olarak öne çıkarır.

Neoklasik işsizlik teorisi de klasik işsizlik teorisine yakın önermeler içermekle birlikte kimi zaman ara değer olarak önemli restorasyonları kapsar. İradi işsizliğin bireyin tercihi olduğu düşüncesi neoklasik görüşte piyasanın yapısına evrilmektedir. Walras'ın yaklaşımında, denge noktası, üst (sağ) sınır noktası (mevcut miktar) ile tanımlanırsa tam istihdam olacaktır. Eğer denge noktası üst noktanın altında ise (sağ sınır noktasının solunda) bu durumda iradi işsizlik oluşacaktır. İradi işsizliğin büyüklüğü, sınır ve dengeler arasındaki farktır. Daha açık bir ifade ile Walras iradi işsizliğin, yaşam koşulları için gereksinim duyulan ücret seviyesinin piyasa denge

ücretinden daha yüksek olması halinde oluştuğunu ifade eder. Walras'a göre boş zaman kullanımı bireyler tarafından çoğunlukla işgücü piyasasına girmeden önce belirlenir ancak işgücü piyasasına girildiğinde iradi işsizlik artık bireylerin kararına bağlı değil piyasa güçleri tarafından oluşturulur (Davar, 2016:612).

Neoklasik iktisadın güncel versiyonlarında da işsizliğin iradi olması gerektiğine yönelik belirgin önermeler bulunmaktadır. Ücret seviyesi (özellikle etkin ücret modelleri çerçevesinde) işsizliği bir zorunluluk değil tercih olarak ortaya çıkarır. Piyasaların çeşitlenmesi klasik iktisat algısı döneminden farklı bir takım çözümlemeleri gerektirse de gerçekte ekonominin herhangi bir yerinde rekabetçi bir işgücü olduğu sürece tüm işsizliğin iradi olması gerekir (Shapiro ve Stiglitz, 1985:1215).

1.1.2. Keynesyen İktisatta İradi İşsizlik

Keynes, klasik iktisadın, sermaye birikimi ve işgücü arzı üzerine kurulu olduğunu ifade eder. Buna göre ücret işçinin marjinal verimliliğine eşittir ve belirli bir işgücünün istihdamı halinde ücretin faydası istihdam miktarının Marjinal Zahmetine (Sınır Verimliliğine) eşittir.

Klasik iktisatta "istihdam" üç sınıra tabidir. İlki; bir aşağıdaki başlıkta daha ayrıntılı değinilecek olan Keynesyen Sınırdır. Üreticilerin satılmayan malları üretmekle ilgilenmediği temel mantığı üzerine kurgulanmıştır. Bu durum üretimin boyutu ve istihdam için bir sınır oluşturur. İkincisi "neoklasik sınır"dır. Üreticilerin, maliyetlerin brüt gelirden daha büyük olduğu üretim ile ilgilenmeyeceğini, bu durumun da emek talebi ve dolayısıyla istihdam için bir sınır oluşturacağını ifade eder. Üçüncüsü; istihdamın emek arzından daha büyük olamamasıdır. Bu sınır "arz sınırı" olarak adlandırılır (Holte, 1988:17). Klasik iktisatta bu üç sınır yaklaşık eşit kabul edilir. Ancak bu sınırların farklı olduğu durumlarda istihdamın büyüklüğünü belirleyen en küçük sınırdır (istihdam önündeki engeller ne kadar küçülürse istihdam o kadar büyür). Eğer arz sınırı diğer sınırların en az birinden daha yüksekse, bu durumda işsizlik ortaya çıkar. İlgili kapsamda istihdam işsizlik ilişkisini üç temel sınırla çerçevelemek mümkündür:

Keynesyen limit diğer sınırlardan daha düşükse böyle bir durumda Keynesyen işsizlik oluşur.

Neoklasik limit diğer sınırlardan daha düşükse bu durumda klasik işsizlik oluşur.

Keynesyen ve neoklasik sınırlar eşit ve her ikisi de tedarik sınırından daha düşükse böyle bir durumda Klasik/Neoklasik Keynesyen işsizlik oluşur (Holte, 1988:17 vd).

Ücretin İşçinin Marjinal Verimliliğine eşit olması; çalışanın ücretinin işgücünün bir birim azaltılması halinde kaybedilecek hasılanın değerine eşit olmasını ifade eder. Elbette bu tür bir hasıla azalmasının sonucunda yapılması engellenmiş diğer masraflar bu maliyetin dışındadır. Burada bahsedilen eşitlik, belirli prensipler dâhilinde ancak tam rekabetin ve serbest piyasanın oluşmaması durumunda bozulabilir. Ücretin Faydasının İstihdam Miktarının Marjinal Zahmetine Eşitliği ise; istihdam edilen bir kişinin reel ücretinin, fiilen istihdam edilen bütün işgücü miktarının işgücü piyasasına katılmasına temel teşkil eden taban ücret olduğunu ifade eder. Şöyle ki, bağımsız emek birimlerinin her biri için bu eşitlik yine tam rekabet ve piyasa koşullarının oluşmaması halinde bozulabilir. Burada bahsedilen Marjinal Zahmetten kasıt; bir kişiyi ya da grubu, kendileri için belirli asgari haddenden daha az fayda sağlayacak bir ücreti kabul etmektense çalışmaktan vazgeçmeye iten her türlü nedendir. İşte bu tür bir işsizlik friksiyonel (geçici-arızı) olarak isimlendirilir.

Friksiyonel işsizlik; talebin devamlı olmaması yahut yanlış hesaplamalardan kaynaklanan nedenlerle istihdam miktarları arasında geçici boşlukların bulunmasından, ya da iş değiştirilmesi sürecinde belirli bir zamanın geçirilmesi zorunluluğundan kaynaklanan işsizliktir (Keynes,1973:6). Öyle ki her koşulda durgun olmayan bir ekonomide (tam istihdamda) dahi istihdam kaynaklarından bir kısmının boşta kalması ve bu tür işsizliğin oluşması kaçınılmazdır (Mankiw, 2009:320).

Bir de işgücünün kendi marjinal verimliliğine tekabül eden üretim hissesini (çalışmayı), hukuki veya toplumsal adetlerden, kolektif ücret bağlılığından (gelir sahibi ana baba eş vs yanında olmaktan), değişikliklere uyumda gecikmelerinden ve en nihayetinde insan mizacının inatçılığından doğan keyfiyetinden serbestçe veya zorla reddetmesi halinde oluşan bir işsizlikten

söz edilmektedir. Bu işsizliğe, İradi (Voluntary) işsizlik adı verilir (Keynes,1973:6).

Keynes iktisadında işsizlik esas olarak gayri iradidir. Keynes'i klasik iktisadın işsizlik kapsamından uzaklaştıran ve işsizliği gayri-iradi bir mesele olarak görmesini sağlayan husus 1929 büyük buhranını takip eden süreçte insanların her iki piyasada da (birincil ve ikincil) iş aramasına rağmen bulamaması olmuştur. 1936 tarihli, İstihdam, Faiz ve Paranın Genel Teorisi isimli eserinde Keynes, klasik iktisadın işsizliği sınıflandırmasındaki yetersizliğine dikkat çekmiş, işsizliğin sadece iradi bir husus olmadığını ve çoğunlukla efektif talep yetersizliğinden kaynaklandığını ifade etmiştir. Keynes, halkın cari ücret düzeyinde istediği kadar iş bulmasının genel olarak mümkün olmadığını kabul etmekte üstelik bazı kişilerin nominal ücret seviyesinde işi kabul edebilecek rızayı göstermesine rağmen yine de iş bulamadıklarını ileri sürmektedir. Bu durum klasik iktisatta ifade edilen friksiyonel ve iradi işsizliğin dışında farklı bir işsizliği oluşturmaktadır. Keynes'e göre Gayri İradi (involuntary) olarak adlandırılan bu işsizlik türü; nominal ücretlere nispetle işçilerin kullandığı tüketim eşyası fiyatlarının biraz yükselmesi halinde, gerek cari nominal ücret şartları dahilinde çalışmaya hazır toplam işgücü arzı, gerekse aynı şartlara göre yapılan toplam işgücü talebi fiili çalışma miktarı seviyesinden fazla olduğu durumlarda ortaya çıkmaktadır. (Keynes, Reprinted 1976: 15). İşsizliğe ilişkin bu teorik dizini daha anlaşılabilir bir düzenleme ile cari ücret düzeyinde ve çalışma koşullarında iş aranmasına ve bulunduğu kabul edilecek olmasına karşın iş bulunamaması hali olarak ifade etmek mümkündür (Keynes,1973). Bu tanım günümüzde açık işsizliğin tanımı olarak kabul edilmektedir.

Keynes'in açıklamalarından anlaşıldığı üzere iradi işsizlik; hukuki veya toplumsal adetler, çalışmayı reddetme, kolektif ücret bağımlılığı, değişikliklere uyumda gecikmeler ve insanın mizacından kaynaklanan nedenlerle oluşmaktadır. Ancak bunun yanında münferit gelir sahipliği, gerçek dışı beklentiler, kısa süreli çalışma tercihleri, sosyal yardımlar vb nedenlerin de iş aramada gönülsüz davranmaya neden olduğu ve iradi işsizliği meydana getirdiği de kabul edilmelidir.

1.1.3. Marksist İktisatta İradi İşsizlik

Emek değer teorisi üzerine oturan Marksist iktisatta işsizlik, temelde iki nedenden oluşur. İlki üretimde makineleşme ile birlikte ortaya çıkan atıl işgücüdür. Teknoloji, işsizlik oluşturur. Diğeri, işsiz sayısına bağlı olarak kapitalistin artan nitelikli işgücü talep seçeneği nedeniyle düşük nitelikli işgücünün iş bulmada zorlanmasıdır. İş arayan işgücü sayısı arttıkça ücretler düşer ve bu nedenle nitelikli insanlar daha düşük ücret seviyelerinde işe başlamaya razı olur. Bu durumda niteliksiz işgücü düşük ücret seviyesini kabul etse iş bulma şansı azalır. Bu açıklamalar Marksist iktisatta işsizliğin kapitalizmin içsel çelişkisinin doğal bir sonucu olduğu anlaşılmaktadır (Ataman, 1998: 62).

Marksist iktisatta her iki işsizlik türünün de gerçekte istem dışı olduğu görülmektedir. Kapitalizmin yapısından kaynaklanan işsizlik sarmalı, emekçiler için gayri iradi bir durumdur. Marksist doktrinde kapitalist işsizlik, yetersiz sermaye birikimi ve üretimde tam verimliliğin olmamasından kaynaklanır. Ancak üretimde tam verimlilik olmasa da kapitalizmde karlılık süreklidir. İşveren her zaman daha fazla artık değer elde etmek ister. İşçinin marjinal verimi sıfırlandığında ise artık değer üretimi durur, işveren yeni işçi talep etmez ve işsizlik başlar. Bu durumda işsizlik, işsiz kalan için bir tercih meselesi değil kapitalistin tercih ettiği sürecin sonucudur. İradi işsizlik de ancak kapitalist piyasanın imkân tanımadığı kişiler için söz konusu olabilir.

Kapitalizmin eleştirisi dışında Marksist iktisadın öz değerinde emek biza-tihi varlığı gereği değerlidir. Çalışmamak bir tercih meselesi olmaz. İradi olarak işsiz kalan kimse üretimden pay alamayacağı için yaşama şansı kalmaz. Ancak çalışma fiziki ve zihni kudretine sahip olmayanlar iradi olarak işsiz kalabilir. Sağlıklı insanların tamamının üretim sürecine katkıda bulunması gerekir. Bu anlamda Marksist çalışma süreci ile kapitalist çalışma süreci arasında büyük benzerlik görülür. İki iktisadi akımın farklılaştığı nokta çalışıp çalışmama kararı değil çalışma neticesinde elde edilen karın paylaşımı sorunudur. Birinde elde edilen artık değere kapitalistin el koymasına doğal bir süreçtir. Çünkü kapitalist sermaye sağlayan kesim olarak girişim riskine katlanmaktadır. Diğerinde ise üretimi yapan işçi üretimden

elde edilen kardan hak ettiği ölçüde pay almalıdır. Çünkü bir malın değerini o mala harcanan emeğin miktarı belirler. Buradan anlaşıldığı üzere her iki iktisadi akım da iradi işsizliği verimsizlik olarak algılar. Hatta bu nedenle Marksın çalışmama veya tembelliğin bir hak olduğunu iddia eden ve Tembellik Hakkı isimli bir eser yayınlayan damadı Lafargue’a bu tür düşüncelere sahip olduğu için “eğer sen Marksistsen ben Marksist değilim” dediği iddia edilmektedir³

2. İradi İşsizliğin Nedenleri

İradi işsizlik kapsamında çalışmama tercihi belirli nedenlerden kaynaklanır. Çoğu şahsi nedenler olmakla birlikte yapısal nedenler de bu tercihe etki eder. İnsan mizacından kaynaklanan nedenler, iş aramama veya iş aramada gönülsüz davranma, çalışmayı reddetme, kısa süreli çalışma tercihleri, gelir etkisi ve gerçek dışı beklentiler şahsi nedenler altında sıralanabilir.

Piyasa yapısı, boş işlerden yeterince haberdar olamama, uzun süreli iş arama faaliyeti, piyasanın gerektirdiği niteliklere uyumda gecikmeler, yüksek gelir vergisi politikaları ve sosyo-kültürel yapı gibi değişkenler yapısal nedenler arasında açıklanabilir.

2.1. İradi işsizliğin şahsi nedenleri

İradi işsizliğin şahsi nedenleri genellikle yaşam tercihlerinin psikolojik uzantıları veya ekonomik güçle ilişkilidir. Bazı insanlar mizaç olarak çalışmayı anlamsız bulur. Bu durumda çalışmama bir tercih olarak yaşam tarzına dönüşebilir. Bazıları çalışmayı anlamsız bulmasa da zahmetli görür ve iş arıyor tavrı içinde olsa da gerçekte iş aramaz veya gönülsüz davranır. Bazıları daha radikal tavır takınır ve çalışmayı tamamen reddeder. Elbette bu reddediş mutlak bir davranış kalıbı olarak ortaya konulamaz. İhtiyaç halinde kısa süreli çalışmalarla yaşamak için gerekli olan geliri elde etme çabasına girişilebilir. Ancak alternatif geliri olanların çalışmama tercihi dirençlerinin daha yüksek olduğunu da kabul etmek gerekir. Üstelik alternatif geliri olanların gerçekteki ücret beklentilerinin doğması da mümkündür.

³ Friedrich Engels’in 1882’de Eduard Bernstein’a ve Lafargue’a yazdığı mektupların İngilizce versiyonu için bkz. https://marxists.catbull.com/archive/marx/works/1882/letters/82_08_09.htm ve https://www.marxists.org/archive/marx/works/1889/letters/89_05_11.htm

Tüm bu veriler iradi işsizliği sübjektif bir işsizlik olarak tanımlamayı mümkün kılmaktadır.

2.1.1. İnsan mizacından kaynaklanan nedenler

İnsan davranışları çeşitli etmenler çerçevesinde birbirinden farklılık gösterir. Kimi insan çalışmayı sevmezken kimileri sever. Kimileri için tembellik kötü bir alışkanlıkken kimileri için bir yaşam biçimidir. Kimileri için çalışmak sosyal statünün bir parçası iken (Sen, 1975: kimileri için köleleşmenin göstergesidir (Güler, 2015: 26 vd.)

İnsan davranışlarının çeşitliliği üzere en temel teori Douglas McGregor'un X ve Y kuramıdır. X kuramı; bireylerin çalışmayı sevmediği, fırsat bulduklarında çalışmaktan kaçacaklarını öngörür. Bu yüzden birey çalıştırılmak isteniyorsa korkutulmalı, yönlendirilmeli ve gerektiğinde tehdit edilmelidir. X kuramına göre normal bir kişi sorumluluktan kaçır. Amaç en güvenli ve yüksek gelirli işi bulabilmektir (McGregor, 2006:43). Y kuramı; kişilerin çalışarak fiziksel ve zihinsel çalışmalarının oyun oynama ve dinlenme ihtiyaçları kadar doğal olduğunu öngörür. Y kuramına göre normal bir insan öğrenmek ve sorumluluk taşımak ister. Çalışma, isteyerek yapılan bir faaliyettir (McGregor, 2006:59). İradi işsizliğe yol açan insan mizacından kaynaklanan nedenlerin Mc Greor'un X kuramı kapsamında tanımlanan bireyler için geçerli olduğu anlaşılmaktadır.

Bu kuram yanında bir de Reddin'in Z kuramı vardır. Kuram, insanın içinde bulunduğu duruma göre güdüleneceğini, bunu içsel veya dışsal olarak değil sadece mantığı ile gerçekleştireceğini öngörür (Reddin, 1970:16). O halde iradi işsizlik bu kurama göre mantıksal bir sürecin ürünüdür. Tembelliği veya aylaklığı yaşam biçimi olarak benimsemiş kimseler bu kuramı doğrular niteliktedir. Tembelliğin kutsiyetine vurgu yapan Bertrand Rusel'in "Aylaklığa Övgü" ve Poul Lafergue'nin "Tembellik Hakkı" gibi felsefi edebi eserlerde bu kuramın özünü yakalamak mümkündür.

Bir de Argyris'in olgunlaşmışlık-olgunlaşmamışlık Kuramından bahsetmek gerekir. İradi işsizliğe neden olan ve insan mizacından kaynaklanan sebepleri bu kuramla da açıklamak mümkündür. Kuram; olgunlaşmamış insanın pasif, diğerine bağımlı, kısa zaman görüşlü, düşünme yeteneği sınırlı, maymun iştahlı olması gibi özelliklere sahip olduğunu ileri sürer. Bu

kimseler rahatlıkla işi terk edebilir, devamsızlık yapabilir veya çalışmaktan vazgeçebilir. Buradaki sorun çalışanın yüksek performans için gerekli yetenekleri sahip olmaması değil, o işte çalışması için isteksiz olmasıdır. Olgun insan ise bunun tam tersi davranışlarda bulunur (Argyris, 1983:20). Argyris kuramına göre olgunlaşmamış insanların iradi işsizlik tercihinde bulunması gayet normaldir. Daha farklı bir anlatımla iradi işsizlik olgun bir davranış değildir. Bu kuram Mc Gregor'un X ve Y kuramı ile de benzer tespitler içermektedir.

2.1.2. İş aramama veya iş aramada gönülsüz davranma

Kimi zaman uzun süreli iş arama faaliyeti insanların ümidini kırarak iş aramaktan vazgeçmelerine neden olur. Bir kişinin işsiz sayılabilmesi (veya işsizlik istatistiğine dahil olabilmesi) için aktif olarak iş arama faaliyeti içinde olması (iş arama kanallarından birini kullanması) gerekir. Ancak beklentilerin karşılanmaması veya eğitime uygun iş bulunamaması iş arama faaliyetini gönülsüz davranışa evirir ve hatta bir süre sonra tamamen sonlandırabilir. Bu durumda ortaya “iradi işsizlik” çıkacaktır.

Eğer işsizlik yapısal olarak iradi olarak belirmişse bu durumda yeni iş oluşturmak için mevcut istihdamı işten çıkarmak (veya emekli etmek) işe yaramayacaktır. Böyle durumlarda iş aramada gönülsüz davranmanın nedenlerinin tespit edilmesi ve işgücü arzının çalışması için uygun koşulların oluşturulması gerekir. Bunun için çalışma neticesinde meydana gelecek fayda seviyesinin artırılması, gelir vergisi başlangıç oranının düşürülmesi, çalışan aileler için asgari gelir güvenci sisteminin oluşturulması veya tek ebeveynler için çocuk bakımı konusunda yardım sağlama gibi tedbirler alınabilir (Ed. Ekon: Voluntary and Involuntary Unemployment).

2.1.3. Çalışmayı reddetme

Çalışmayı reddetme, çalışmadan yaşamını sürdürebilme inancının uzantısıdır. Reddiye yukarıda açıklanan insan mizacından kaynaklanabileceği gibi iki alt başlıkta anlatılan gelir etkisinden de kaynaklanabilir.

Çalışmanın reddedilmesi, üretime şahsi katkının ortadan kalkması anlamına gelir. Üstelik çalışılmadan yaşamın devam edebileceğinin düşünülmesi sosyal dışlanma riski başta olmak üzere suç işleme potansiyelini de destekleyici etkide bulanabilir.

Burada açıklanan çalışmayı reddetme kavramı, iradi işsizlik bağlamında çalışmama kararını kapsamaktadır. Yoksa iş sağlığı ve güvenliğini tehdit eden veya ahlaka mugayir işlerde çalışmayı reddetmek iradi işsizliğin nedeni olarak gösterilemez (6331/13, 4857/25, ILO 119 sayılı sözleşme). Buna karşın kimi zaman çok zor koşullarda da çalışmayı sürdürmeleri için insanların telkin hatta tehdit edildiği durumlar söz konusudur. Özellikle sanayi devriminin başında “çalışmanın” hem sosyolojik hem de teolojik telkin altında yürütüldüğünü tasvir eden birçok eser bulunmaktadır. Thompson’ın İngiliz İşçi Sınıfının Oluşumu’nda, sabahın 5’inde çalışmak için işe giden 6-7 yaşlarındaki çocukların tren yolundan karşıya geçerken bitkinlikten ve açlıktan düşüp öldüklerine ilişkin korkutucu bir sahne bulunmaktadır (Thompson, 2015:407). Aynı şekilde çalışmayı kutsallaştıran manevi mekanizma ile Kapitalizmin üretim süreçlerinin toplumsal desteğini inşa eden Hac Yolunda eseri de çalışmama halinin cezasının öbür dünyada ödetileceğine dair tüm toplumu ikna etmiş görünmektedir (Bunyan, 1932). Gerçi bu çaba günümüzde de hala varlığını sürdürmektedir. İnsani koşullarda olsun veya olmasın mutlaka çalışmak gerektiğini kesin olarak vurgulayan üstelik böyle bir çalışma halinin dinen mecbur olduğunu ifade eden kapitalist propaganda aracı Hristiyan teolojik eserlere rastlamak mümkündür. Sproul’un Tanrı’yı Hoşnut Etmek eserinin Tembellik Günahı bölümünde “ ... Bazı zamanlar bu lanetin (çalışmanın) yükü altında inleriz ancak, çalılar ve ter bu işi yapmamız için mazeret teşkil etmez. İş kelimesi Latince ‘çağırma’ anlamına gelen ‘vocare’ kelimesinden gelmektedir. İşimiz bir çağrı, Tanrı’dan gelen bir çağrıdır. İşimizi önemsememek, sorumluluklarımızdan kaçmak olur. Çalışmak zorundayız” ifadeleri çalışmayı reddetmenin bedelleri ince imalarla özetlemektedir (Sproul,1999).

Tembelliğin fakirlik getireceğini, çalışmayı reddetmenin ise insanlığın en temel sorumluluklarından birini yerine getirmeyi reddetmek olduğunu anlamak başka bir şeydir, insani olmayan koşullarda çalışmak için kendini

heba etmek başka bir şeydir. İradı işsizlik, ancak uygun koşullar sağlanmasına rağmen makul sebepler bulunmadan çalışmayı reddetme halinde oluşur.

2.1.4. Boş zaman tercihi

Çalışma ekonomisi literatüründe boş zaman ve gelir değişkeni arasındaki tercihler farksızlık eğrisi yardımıyla açıklanır. Bu yapı basitçe kimi zaman daha fazla süreler çalışıp daha fazla gelir elde etmenin, kimi zaman da daha az süreler çalışıp daha çok boş zaman elde etmenin aynı fayda düzeyinde olduğunu ifade eder.

Daha fazla boş zaman için daha az çalışmamız ve dolayısıyla daha az gelir elde etmemiz söz konusu ise boş zamana karşı gelir ya da tam tersi tercihin faydası nasıl eşit olabilir? Bunu kısa bir örnekle açıklayalım. Evde bakımınız gereken çocuğunuz veya bakıma muhtaç kişiniz bulunduğunu ve bakımını üstlenen sizden başka kimsenin olmadığını varsayalım. Daha yüksek gelir için çalışmayı tercih edip bakıma ayırdığınız zamanı çalışmaya harcadığınızda muhtemelen elde ettiğiniz gelirin büyük bir bölümünü bakıcıya vermek zorunda kalırsınız. Bu durumda daha fazla çalışarak elde edilen daha fazla gelirin fazla bir faydası olmayacaktır. Eğer kısa süreli bir iş bulabilirsiniz bu durumda daha az gelir elde etseniz de çalışma hayatına girip ekonomik bir faaliyette bulunabilirsiniz. Ayrıca yeterince boş zamanınız olduğu için bakıma muhtaç kişilere refakat şansınız da olacaktır. Ancak kısa süreli bir iş bulamadığınızda bakım hizmetini sürdürebilmeniz için işgücü piyasasından gönüllü olarak çekilmeniz gerekecektir. İşte böyle durumlarda iradi işsizlik oluşur.

2.1.5. Gelir etkisi

Ücret dışı gelir sahipliği, çalışma saatlerinin azaltılıp boş zamanın artırılmasına neden olabileceği gibi çalışma kararından tamamen vazgeçmeye de neden olabilir. Ücret dışı gelirdeki değişimin çalışma süresi üzerindeki etkisine “gelir etkisi” denir (Borjas, 2015:41-42). Ücret arttığında fazla kazanç için çalışma süresi artırılıyorsa bu duruma “ikame etkisi” denir.

Gelir etkisi, çalışma kararında önemli bir faktördür. Kira, faiz, miras, aktif aile desteği, sosyal sigorta hak sahipliği veya sosyal yardım gibi gelirler,

bireyin çalışma kararını etkiler. Yapılan araştırmalar çalışma kararındaki gönülsüzlüğün, gelir miktarı ve süresi ile yakından ilişkili olduğun ortaya koymaktadır (Smith, 1975; 6-18vd).

Neo-Klasik yaklaşımda piyasa ücret düzeyinin bireyin ihtiyaçlarını/beklentilerini karşılayacak düzeyde olmaması çalışma kararını olumsuz etkiler. Bireyi çalışmakla çalışmamak arasında kayıtsız kılacak ücret düzeyine “rezervasyon ücreti” denir. Piyasa ücreti rezervasyon ücreti altında olmuşsa birey çalışma kararında gönülsüz davranabilir. Farklı bir anlatımla işverenlerin çalışma karşılığında ödemeye razı oldukları piyasa ücreti ile işçinin işbaşı yapmaya razı olduğu rezervasyon ücreti seviyesinin uyumu çalışma kararına etki eder (Borjas, 2015:47-48). Piyasa ücretleri rezervasyon ücretlerinin altında belirmişse bu durumda “iradi işsizlik” oluşabilir. Bireyin işgücüne katılma veya çalışma saatlerini belirleme kararında ücretin etkisine “işgücü arz esnekliği” denir. Esneklik, ücret düzeyindeki %1’lik değişim karşısında çalışma saatlerinde gerçekleşen yüzdelik değişimi ifade eder. İşgücü arz esnekliği 1’in altında ise işgücü arz eğrisi inelastiktir ve ücret düzeyindeki değişime göre çalışma saatlerinde gözlenen değişim görece küçüktür. İnsanlar her ücret düzeyinde çalışma eğilimindedir ve piyasa ücretlerinin seviyesi iradi işsizliği görece daha az tetikliyordur. Eğer esneklik 1’in üzerinde ise işgücü arz eğrisi elastiktir ve ücretlerdeki değişim çalışma saatlerini güçlü biçimde etkiliyordur. Bu durumda piyasa ücretlerinin seviyesi iradi işsizliği yüksek düzeyde tetikleyebilmektedir. O halde işgücü arz esnekliği arttıkça iradi işsizlik olasılığı artmaktadır.

İradi işsizliğe yol açan en belirgin gelir etkisi, aktif aile desteği sonucu oluşan kolektif gelir bağılılığıdır. Hanehalkında bir veya daha çok bireyin çalışması, aile gelirini paylaşan ve çalışma çağı içinde bulunan bireylerde iradi işsizliği doğurabilir. Üstelik ailede çalışanlar bu durumu destekliyorlarsa veya çalışanların gelirleri aileyi geçindirmeye yetiyorsa iradi işsizlik tercihi çok uzun süreler devam edebilir. İşsiz olmalarına rağmen hâlihazırda iş aramayan, aktif nüfus içinde olup işgücü kapsamı dışında bırakılan, eğitim alanlar (öğrenciler) ve ev hanımları bu kapsamda değerlendirilebilir. Bu kesim çoğunlukla kolektif gelir bağılılığı nedeniyle iradi işsizdir.

Aktif nüfus içinde olup işgücü kapsamı dışında bırakılan kurumsal nüfusu oluşturan bireylerin ise (cezaevi, akıl hastanesi, bakımevi vb. yerlerde olanlar) çalışma kararını kendi tercihlerine göre veremedikleri için iradi işsiz olarak sınıflandırılmaları uygun olmaz.

Çalışma isteğinde olan birey, iş aramasına rağmen kendi kriterlerine göre bir iş bulamadığında kolektif ücret bağıllığı veya alternatif gelir sahipliğinden dolayı daha düşük kriterli bir işi kabul etmek yerine, zamanla iş aramaktan vazgeçebilir. Bu durum “cesareti kırılmış”, “gücenmiş” veya “umudu kırılmış” işçi etkisini ifade eder. Asgari de olsa kendilerini yaşatabilecek bir gelir düzeyine sahip olan bu bireyler iş aramaktan vazgeçtikleri için işgücü içinde sayılmaz (Biçerli, 2000:50) ancak bu kişiler iradi işsiz olarak kabul edilir.

Sürekli kolektif gelire bağılı/sahip olmasalar da kendi tasarrufları çapında iradi olarak iş aramayan bireyler de bulunabilir. Bunlar teknik olarak işgücü içerisinde yer almalarına rağmen bu tavırlarıyla geçici bir süre işgücü piyasası dışına kalmaktadır. İradi olarak işsiz geçirilen süre, tasarruf miktarı ile orantılı olduğundan bir süre sonra tekrar iş aranmaya veya çalışılmaya başlanacaktır. Ara dönemlerde gerçekleşen bu işsizlik genel hatlarıyla friksiyonel işsizliktir. Friksiyonel işsizlik iradi olabilir, iradi işsizlik döneminde iş aranmaya başlanması ile işsizlik friksiyonel işsizliğe dönebilir. Burada bir kez daha iradi işsizlikle friksiyonel işsizliğin yakınlığı ortaya çıkmaktadır.

Yapılan bazı araştırmalar kadınların işgücüne katılma kararında gelir etkisinden çok aile içi sorumluluklarının ve işgücü piyasası yapısının (esneklik gibi) etkileri olduğunu gösterse de (Croda, vd., 2011: 5-17) kadınlar arasındaki iradi işsizliğin gelir etkisinden bağımsız olması mümkün değildir. Aile içi gelir seviyesinin yükselmesi kadınların işgücü arz esnekliğinin ve rezervasyon ücretlerinin yükselmesine neden olur. Bu durum kadınların işgücü piyasasına katılımda gönülsüz davranması ve iradi işsizliğin artması sonucunu doğurur. Ancak gelir etkisinin kadınlar arasında iradi işsizliğe yol açma sonuçlarının ülkelerin ekonomik gelişmişliği veya yaşanan bölgenin durumundan etkilendiği (kır/kent) önemle belirtilmelidir. Örneğin

kentsel alanda yaşayan kadınların iradi işsizlik tercihinde gelir etkisi yüksekken kırsal alanda bu etkinin düşük olduğu görülür (Kılıç ve Öztürk, 2014: 124).

İradi işsizliği tetikleyen diğer bir önemli gelir sahipliği sosyal yardımlardır. Sosyal yardımların işgücü arzını olumsuz yönde etkilediğine ilişkin çok sayıda çalışma bulunmaktadır (Haan ve Prowse, 2015; Gökbunar, Özdemir ve Uğur, 2008, Hvinden, 1999; Ditch, 1999 Snower, 1993). Geçici dönemde yoksulluk oranlarını azaltabilen sosyal yardımların (Sarısoy ve Koç, 2010) uzun dönemde etkinliğini yitirdiği ve yoksulluk sarmalına yol açtığına ilişkin de çok sayıda çalışma bulunmaktadır (Habibov ve Fan, 2006; Devereux, 2002; Braitwaite, Grootaert ve Milanovic, 2000; Kenworthy, 1999). Çalışma kararında sosyal yardımların miktar ve süresi önem taşımaktadır. Yardım miktarı ve süresi arttıkça çalışma isteğinde azalma ve iradi işsizlikte artış gözlenirken tersi durumda iş arama faaliyeti yoğunlaşmaktadır. Türkiye’de Sosyal yardımların istihdam üzerine etkileri kamu uzmanlarının da dikkatindedir. Bu konuda yapılan çalışmalarda benzer bir yaklaşımla yardım miktarı ve süresinin etkisine değinilmektedir (Keskin, 2013:52; Taşaltın, 2013:57; Akkaya ve Kaya, 2013:60; Şeker ve Hacımahmutoğlu, 2013:70; Yener, 2013:78).

Sosyal yardımlarla asgari ücret arasındaki miktar makası kapandıkça çalışma isteğinde görünür yönde bir azalma gerçekleştiği reel bir durum olarak ortaya konulmuştur (Konu hakkında 64.hükümet başbakanı açıklaması için bkz. <http://t24.com.tr/haber/davutoglundan-sosyal-yardim-elestirisi-dogru-yaptik-ama-biraz-fazla-yaptik,314034>). Kapsamlı bir istatistiki veri ile desteklenmemiş olmakla birlikte sosyal yardım kanalıyla gelir elde edenlerin, yardımların kesilmemesi için kayıtdışı istihdama kayabildiklerine yönelik çalışmalar da bulunmaktadır (Şener, 2010:20; Aslan,2014:24). Bu durumda gerçekte çalışan ancak anketlerde gönüllü olarak çalışmadığını ifade eden bir iradi işsiz görünümündeki bir grup ile karşılaşilmektedir. Ancak bu grubu iradi işsiz olarak kabul etmek doğru olmaz.

Sosyal politika tartışmaları son dönemde vatandaşlık geliri kapsamında nakit gelir desteklerinin etkinliği üzerinde yoğunlaşmaktadır. Vatandaşlık geliri ile toplumun tüm fertlerine, çalışma hayatındaki konumlarından bağımsız olarak yapılacak düzenli nakit transferlerini içeren bir sosyal politika

uygulanması kastedilmektedir (Standing, 2007:334). Yoksullukla mücadele politikası olarak öne sürülen bu sistemde öngörülen nakit desteklerinin iyi dengelenmesi ve bireyleri/toplumu “tembelliği teşvik” etmeyecek, çalışmanın reddine neden olmayacak seviyede uygulanması gereklidir. (Buğra ve Sınmazdemir, 2016: 10). Buradaki amaç asgari ücretin altındaki çalışanlara yaşama hakkı tanınması ile ilgili bir problemdir. Yoksa asgari ücretle sosyal güvencesi olan bir işin reddedilmesi sistemin kaçındığı hususların başında gelmektedir. Üstelik vatandaşlık gelirin şartlı/şartsız nakit destekleri bireylerin asgari ücretlerin altında ve sosyal güvencesiz işleri kabul etmesinin önündeki maddi imkânsızlıkları kaldırarak, işgücü piyasasını daha uygun çalışma koşullarına ulaştırmayı da hedeflemektedir (Buğra ve Sınmazdemir, 2016: 34). Vatandaşlık gelir etkisinin iradi işsizliğe yukarıdaki şartlar çerçevesinde neden olması mümkün görünmemektedir.

Bazı kişiler ise bir dış desteğe ihtiyaç duymaksızın kendi öz yeteneklerinden dolayı standart çalışma ilişkilerine tabi olmadan hayatlarını sürdürebilecek gelir elde etme bilgi, yetenek ve kapasiteye sahiptir. Özellikle modern finans piyasası avantajlarını kullanarak yaşamlarını sürdürebilen bu kişiler gerçekte iktisadi bir faaliyet yapıyor olsa da (hisse alım satımı) bir kuruma bağlı olmadan standart çalışma süreci dışında faaliyet yürütüyorlarsa yapısal ve istatistiki olarak iradi işsiz görünebilirler. Ancak bu kesim gerçekte iradi işsiz değildir.

Son olarak pasif işgücü piyasası politikası uygulaması olan işsizlik sigortası ödemelerinin miktarı ve süresinin de iradi işsizlik kapsamında önem kazandığını söyleyebiliriz. İşsizlik sigortası ödemelerinin iradi işsizliğe neden olmaması için süresinin kısa tutulması veya çeşitli mesleki eğitimlerle bağlantılı olmasının gerektiğine ilişkin tartışmalar bu düzlemde değerlendirilebilir.

2.1.6. Gerçek dışı beklentiler

Bunun yanında bir kesim ise doğrudan gerçek dışı beklentilere girebilir. Sahip olduğu nitelikler ile talep ettiği iş ve ücret arasında illiyet bağının bulunmaması durumunda kişi çalışma kararından vazgeçip iradi olarak işsizliği tercih edebilir. Ancak sahip olunan nitelikler ile yapılan iş arasında illiyet ilişkisinin bulunmaması mutlak surette iradi işsizliğe neden olmaz.

Nitelik uyumsuzluğu olsa bile kişi çalışmayı tercih etmişse, niteliğine uygun bir işe geçmek için iş arıyor ve bulduğunda iki hafta içinde çalışmaya başlayabilecek durumda ise burada “yetersiz istihdam” kapsamında eksik istihdam bulunur.

Bazı mesleklerdeki çok az sayıda insanın astronomik miktarlarda gelir elde etmesi kendi alanlarını domine etmelerine neden olur. Bu nedenle çoğu kişi o mesleklerde yüksek ücret gelirin olduğu düşünür. Aynı veya benzer mesleklere yöneldiklerinde ise aşırı ücret beklentisine girerler. Bu duruma “süper star fenomeni” denir (Borjas, Çalışma Ekonomisi). Böyle durumlarda kişiler yüksek ücret beklentileri karşılanmadığı için çalışmamayı tercih ederlerse iradi işsizlik oluşacaktır.

2.1.7. Piyasanın gerektirdiği niteliklere uyumda gecikmeler

Çalışma hayatı gerek iktisadi yapının dinamikliğinden gerekse hayatın olağan koşullarından kaynaklanan sebeplerle sürekli değişim içindedir. Özellikle bilgi ve iletişim teknolojilerinin yoğun kullanımı, bilgisayar tabanlı makineleşme, yeni üretim ve pazarlama teknikleri ve her şeyden önemlisi küreselleşme, değişimin temel öğeleri olarak kabul edilebilir.

Çalışma hayatında meydana gelen değişimlere uyum gösterememek, bireylerin işsiz kalmasına hatta işgücü piyasası dışına itilmesine neden olabilir. Nitekim değişikliklere uyum gösteremeyenler, iş arama çabalarından sonuç alamayıp iş aramaktan vazgeçmeleri durumunda “gücenmiş işçiler” olarak işgücü piyasası dışına çıkmaktadır. Bu durum iradi işsizliğe neden olabilmektedir.

Çalışma hayatının değişen koşullarına uyum sağlamanın yolu eğitimden geçmektedir. Türk Milli Eğitim sistemi Örgün ve Yaygın Eğitim olmak üzere iki ana bölümden oluşur. Örgün Eğitim; okul öncesi eğitimi, ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretim kurumlarını kapsar. Yaygın Eğitim ise; örgün eğitim yanında veya dışında düzenlenen eğitim faaliyetlerinin tümünü kapsar (MEBK md 18). Değişikliklere uyum sağlayabilmek için örgün ve yaygın eğitimleri birlikte almak üstelik güncel gelişmeleri içeren özelleştirilmiş bilgilere de sahip olmak gerekir.

Eğitim seviyesi ile ücret beklentisi arasında doğru orantı vardır. Ancak işgücü piyasasında yapısal problemler oluştuğunda eğitim istihdam arasındaki ücret dengesi bozulabilir. Böyle bir durumda eğitim seviyesi yüksek kişiler kendilerine sunulan ücret seviyesinden çalışmak istemeyebilir ve iradi işsizlik riski ortaya çıkabilir. İradi işsizlik kapsamında bu tür bir eğitim olasılığı bulunmakla birlikte beşeri sermayenin geliştirilmesine harcanan zaman ve paranın karşılığını alma veya piyasaların yapısal krize girdiği dönemde her koşulda bir işe girip gelir elde etme güdüsü ile hareket etmek de mümkündür. Bu durumda eğitilmiş her kesimin iş arama faaliyetini artırması sonucu ile karşılaşılabılır (Türkiye’de 2013 dönemi için tüm eğitim düzeylerinde iş arama faaliyetinin 2009’a göre arttığına ilişkin bir araştırma bulunmaktadır (Çağlar, Kumaş ve Morali, 2015: 81-82).

Belirli bir dönem popüler olan ve yüksek ücret sunan mesleklere yönelim artar. Ancak bu mesleği icra etmek isteyenler (özellikle gençler) gereken nitelikleri kazanabilmek için belirli bir eğitim süresine katlanmak zorundadır. Meslek popüler ve ücretler yüksek olduğu için yeni grup yetişmeden piyasada o meslek için gerekli niteliğe sahip kişiler işgücü arzı enflasyonu oluşturmaya başlar. İşgücü arz fazlası nedeniyle iktisattaki nedret kanunu (bir şeyin kıymeti nedretindendir) işler ve o meslek dalında ücretler düşme eğilimine girer. Yeni mezunlar yetiştiğinde ise o meslek artık eskisi kadar yüksek ücret seviyeleri sunamaz. Bu durumda yeni bir meslek belirir ve bu kez aynı süreç onun için başlar. Bu sarmala “örümcek ağı teorisi” denir. Yeni mezunlar bu ağa takıldıkları için baştan kendilerini şartlandırdıkları ücret seviyelerini bulamayınca hayal kırıklığına uğrar. Mecbur kalıncaya kadar çalışmaya direnir ve iradi işsiz olarak kalır. Ancak bir süre sonra dirençler kırılır ve şanslı olanlar küçük bir kesim hariç diğerleri beklentilerinden daha düşük bir ücret seviyesini kabul edilip istihdama dahil olur.

Çeşitli nedenlerle piyasanın gerektirdiği niteliklere uyumda geciken ve bundan dolayı işini kaybetmiş kimselerin iradi olarak işsizliği bu kimselerin çalışma hayatında geçirdiği süreler ve elde ettiği gelirle yakından ilişkilidir. Çalışma hayatında daha uzun süreler geçirmiş ve yüksek gelir elde etmiş kişilerin friksiyonel dönemde daha düşük seviyeli (ikincil işgücü piyasası da olabilir) işleri kabul etme olasılıkları güçlü olmasından dolayı

çalışma eğilimleri yüksekken çalışma hayatında düşük ücretlerle daha az zaman geçirmiş kişiler arasında iradi işsizlik olasılığı daha yüksektir.

2.2. İradi İşsizliğin Yapısal Nedenleri

İradi işsizlik genellikle şahsi nedenlere bağlı görülse de kimi zaman yapısal nedenler de kişilerin çalışmama tercihini tetikleyen unsurlar arasında yer alır. Piyasanın yapısı, iyi düzenlenmemiş işgücü piyasalarında boş işlerden yeterince haberdar olamama, yüksek gelir vergisi politikaları ve özellikle kadınlar için geçerli olan sosyo-kültürel yapı gibi değişkenler iradi işsizliğin yapısal nedenleri arasında sayılabilir.

2.2.1. Piyasa yapısı

Ekonominin genel yapısından kaynaklanan nedenlerle ortaya çıkan işsizliğe yapısal işsizlik denir. Ancak bu işsizlik türü gayri iradi işsizlik kapsamı altında incelenmektedir. Çünkü yapısal nedenlerle işsiz kalanlar, iş arama faaliyetlerini sürdürmekte ancak piyasa imkânları yeterli olmadığı için iş bulamamaktadır. Bu durumda işsizlik açık işsizlik altında kayıt altına alınıp istatistiklere yansıyabilmektedir. Ancak piyasanın olumsuz koşullarından kaynaklanan sebeplerle iş arama faaliyetinin durdurulması halinde gayri iradi açık işsizliğe neden olan yapısal problemler iradi işsizliğe evrilebilir. Elbette yapısal problemlerden dolayı iş arama faaliyetine son vermek ve çalışmama tercihini kullanmak kolayca oluşmaz.

2.2.2. Boş işlerden yeterince haberdar olamama

Sağlıklı bir işgücü piyasası, simetrik olduğu kadar asimetrik bilgi paylaşım altyapısına da sahip olması bakımından değerlendirilebilir. Boş işlerden kolayca haberdar olabilmek öncelikle boş işlerin eş zamanlı kayıtlanması ve ardından etkin olarak paylaşılabilmesi gerekir. Günümüzde bu paylaşım çoğunlukla internet üzerinden yapılmaktadır. Avrupa Birliği çerçevesinde iş arayanlar ve önerenler arasındaki iletişimin kolaylaştırılmasını hedefleyen işgücü piyasası bilgi ağı EURES, internet üzerinden yürütülen boş işlerden haberdar olma sistemine kuvvetli bir örnektir. EURES 1993'te Avrupa Komisyonu koordinasyonunda oluşturulmuş, Avrupa seviyesinde bir Üst Strateji Grubu ve Çalışma Heyeti altında Koordinasyon Ofisleri (EURESco) çerçevesinde yapılandırılmıştır. Avrupa Birliği'ne üye ülkelerle

Norveç, İzlanda, Liechtenstein ve İsviçre dâhil toplam 31 ülkede (İngiltere dâhil 32) yaklaşık 5 bin ofiste 100 bin çalışanı ile faaliyet gösteren bu yapı ulusal ve bölgesel/yerel olmak üzere alt seviyelere doğru genişlemektedir. Ulusal seviyede oluşturulmuş kamu istihdam hizmetleri ile (PES-bizde İŞ-KUR) entegre olarak çalışan EURES sistemine iş arayanlar ve işverenlerin güncel ihtiyaçları eş zamanlı olarak yansıtılmaktadır (Özdemir, 2011:14). Türkiye işgücü piyasası bilgi altyapısı bu tür sistemlere uyum sağlayacak düzeyde olmasına rağmen, AB üyesi olmaması nedeniyle EURES'e dâhil değildir.

Boş işlerden haberdar olamama bilgi altyapısının yeterliliği kadar bu yapıya erişim imkânlarına da bağlıdır. Günümüzde giderek artan internet üyeliği ve akıllı telefon sahipliği ile bu sorun aşıyor görünse de yine de yapısal problemlerin olduğu ülkelerde erişim imkânlarının kısıtlılığı boş işlerden haberdar olabilme şansını azaltmaktadır. Böyle durumlarda iş arama faaliyetinin uzun sürmesi, iş bulma ümidini kırmakta ve işsizliğin giderek iradi işsizliğe dönüşmesine neden olabilmektedir. Burada yeniden ifade etmek gerekir ki aktarılan süreç iradi işsizliğe neden olabilecek olasılıklardan biri olarak düşünülmüştür ve mutlak olarak değerlendirilmemelidir.

2.2.3. Yüksek gelir vergisi politikaları

Vergi oranlarının büyüme, yatırım ve işgücü piyasaları üzerindeki etkisi hemen her dönem araştırmaya değer konular içinde yer almıştır. Vergi oranlarındaki artışlar kısa dönemde geliri artırsa da uzun dönemde kayıt dışı ekonomiyi beslemektedir. Bu nedenle devletin en önemli gelir kaynağı olan vergilerin toplum huzur ve barışı ve sağlıklı bir ekonomi için belirli bir dengede tutulması gerekir.

Kriz dönemleri genellikle vergi oranlarının artırılması neticesinde beklenen gelir artışları ile aşılmaya çalışılır. Türkiye'de 1994 ve 1999 krizleri için vergi oranlarını artırarak geliri artırıcı politikalar izlenmiştir. Bunların kısmen başarılı olduğu da söylenebilir. Örneğin 99 krizi, 1998'de öngörülerek gelirlerin artırılması için vergi oranlarında düzenli olarak artışlar yapılması kararlaştırılmıştır. 1998'de ortalama %17,2 olan ortalama vergi yükü 1999'da %18,9'a, 2000'de ise %21,1'e yükselmiştir. Bu sayede bütçe

gelirleri 1999’da 18,9 katrilyondan 2000’de %76,6 artışla 33,4 katrilyona ulaşmıştır (Aydın, 2013: 148). Bunun tam tersini iddia eden çalışmalar da bulunmaktadır. Örneğin Türkiye’de kurumlar vergisi oranının %30’dan %20’ye düşürülmesi halinde gelirde ne kadar azalma olacağına ilişkin yapılan bir araştırma sonucu beklenenin tersine gelirde artışa işaret etmiştir. 2008’de gerçekleştirilen bu çalışmada kurumlar vergisi oranındaki %10’luk bir düşüşün devletin kurumlar vergi gelirinde %25’lik artışa neden olacağı tespiti yapılmıştır (TOBB, 2008).

Vergilerle işsizlik arasında kimi zaman doğru kimi zaman da ters orantı bulunmaktadır. Örneğin vergiler artmasına rağmen 2000 yılının ikinci üç aylık döneminde işsizliğin bir önceki aynı döneme göre %1,6 azaldığı görülmektedir (Ancak 1999 depremi neticesinde İŞKUR tarafından yürürlüğe sokulan ve yaklaşık 5 bin depremzedenin istihdam edildiği projelerin çarpan etkilerini de dikkate almak gerekir). Olağanüstü durumlar söz konusu olsa da vergi yükü artmasına rağmen işsizliğin azalabileceğine ilişkin reel bir durum olarak bu dönem politikaları önemli bir örnektir.

Bununla birlikte benzer politikanın uygulandığı 2001 krizi için aynı sonucun elde edildiği söylenemez. Kurumlar ve geçici vergi oranları artırılmış ve neticede 2001’in üçüncü çeyreğinde işsizlik bir önceki döneme göre %5,6’dan %8’e yükselmiştir. 2009 krizinde ise bir önceki dönemden miras kalan işsizlik oranlarında dönemlik fiktif başarılar elde edilse de işsizlik oranının %16’lara kadar tırmandığı görülmektedir. Üstelik bu 2001’den beri düzenli artırılan vergi yükü nedeniyle Türkiye OECD ülkeleri içinde %43 istihdam vergi yükü ile birinci sıraya yükselmiştir. Ancak 2010 sonrası yapılan düzenlemelerle doğrudan yabancı sermaye yatırımlarını çekmek için genel vergi yükünde önemli düşüşler kaydedilmeye başlanmıştır. Örneğin 2013’de Türkiye’de vergi yükü ortalama OECD yükü olan %34,2’lik vergi oranının altında kalmıştır (%29,3). Aynı dönemde işsizliğin %9,7; tarım dışı işsizlik oranının ise %12 seviyesine gerilediği görülmüştür (TÜİK, Hanehalkı işgücü Anketi, 6 Mart 2014, S.16015).

Son olarak 81 ilin 2008-2013 yılları arasındaki verileri kullanılarak panel veri analizi gerçekleştirilerek işsizlik oranlarının vergi gelirleri üzerinde

yapılan bir araştırmada işsizlik oranlarındaki artışın temel kamu finansmanı olan vergiler üzerinde azaltıcı bir etkiye sahip olduğu ortaya konulmuştur (Hotunluoğlu, ve Arslaner, 2016: 1643).

Verginin çalışma kararına bir diğer etkisi de vergilemenin “spite etkisi” ile kişilerin vergilendirmeden hoşnut olmamalarıdır. Bu etki gereği kişiler çalışma saatlerini giderek azaltma eğilimine girebilirler (Balseven, 2003: 221). Hatta vergi oranları, gelir seviyesini büyük oranda düşürmeye başladığında çalışmama tercihi artabilir. Tüm bu çalışmalar, vergi ve işsizlik arasında belirgin bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Vergi oranları tahammül seviyesini geçtiğinde (ya da bazı bireyler böyle hissetmeye başladığında) yüksek vergi oranları iradi işsizliğe neden olabilecektir.

2.2.4. Sosyo-kültürel yapı ve toplumsal cinsiyet

Sosyo-kültürel yapı ile iradi işsizlik arasındaki ilişkinin kurulabildiği belki de en net alan kadınların çalışma tercihlerine ilişkin tutumudur. Genellikle ev içi üretim süreci veya çocuk bakımı gibi sorumluluklar nedeniyle kadınlar arasında işgücüne katılma oranları erkeklere göre daha düşüktür. Kadınlarda medeni durum iradi işsizliğin temel nedenleri arasında sayılabilir. Evli kadınların iradi işsizlik olasılığı, bekâr, dul veya boşanmış kadınlara göre daha yüksektir. Sosyo-kültürel yapı gereği kadınların daha fazla iradi işsizlik içinde olduğu Anadolu’da yapılan bir araştırmada kadınların çalışma kararı içinde ekonomik nedenlerin öncelikli olduğu (%79,5) ancak çalışma kararını daha fazla kendilerinin verdiği tespit edilmiştir (%90,6). Araştırmada, kadınların çalışma kararı almasında eşlerinin sadece %0,7’lik bir katkısının olduğu ifade edilmektedir. Anne ve baba teşviki ile çalışma kararı alan kadınların oranı ise %8,7’dir (Özçatal, 2011: 28). Bu veriler farklı bir bakış açısıyla okunduğunda eşlerin sadece %0,7’sinin, ana-babaların ise sadece %8,7’sinin kadınları/kız çocuklarını çalışmaya teşvik ettiği kalan kısmının ise kadınların çalışma hayatına katılması hususunda olumsuz tepki verme olasılığının bulunduğu değerlendirilebilir. Bu kapsamda ataerkil yapının baskın olduğu toplumlarda sosyo-kültürel olarak kadınların iradi işsiz olmasının doğal karşılandığı tespiti yapılabilir.

Türkiye’de kadınların çalışma hayatına katılma tercihleri daha çok kendilerini işe yarar hissetme, birey olarak varlık gösterebilme ve çalışma hayatına katılmanın yetişkin bir birey hakkı olarak algılanmasının sonucu olduğu değerlendirilebilir. Eğitim seviyesi yükseldikçe özellikle genç kadınlar arasında çalışma hayatına katılım oranı artmaktadır (Küçükali, 2014: 16). Dini yönelim düzeyi ile kadınların çalışmalarına karşı tutum arasında düşük de olsa ters yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Anca eğitim düzeyi arttıkça kadınların çalışmasına karşı olumlu tutumun arttığı görülmektedir (Kuzgun ve Sevim, 2004: 24). Bu durum eğitim seviyesi arttıkça kadınlar arasındaki iradi işsizlik riskinin azaldığını ortaya koymaktadır.

İradi işsiz kalma olasılıkları yüksek de olsa kadınların iş arama sürelerinin erkeklerden daha kısa sürdüğünü gösteren çalışmalar da bulunmaktadır. 2009-2011 döneminde işsizlik maaşı için başvuran 471.368 kişiye ilişkin İŞKUR verileri kullanılarak yapılan bir yüksek lisans araştırmasında 12 aydır işsiz olan bir erkeğin iş bulma süresinin kadınlara göre 1,11 kat daha kısa olduğu hesaplanmıştır (Bulut, 2011: 90). İş arama süresi ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen bir diğer çalışmada da kadınların erkeklere göre tüm iş arama sürelerinde (kısa veya uzun) daha dezavantajlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Çağlar, Kumaş ve Moralı, 2015: 85-86).

3. İradi İşsizliğin Sonuçları

İradi işsizlik bir tür verimsizlik olarak düşünülebilir. O halde verimsizliğin sonuçları iradi işsizliğin sonuçları olarak da tespit edilebilir. Verimsizlik; düşük üretim, düşük karlılık, zaman israfı, düşük gelişme ve düşük ilerleme gibi sonuçlar doğurduğuna göre iradi işsizlik de benzer sonuçlara yol açacaktır.

Bir kişinin yetişmesi, bir firmanın büyümesi veya bir bölgenin ya da ülkenin gelişmesi için mutlaka doğru stratejilerle donatılmış rasyonel faaliyetler gerekir. Atıl durumda olan hiçbir yapının gelişmesi ilerlemesi mümkün olmaz. Genel entropi kuralı gereği her şey düzenli halden düzensiz hale, iyiden kötüye, yeniden eskiye doğru evrilir. Bu durumda herhangi bir çaba harcamadan sadece bekleyerek her şeyin daha iyi olacağını varsaymak doğru değildir. İşgücü piyasalarında da durum genel etropik sürece tabidir. Ekonomik faaliyet içinde olmayan bireyler giderek topluma yük olmaya

başlar. Bu durumda bulunan kişileri işgücüne dâhil edebilmek için çeşitli aktif istihdam politikaları uygulanır. İşgücüne katılma oranının artırılması en az istihdamın artırılması kadar önemlidir. Eğer bireyler çalışmama kararı alıp işgücüne katılmamayı tercih ederse bu durumda ekonomi, potansiyelinin altında kalır ve yetersiz üretim yetersiz yatırım ve düşük istihdam sarmalına girer. İşsizlik oranının artması piyasa rezervasyon ücretini düşüreceğinden işgücüne katılma avantajları giderek azalır. Böyle bir durumda piyasada hem durgunluk hem de fiyat artışı olur ki buna stagflasyon denir. Neticede iradi biçimde çalışmama kararı alma (iradi işsizlik) ekonomiyi çıkmaza sokarak telafisi zor zararlar verebilir.

İradi işsizlik standart mesleki eğitim programlarını da olumsuz etkiler. İradi olarak çalışmamayı tercih edenlere meslek kazandırmaya çalışmak çoğu zaman nafile bir çabadır. Eğitim öğretim talebe bağlı faaliyetlerdir ve talep etmeyenlere verimli olarak fayda sağlamaz. İradi işsizliği tercih eden grubun yeniden işgücüne katılımını sağlamak için standart mesleki eğitim programlarının dışında özel uygulamalar (kimi zaman psikolojik destekler de dahil) kurgulanması gerekir. Bu nedenle iradi işsizlik standart mesleki eğitim programlarının müfredatlarında değişime neden olabilir.

İradi işsizler toplumun gelenek, görenek veya örflerine uygun davranış kalıplarının gereksizliğine inanabilirler. Bireysel olarak verimsiz olan ve çalışmamayı bir yaşam biçimi olarak kabul etmiş kimselere, geçmişten gelen bir takım davranış kalıplarının mantıksız gelmesi gayet doğaldır. Böyle durumlarda toplum yapısında hızlı bir değişim hatta çöküşler gözlemlenebilir. İradi işsizlik toplumun temel ahlaki yapılanmasında önemli tahribatlar oluşturabilir.

İradi işsizlik toplumda suç oranlarının artışına da neden olabilir. İşsizlikle suç oranları arasında yüksek düzeyde pozitif ilişki bulunmasa da pozitif bir etkileşim olduğu bilinmektedir. İhtiyaç duyduğu gereksinimlere belirli bir süre sahip olan iradi işsizler ihtiyaçlarını karşılayamamaya başladığında yasal olmayan yollara yönelebilirler. Bu durumda suç oranlarında artışların gözlemlenmesi de mümkündür.

İradi işsizlik bireylerin psikolojilerini de olumsuz etkileyebilir. Verimli olmayan ve amaçsız yaşayan bireyler bir süre sonra toplumca normal kabul

edilmeyen davranışlara veya uç noktalara kayabilir. Yaşam dengesini kaybeden bireylerin kendilerine ve çevresine faydalı olmaları da beklenmez. Bu nedenle aile yapıları da tahrip olur ve toplum düzeninde olumsuzluklar oluşabilir.

Sonuç

İradi işsizlik iş aramama neticesinde istemli olarak işsiz kalmayı ifade eder. Klasik iktisatta işsizlik topyekûn iradidir. Neoklasik iktisatta çeşitli restorasyonlar yapılmış olsa da rekabetçi bir piyasada işsizliğin iradi olması beklenir. Keynesyen iktisat ise işsizliği piyasa koşullarından kaynaklanan gayri iradi bir zorunluluk olarak algılar. Benzer bir yaklaşım Marksist iktisatta da mevcuttur. İşsizlik kapitalistin artık değer elde etme hırsının ve teknolojinin sonucu aynı zamanda iyi organize olmamış piyasanın neticesidir. Ancak sementik olarak Marksizimde işsizlik verimsizlik ve üretime katkıda bulunmama olarak algılanır ve hoş karşılanmaz. Tembellik Hakkı gibi romantik sosyalist eserler Marksın iktisat ideolojisini yansıtmadığı bi-zatihi Marks tarafından ifade edilmiştir (İleriki dönemlerde-30'lar- Aylak-lığa Övgü eseri de benzer yaklaşımlar içermektedir).

İradi işsizlik gönüllü çalışmama halini ifade etse de modern toplumda mutlak bir atalet söz konusu değildir. İktisadi faaliyetin geleneksel çalışma ilişkisi dışında oluşun formları, resmi istatistiklere yansımayan iradi işsizleri gerçekte işsiz olarak değerlendirmeyi de mümkün kılmayabilir. Çok farklı esnek çalışma biçimleri ile ekonomik faaliyetlerini sürdüren bireyler, istatistiki hesaplamalarda kullanılan ölçülere uymadığı veya bir sosyal güvenlik sistemine kayıtlı olmadığı için iradi işsiz görünebilir. Bu bireyler bir şekilde iktisadi faaliyetlerini sürdürüyorlarsa resmi olarak işsiz (veya iradi işsiz) olarak görünse işsiz sayılmayabilir. Buradan anlaşılan işsizliğin veya işsizlik ölçümlerinin modern toplum yapısında yeniden tanımlanması gerektiğidir.

Gerçekte herhangi bir iktisadi faaliyette bulunmayan ve iradi olarak işsiz kalmayı tercih eden bireyler, bu kararları piyasa yapısından kaynaklansa da üretim faaliyetine katılmamaları ve verimsiz olmaları nedeniyle toplum için faydalı görülmezler. 61 Anayasasına da girmiş ancak daha sonra kal-

dırılan “devlet aylıklıkla mücadele eder” ifadesi gereği iradi işsizlik, toplumun huzuru ve barışı, ekonominin gelişmesi ve ülkenin ilerlemesi için mücadele edilmesi gereken bir davranış kalıbı olarak kabul edilmelidir.

Gelişme verimli bir üretim sürecinin sonucudur. Bu nedenle iradi işsizliğe yol açan kişisel etmenlerin dikkate alınıp giderilmesi, işgücü piyasalarının kendiliğinden dengeye geleceğini varsayıp tamamıyla serbest bırakılmaması, özellikle eğitim alanındaki plansız keyfi üretimin ihtiyaca göre düzenlenmesi gibi tedbirlerle giderek artan iradi işsizlik sorununa çözüm üretilebilmesi mümkün olacaktır. Bu sayede çalışma kudretine sahip olmakla birlikte farklı nedenlerle çalışmayan kişilere sağlanan çeşitli nakdi ve ayni yardımların toplum vicdanını rahatsız etmesinin önüne de geçilebilecek ve gerçekten ihtiyacı olan bireylere, engellilere veya yaşlılara gönülden ve Türk toplumunun geleneğine uygun biçimde yardım edilebilmesi de mümkün olabilecektir.

Son olarak gençler arasındaki iradi işsizliğin çok tehlikeli olduğunu vurgulamak gerekir. Gençler bir ülkenin gelişmesi için hem fiziki hem fikri sermayenin temelini oluşturur. Bu kapsamda iradi işsizliği tetikleyen piyasa yapısı ve koşulları mutlaka iyi tetkik edilip düzenlenmelidir. Aksi takdirde giderek biriken iradi işsizler ordusu, düşük verimlilikle yaşanabileceği inancına sahip yeni nesilleri meydana getirir ki ve bu durum üretimin, eğitimin ve toplumun kalitesizleşmesine ve ülkenin topyekûn azgelişmişlik sarmalına girmesine neden olur.

Kaynakça

- AKKAYA, Ö ve E. Kaya (2013), “*Türkiye’de Sosyal Yardımlar İle İstihdam Bağlantısının Etkinleştirilmesi*”, **İstihdamda 3i Der.**, Sosyal Yardım İstihdam İlişkisi Dosyası, S.11, Ekim-Kasım-Aralık, (61-63).
- ASLAN, N. (2014), “*Sosyal Yardımlar ve İstihdam İlişkisinin İncelenmesi: Sivas İlinde Bir Alan Araştırması*”, **EUL Journal of Social Sciences (V:I) LAÜ Sosyal Bilimler Der.**, Haziran, (16-31).
- ATAMAN, B.C. (1998), “*İşsizlik Sorununa Yeni Yaklaşımlar*”, **Ankara Üniversitesi SBF Der.**, C.53, S.1, (79-72).
- AYDIN, M. (2013), **Türkiye’de Vergileme ve İşsizlik**, IJOPEC Pub. Birinci Bası, Mart, İstanbul.

- BALSEVEN, H. (2003), “*Vergilerin Emek Arzı Üzerindeki Gelir, İkame ve Mali Etkileri*”, **G.Ü.İ.İ.B.F. Der.**, 2/2003, (217-238).
- BORJAS, G.J. (2015), **Çalışma Ekonomisi**, Çev. Ç.E. Şahin, K.Gökten ve Ü.Akçay, Dora Yay. Bursa.
- BRAITWAITE, J., Grootaert, C. ve Milanovic, B. (2000), **Poverty and Social Assistance in Transition Countries**, St.Martin’s Press, New York.
- BUCHANAN, J.M ve Tullock, G. (1962), *The Calculus of Consent, Logical Foundations of Constitutional Democracy*, Liberty Fund, Indianapolis, (erişim 07/06/2018, http://www.civiljusticenj.org/wpcontent/uploads/2014/05/Buchanan_TheCalculusOfConsent_Ch19.pdf)
- BUDD, J.W. (2011), **Çalışma Düşüncesi**, Çev: Fuat Man, Ayrıntı Yay. İstanbul.
- BUĞRA, A. ve Tolga Sınmazdemir (2016), “Yoksullukla Mücadelede İnsan ve Etkili Bir Yöntem: Nakit Gelir Desteği”, **Bir Temel Hak Olarak Vatandaşlık Gelirine Doğru**, Derleyenler: Ayşe Buğra, Çağlar Keyder, İletişim Yay. İstanbul.
- BULUT, V. (2011), Türkiye’de İşsizlik Süresini Etkileyen Faktörlerin Yaşam Çözümlemesi İle İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi. Erişim:20/06/2018, https://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor_bulten/uzmanlik_tezleri/VOLKAN%20BULUT%20T%C3%9CRK%C4%B0YEDE%20%C4%B0%C5%9ES%C4%B0ZL%C4%B0K%20S%C3%9CRES%C4%B0N%C4%B0%20ETK%C4%B0LEYEN%20NEDENLER%C4%B0N%20YA%C5%9EAM.pdf
- BUNYAN, J. (1932), **Hac Yolunda Bu Dünyadan Öteki Dünyaya**, Çev: Mustafa Necati, Selamet Matbası, İstanbul.
- ÇAĞLAR, A., H.Kumaş, T.Moralı (2015), “*Türkiye’de İşsizlerin İş Arama Süresini Belirleyen Faktörler: 2007-2013 Dönemi*”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Ocak 2015, Cilt 5, Sayı 1, (68-103).
- DAVAR, E. (2016), “*Unemployment: Walras’s Voluntary and Keynes’s Involuntary*” **Equilibrium Quarterly Journal of Economics and Economic Policy**, V.11 ISSUE 3, September, Erişim:21/06/2018 <http://economicresearch.pl/Journals/index.php/eq/article/view/131/81>

- DEVEREUX, S. (2002), “*Can Social Safety Nets Reduce Chronic Poverty?*” **Development Policy Review**, Vol. 20, Issue 5, November, (657–675).
- DITCH, J. (1999), **The Structure and Dynamics of Social Assistance in the European Union: Linking Welfare and Work**, European Foundation, Dublin, (59-70).
- Ed.Econ: **Voluntary and Involuntary Unemployment**,
Erişim: <https://tr.scribd.com/document/185985039/Voluntary-and-Involuntary-Unemployment>
- GÖKBUNAR, R., H.Özdemir ve A.Uğur (2008), “*Küreselleşme Kıskaçındaki Refah Devletinde Sosyal Refah Harcamaları*”, **Doğuş Üniversitesi Der.** 9(2), (158-173)
- GÜLER, M.A. (2015), “*Modern Kölelik ve Modern Köleliğin Görünümleri*”, **İş ve Hayat Der.**, C.1, S.2, (23-46).
- HAAN, P., V.Prowse, **Optimal Social Assistance and Unemployment Insurance in a Life-Cycle Model of Family Labor Supply and Savings**, Upjohn Institute working paper: 15-240, October 31.
- HABIBOV, N.N ve L.Fan (2006), “*Social Assistance and the Challenges of Poverty and Inequality in Azerbaijan, a low-income country in transition*”, **Journal of Sociology and Social Welfare**, March, Vol. 33, No. I, (223-226).
- HOLTE, F.C. (1988), **Four Papers on the Theory of Unemployment**, Statistisk Sentralbyrå, Oslo-Kongsvinger, Emnegruppe.
- HOTUNLUOĞLU, H. ve Hakan Arslaner (2016), “*Türkiye’de İşsizlik Oranının Vergi Gelirleri Üzerindeki Etkisi*”, **Aydın İktisat Fakültesi Der.**, International Congress on European Union Relations, Economics, Finance and Econometrics (EUREFE’16), Aydın, (1634-1644).
- HVINDEN, B. (1999), **Activation: a Nordic Perspective, Linking Welfare and Work**, European Foundation, Dublin, (27-42).
- JAMES, P.S. (1975), **Assets and Labor Supply**, R-1728-HEW, May, Rand.
Erişim: 16.08.2016, <https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/reports/2009/R1728.pdf>
- KENWORTHY, L.(1999), “*Do Social-Welfare Policies Reduce Poverty?*” **Social Forces**, March 1999, 77(3), (1119-39)

- KESKİN, A.G. (2013), “*Sosyal Yardımlar ile İstihdam Bağlantısının Kurulması Amacıyla Yapılan Çalışmalar ve Hedeflenen Nokta*”, **İstihdamda 3i Der.**, Sosyal Yardım İstihdam İlişkisi Dosyası, S.11, Ekim-Kasım-Aralık, (52-56).
- KEYNES, J.M. (2008), **Genel Teori–İstihdam, Faiz ve Paranın Genel Teorisi**, Çev: Uğur Selçuk AKALIN, Kalkedon Yay. İstanbul.
- KILIÇ, D. ve S.Öztürk (2014), “*Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama*”, **Amme İdaresi Der.**, C.47, S.1, (17-130).
- KUZGUN Y. ve S.A.Sevim (2004), “*Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum ve Dini Yönelim Arasındaki İlişki*” **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Der.**, C.37, S.1, 14-27.
- KÜÇÜKALİ, A. (2014), “*Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Yapının Kadınların Çalışma Hayatı Üzerine Etkileri: Erzurum Örneği*”, **Sosyal Bilimler Araştırmaları Der.**, I, (1-19).
- LAFARGUE, P.(2018), **Tembellik Hakkı**, Çev: İpek Söylemez, Karbon Kitaplar, İstanbul.
- ÖZÇATAL E.O. (2011), “*Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı*”, **Çankırı Karatekin Üniversitesi İ.İ.B.F. Der.** C.1, S.1, Güz, (21-39).
- ÖZDEMİR, M.Ç. (2011), “*Avrupa’da İşçilerin Serbest Dolaşımını Teşvik Aracı Olarak EURES ve Türkiye İşgücü Piyasalarına Uyum*”, **Çimento İşveren Der.**, C.25, S.1, Ocak, (14-27) <http://www.ceis.org.tr/dergi/2011ocak/makaleII.pdf>
- RUSSEL, B.(2018), **Aylaklığa Övgü**, Çev: Mete Ergin, Cem Yay. İstanbul.
- SARISOY, İ. ve S. Koç (2010), “*Türkiye’de Kamu Sosyal Transfer Harcamalarının Yoksulluğu Azaltmadaki Etkilerinin Ekonometrik Analizi*”, **Maliye Der.**, S. 158, Ocak-Haziran, (326-348).
- SEN, A. (1975), **Employment, Technology and Development**, Clarendon Press, Oxford.
- SHAPIRO C. ve Joseph E. Stiglitz (1985), “*Can Unemployment Be Involuntary? Reply*”, **The American Economic Review**, Vol. 75, No. 5, Dec., (1215-1217).

- SNOWER, J. D. (1993), “The Future of the Welfare State”, **The Economic Journal**, 103: 700
- SOLOW, R. M. (1980), “*On Theories of Unemployment*”, **American Economic Review**, Vol. 70, No. 1 (March 1980), pp. 1–11. Erişim:30/04/2018 <https://www.jstor.org/stable/pdf/1814733.pdf?refreqid=excelsior%3A6eed557d333f404e67b1d2d18555990>
- SPROUL, R.C. (1999), **Tanrıyı Hoşnut Etmek**, RC Sproul Copyright.
- SUTHERLAND, K. (2008), “Marx in Jargon”, **World Picture** Erişim:07/08/2018 http://www.worldpicturejournal.com/World%20Picture/WP_1.1/KSutherland.pdf
- ŞEKER, S.D ve H. Hacımahmutoğlu (2013), “*Sosyal Yardım Sisteminin Değerlendirilmesi ve Sosyal Yardım-İstihdam Bağlantısı*”, **İstihdamda 3i Der.**, Sosyal Yardım İstihdam İlişkisi Dosyası, S.11, Ekim-Kasım-Aralık, (70-77).
- ŞENER, Ü.(2010), Yoksullukla Mücadelede Sosyal Güvenlik, Sosyal Yardım Mekanizmaları ve İş Gücü Politikaları, TEPAV PolitikaNotu, Erişim:09.08.2016 http://www.tepav.org.tr/upload/files/1271313906r3055.Yoksullukla_Mucadelede_Sosyal_Guvenlik.pdf
- TAŞALTIN, A. (2013), “*Sosyal Yardımlar İle İstihdam Bağlantısının Kurulmasının Gerekliği*”, **İstihdamda 3i Der.**, Sosyal Yardım İstihdam İlişkisi Dosyası, S.11, Ekim-Kasım-Aralık, (57-59).
- THOMPSON, E.P. (2015), **İngiliz İşçi Sınıfının Oluşumu**, Çev: Uygur Kocabaşoğlu, Birikim Yay. İstanbul.
- TOBB (2008), **Daha İyi Bir Gelecek, Daha İyi Bir Türkiye için Görüş ve Öneriler**, VII, TOBB Yay.No:60.
- UYANIK, Y. (1999), “*Dualist (İkili) İşgücü Piyasası Teorisi*”, **Gazi Üniversitesi İİBF Der.**, C.1.S.3 (1-8). Erişim:05.08.2016 <http://iibfdergisi.gazi.edu.tr/index.php/iibfdergisi/article/view/351/341>
- WACHTER, L.M. (1974), “*Primary and Secondary Labor Markets: A Critique of the Dual Approach*” **Brookings Papers on Economic Activity**, V.3, pp 637-680. (erişim:30/05/2018, https://www.brookings.edu/wpcontent/uploads/1974/12/1974c_bpea_wachter_gordon_piore_hall.pdf

WOLFF, R.R. ve S.A. Resnick (2016), **Çatışan İktisadi Teoriler, Neoklasik, Keynesçi ve Marksçı**, Çev. C.Evren, İletişim, İstanbul.

YENER, A.L. (2013), “*Sosyal Yardımlardan Faydalananları İstihdama Yönlendirmek*”, **İstihdamda 3i Der.**, Sosyal Yardım İstihdam İlişkisi Dosyası, S.11, Ekim-Kasım-Aralık, (78-83).