
ÇALIŞMA PAYLAŞIMI İŞSİZLİKLE MÜCADELEDE ETKİLİ BİR POLİTİKA MIDIR?

Yrd. Doç. Dr. Mustafa Kemal BİÇERLİ
Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat Bölümü
mkbicerl@anadolu.edu.tr

ABSTRACT

In the last thirty years most of the European Welfare States have been plagued by mass unemployment. Since late 1970's, labor shedding via early retirement and shorter work hours per worker has seen as major pathways out of employment crisis. In this study we try to analyse these policies from both theoretical and practical standpoints. According to the findings of empirical studies they do not seem very effective to help to solve unemployment problem. These policies have been progressively criticized because of their large costs and relatively weak impacts on the jobs' creation. For this reason work sharing policies have experienced a strong decline in their popularity since the mid 1980's.

ÖZET

Gelişmiş Avrupa ülkelerinin çoğu son 30 yıldan bu yana işsizlik problemi ile karşı karşıyadırlar. Bu ülkelerde emek arzının erken emeklilik ve çalışma sürelerinin kısaltılması yoluyla azaltılması 1970'lerin sonunda itibaren işsizlikle mücadelede izlenen başlıca yollar olmuştur. Bu makalede "çalışma paylaşımı" olarak isimlendirilen söz konusu politikalar gerek teorik gerekse uygulama açılarından analiz edilerek bunların işsizlikle mücadelede etkin araçlar olup olmadıkları sorgulanmaya çalışılmıştır. Yapılan ampirik gözlemler çalışma paylaşımı politikasının yüksek maliyetlerine karşılık iş yaratma konusunda etkilerinin zayıf olduğunu, dolayısıyla işsizlikle mücadelede etkin bir politika olmadığını göstermektedir. Bu durum 1980'lerin ortalarından itibaren söz konusu politikaların yaygınlığını büyük ölçüde azaltmıştır.

GİRİŞ

İşsizlikle mücadele uygulanabilecek farklı politikaların iki uç seçenek arasında yer aldıkları

söylenbilir. Bu uçların birinde çalışma hayatına girişi ertelemek, diğerinde ise çalışma hayatından çıkışı çabuklaştırmak yer almaktadır. İlk politika gençleri okul sisteminde daha uzun süreler tutmakla yürütülürken, ikincisi yaşlı işçilerin piyasadan çıkışını hızlandırarak işsizler için yeni işler açılması esasına dayanmaktadır. İşsizliğin emek arzı azaltılarak düşürülmesinin hedeflendiği ikinci politikaya "Çalışma Paylaşımı" (work sharing) denilmektedir.

Çalışma paylaşımı politikası uygulamada iki şekilde yürütülmektedir. Politikanın birinci türünde yaşlı çalışanlar ve işsizler zamanından önce emekli edilerek işsiz sayısı azaltılmaya çalışılmaktadır. İkinci türünde ise, çalışma süreleri kısaltılarak mevcut işlerin daha fazla işçi ile yapılması sağlanılmakta, bu şekilde işsizler için yeni işlerin açılmasına çalışılmaktadır.

Sanayileşmiş Avrupa ülkelerinde 1970'lerin ortalarından itibaren artan işsizlik oranları, ekonomilerin durgunluktan çıkamamaları, sendikaların bu konudaki baskıları ve ülkelerin yüksek refah düzeylerine ulaşmış olmaları işsizlikle mücadelede çalışma paylaşımını önemli bir araç haline getirmiştir. Çalışma paylaşımı 1980'lerin sonlarına kadar yaygın olarak kullanılmıştır. Bu çalışmada çalışma paylaşımı programları teori ve uygulama yönlerinden analiz edilerek bunların başta işsizlik olmak üzere çeşitli ekonomik değişkenler üzerinde etkili olup olmadıkları sorgulanmaktadır.

ÇALIŞMA PAYLAŞIMI UYGULAMASININ AMAÇLARI

Erken Emeklilik

Erken emeklilik genelde emeklilik yaşına yaklaşan ve işsiz kalan veya kalma riski altında bulunanlar için uygulanan bir yöntemdir. Uygulamada bazen yaşlı işçiler –işsiz kalmaları beklenmeksizin de-

erken emekliliğe yönlendirilerek onların boşalttıkları işlere genç işçiler yerleştirilebilmektedir.

Erken emeklilik uygulamasında temel amaç işsizliği azaltmaktır. Belirli bir yaşın üstündeki işçilerin normal emeklilik zamanından önce emekli olmaları toplam emek arzını azaltarak işsizlik oranlarının aşağıya çekilmesini sağlayacaktır (1).

Erken emeklilik uygulaması ile firmalar ve işçiler açısından elde edilmek istenilen amaçlar da vardır. İşgücü içinde yaşlı işçilerin oranının artması firmaları verimlilik konusunda ciddi olarak endişelendirir. Çünkü bu durum kariyer basamaklarını tıkararak genç işgücünün terfi etme isteğini azaltır, çalışma gayretinin düşmesine neden olur (Naschold vd., 1994: 147). Ayrıca yaşlı işçilerin ücretleri kıdemleri sebebiyle verimliliklerinin üstünde olduğundan, bunların istihdamı firmaların maliyetlerini de arttırır. Bu nedenle erken emeklilik uygulaması ile firmalara işgücünü yeniden yapılandırma imkânı sağlanarak verimlilik artışı elde etmek de amaçlanmaktadır. Uygulama ile firmalar; düşük vasıflı, hasta ve maliyetli işgücünü daha iyi eğitilmiş, sıhhatli ve ucuz işçilerle değiştirerek etkinlik artışı sağlayabileceklerdir (Jacobs, Kohli ve Rein, 1991: 206). Uygulamanın firmalara sağladığı bir başka fayda da bu yolla personel azaltma maliyetlerinin büyük bir kısmının sosyal güvenlik sistemine aktarılabilmesidir (Wagner, 1998: 136).

Erken emekliliğin sadece kamuya veya firmalara yönelik etkilerinin yanı sıra bireylere de sağladığı yararlar vardır. Uygulamanın bireylere başlıca yararı onlara boş zaman faaliyetleri için fırsat sunmasıdır. Ancak bu yararın gerçekleşebilmesi emeklilik ikramiye ve maaşlarının tatmin edici düzeyde olmasına ve bireysel/çevresel faktörlere bağlıdır. Bu faktörlere bağlı olarak çalışma hayatının dışında kalan “genç yaşlılar” ın bazen hayatlarının bu yeni dönemine alışmakta güçlük çektikleri gözlenebilmektedir. Örneğin İngiltere’de yapılan anketler 60-64 yaş grubundakilerin 1/3’ünün ve 55-59 yaş grubundakilerin %12’sinin kendilerini “emekli”, diğerlerinin ise “işsiz” veya “gücenmiş işçi” olarak tanımladıklarını göstermektedir (Guillemard ve van Gunsteren, 1991:383).

Çalışma Sürelerinin Kısaltılması

Çalışma sürelerinin kısaltılması (bundan böyle ÇSK) uygulamasında fazladan iş alanı oluşturmak için mevcut çalışanların çalışma süreleri kısaltılır. Uygulamanın temel dayanağı işçilerin çalışma süreleri kısaltıldığında firmaların üretim düzeyini korumak ve arttırmak için daha çok işçi istihdam

edecekleridir.ÇSK’ nda birden fazla amaç bulunabilmektedir.

Bu amaçların başında “ekonomik konjonktüre bağlı olarak yaşanabilecek kısa süreli durgunluk dönemlerinde istihdamın istikrarlı olmasını sağlamak” gelmektedir. Uygulama ile sadece istihdamı istikrarlı hale getirmek değil, aynı zamanda ekonomik güçlük içinde olan firmalara yardım etmek de amaçlanmaktadır. ÇSK işverenlerin durgunluk dönemlerinde işçileri işten çıkararak canlanma dönemlerinde tekrar işe almaları ile oluşacak işe alma/eğitime maliyetlerinden tasarruf sağladığı gibi, işten çıkarılmanın işçiler üzerinde doğuracağı negatif moral etkisi de böylelikle önlenmiş olacaktır. Bu uygulama işletmelere durgunluk dönemlerinde emek maliyetlerini hızla düşürme, canlanma dönemlerinde ise üretimi hızla arttırma imkânı sağlamaktadır.

ÇSK sadece kısa süreli konjonktürel dalgalanmaların istihdam üzerindeki negatif etkisini azaltmak amacıyla değil, ekonominin daha uzun süreli daralma dönemlerinde kitle halindeki işten çıkarmaları önlemek amacıyla da uygulanabilmektedir. Uygulama ile kapanma sürecinde bulunan işletmelerde önce çalışma süreleri kısaltmakta, böylelikle uyum süreci uzatılmaktadır. Birey açısından bu şekilde kısa süreli çalışmaya geçiş işsizliğe düşmeyi yavaşlatan bir “paraşüt fonksiyonu” görünürken, sosyal açıdan ise sosyal gerginliği azaltıcı “şok emici” bir fonksiyon icra etmektedir.

ÇSK işverenler için işgücü esnekliği sağlaması açısından önemli olmakla birlikte, çalışanlar için – özellikle emek talebinin düştüğü dönemlerde- iş güvenliğini arttıran bir uygulamadır. Bununla, ekonomik zorlukların firmalara yüklediği yük dar bir gruptan geniş bir gruba kaydırılmaktadır. Örneğin, bu uygulama ile bir firmanın işgücünün % 10’unun gereksiz hale gelmesi yerine, bütün işçilerin çalışma süreleri %10 azaltılarak yük işgücünün tamamına yayılır. Bu örnekten de anlaşıldığı gibi çalışma paylaşımı stratejisi bireysel işçileri farklı şekillerde etkileyeceğinden, uygulamada önemli ölçüde grup dayanışmasının olduğu varsayılır (Mosley ve Kruppe, 1996: 606).

UYGULAMA ÖRNEKLERİ

Erken Emeklilik

İşgücünün normal emeklilik zamanından önce piyasadan çekilmesine imkân veren politikaların kamu tarafından olduğu kadar özel sektör tarafından da yürütülebildiği gözlenmektedir.

Kamunun yürüttüğü erken emeklilik programlarının finansmanı ve işleyişi Almanya ve İsveç gibi ülkelerde sosyal güvenlik sisteminin bir parçası iken, diğerlerinde ayrı bir sistem altında yürütülmektedir. Bu uygulamaların hareket noktası “sıkı emek piyasalarında bile yaşlı işsizlerin kolayca iş bulamayacakları” varsayımdır.

Kamunun yürüttüğü erken emeklilik programlarına Fransa’da uygulanan ASFNE (*Allocation Speciale du Fonds National de l’Emploi*) programı örnek olarak gösterilebilir. Bu program işten çıkarılan ve başka bir işe yerleştirmeye uygun olmayan yaşlı işçilerin işgücünden çekilmelerini sağlamaya yöneliktir. Program çerçevesinde katılımcılara normal emeklilik yaşı olan 60 yaşına ulaşmaya kadar işsizlik sigortası ödeneğinden daha fazla miktarda bir ödeme yapılmaktadır. Kamu, uygulamayı ihtiyaç içinde olan ve hak eden yaşlı işsizler ile sosyal dayanışmayı sağlamak açısından uygun bir araç olarak değerlendirmektedir. Uygulamanın mali yükünün ağır oluşu sebebiyle programdan bütün işsizler değil, yaş-uygunluk kriterine uygun olanlar yararlanabilmektedir. ASFNE programında kriz içinde olan firmalar yeniden yapılanma sürecinde hangi işçilerin işten çıkarılacağına işçi temsilcileri ile birlikte karar vererek bu konudaki ayrıntılı sosyal planı kamu otoritesinin onayına sunarlar. Başvuru kabul edildiğinde, işten çıkarılan 55 yaş üstü işçilerin neredeyse tümü programdan yararlanır (Gray, 2002: 1-3).

Kamunun yürüttüğü programlara İsveç ve Almanya’dan da örnekler verilebilir. İsveç’te 1974-1991 yılları arasında uygulamada kalan program işsizlerin 58 yaşında emekli olmalarına imkân sağlarken, Almanya’da da 2001 yılına kadar yürürlükte olan bir programla 60 yaşında olup en az bir yıldır işsiz olanlar erken emekliliğe hak kazanmışlardır (Casey, 1996: 383).

Erken emeklilik doğu ve batı Almanya’nın birleşmesinden sonra ortaya çıkan kitle işsizliğini çözmek amacıyla da kullanılmış, 1995 yılında ilk kez emekli aylığı alanların %22’si (275 bin kişi) bu uygulama ile erken emekli olanlardan oluşmuştur. Erken emekli olanların oranı doğu Almanya’da %40’lara kadar yükselmiştir (Wagner, 1998: 131-132).

Kamu tarafından yürütülen erken emeklilik programlarına “gönüllü erken emeklilik programları” da dahil edilebilir. Bu programlar çerçevesinde Danimarka ve Fransa’da çalışan işçilere zamanında emekli olanların aldıklarına eşit veya ondan daha fazla ödemeler önerilerek bunların erken emekli olmaları sağlanılmaya çalışılmıştır. Uygulamanın amacı bu yolla boşalacak kadroların

işsizler tarafından doldurulmasıdır. Danimarka’da 1979 yılında uygulanan böyle bir programdan 60-64 yaş grubunda bulunanların ¼’ü yararlanmıştır. Fransa’da da “*Emeklilik Durumunda Garanti Edilmiş Gelir Programı*” (The French Guaranteed Income in case of Retirement Scheme) 60 yaşında emekliliğe imkan sağlamış, 1983 yılında 60-64 yaş grubunda olanların 1/12’si bundan yararlanmıştır.

Erken emeklilik dışında bazı kamu politikalarının da yaşlı işgücünü piyasadan çekmeleri yönünden erken emekliliğe benzedikleri söylenebilir. Bu politikalara “iş göremezlik ödenekleri” ve “işsizlik sigortası aracılığı ile yapılan düzenlemeler” i saymak mümkündür. Bu uygulama ile hükümet tam zamanlı bir işte çalışamayacak durumda olan yaşlı işsizler için kısmi-zamanlı iş bulunamıyorsa bunlara iş göremezlik aylığı bağlayarak emek piyasalarından çekimlerini sağlamaktadır. Bu konuda bir başka yöntem de işsizlik sigortasını kullanmaktır. Bazı ülkelerde belirli bir yaşın üstünde olanlar için (örneğin Hollanda da bu yaş 57 ½’dir) sigortadan yararlanmanın süresi için üst sınır kaldırılmakta, bunlar emeklilik yaşı gelinceye kadar işsizlik sigortası almaktadırlar. Bu uygulamada kişiler görünürde işsiz olmakla birlikte, pratikte “erken emekli” dirler (Casey, 1996: 385).

Erken emeklilik programlarının kimi durumlarda şirketler tarafından da yürütülebildiği gözlenmektedir. İşgücünde yapısal değişim yapmak isteyen firmalar bu süreci erken emeklilik uygulaması ile yumuşatabilmektedirler. Bu programların maliyetleri genelde firmalar tarafından karşılanmakla birlikte bazen de finansman kamunun elindeki birikmiş kaynaklardan yapılabilmektedir. Uygulamada büyük firmaların yasaların erken emekliliği kabul edenlere yapılmasını emrettiği ödeme miktarını gönüllü olarak aştıkları gözlenmektedir. Geleneksel olarak işgücü miktarının azaltılmasına karşı olan sendikalar da gönüllü emeklilik programlarına destek vermektedirler.

Sendikalar bu politikalara destek verirlerken uygulamanın çalışma hayatına erken başlayan ve ağır şartlar altında çalışan kimi imalat sanayi işçisi için sosyal açıdan faydalı olacağı düşüncesinden hareket ederler. Sendikaların desteğinin bir başka sebebi de uygulamanın kıdeme bağlı olmasıdır. Firmaların işçi çıkarmaları durumunda genç işçiler hem kıdemleri düşük olduğu için, hem de “son giren ilk çıkar” prensibi gereğince ilk etapta çıkarılacak işçilerdir. Öte yandan erken emeklilik uygulaması bir yandan gençlerin işten çıkarılma riskini düşürmekte, öte yandan yaşlı işçileri mağdur etmemektedir. Bu nedenle sendikaların uygulamaya sıcak baktıkları görülmektedir (Laczko ve Phillipson, 1991: 47). Nitekim

İngiltere’de 2000 işyerini kapsayan “1984 İşyeri Endüstri İlişkileri Anketi” ne göre gönüllü erken emeklilik uygulaması daha ziyade sendikaların yoğun olduğu imalat sanayinde ve büyük firmalarda gözlenirken, sendikaların güçlü olmadıkları küçük firmalarda ve hizmetler sektöründe ise zorunlu emekliliğin daha yaygındır (Casey ve Woods, 1994: 369).

Çalışma Sürelerinin Kısaltılması

Çalışma sürelerinin kısaltılması programlarına gelince, bu programlar Avrupa’da uzun yıllardan bu yana uygulanmakta iken, A.B.D. ve Kanada’da 1970’lerin sonlarından buyana uygulanmaktadır. Avrupa’da özellikle son otuz yılda Belçika başta olmak üzere; Danimarka, Almanya, Fransa, Hollanda gibi ülkelerde çalışma süreleri yasalarla veya toplu sözleşmelerle sürekli olarak kısaltılmış, bu yolla işsizlikle mücadele edilmek istenilmiştir. Bu alandaki en güçlü politika girişimi Fransa tarafından atılmış, 2000 yılı itibariyle (küçük firmalar için 2002) standart haftalık çalışma süresi yasalarla 35 saat ile sınırlandırılmıştır (Bosch ve Lehndorff, 2001: 213).

Çalışma paylaşımı uygulaması ile çalışma süreleri azaltılan işçilerin bu durumda gelir kaybına uğrayacakları açıktır. İşçileri bu duruma razı edebilmek için bunların zararlarının tazmin edilmeleri gerekmektedir. Firmaların bu tazminatta katkıları olmakla birlikte, çoğu zaman uygulamanın esas yükü kamu tarafından üstlenilmektedir. Öte yandan ÇSK uygulamasının bu şekilde işçiler tazmin edilerek gerçekleştirilmesi reel ücretlerin yükselmesine sebep olabilecektir. Reel ücretlerin yükselmesi ise politika ile elde edilebilecek istihdam artışının azalmasına sebep olabilecektir (Hunt ve Katz, 1998: 340). Ancak bu programların söz konusu dezavantajlarına karşılık yine de tercih edilebildikleri gözlenmektedir. Bu noktada hükümetleri böyle bir tercihe yönelten sebep bu programlar uygulanmadığında işsizlere işsizlik sigortasından ödeme yapılacak olması bir yana, işsizliğin bireyler ve toplum üzerinde yaratacağı önemli dışsal maliyetlere de katlanılmak zorunda kalınacak olmasıdır.

ÇSK ile ilgili Fransa, Almanya, İtalya ve İspanya’da uygulanan programlar karşılaştırıldığında; bunlar arasında hem ödeme miktarının, hem de süresinin en fazla olduğu ülkenin İtalya olduğu görülür. İtalya’da “*Cassa Integrazione Guadagni Interventi Ordinari (CIG-O)*” (Ücret Tazminat Fonu) adıyla uygulanan programda ödemeler 4 yıla kadar uzayabilirken, işçilere önceki brüt kazançlarının %80’i kadar ödemedede bulunmaktadır. İspanya’da “*El expediente de regulacion de empleo: suspension*

temporal y desempleo parcial (ERE)” (İstihdam Düzenlemesi Uygulaması: Geçici İşten Çıkarmalar ve Çalışma Sürelerinin Kısaltılması) adıyla uygulanan programda katılımcılar en fazla iki yıl için azalan bir ödeme almaktadırlar. Program çerçevesinde işçilere ilk 180 gün önceki kazançlarının %70’i verilirken, kalan sürede %60’ı verilmektedir.

Fransa’da “*Chômage Partiel*” (Kısmi İşsizlik) adıyla uygulanan programda işçilere 12-18 ay zarfında önceki brüt ücretlerinin %50’si verilirken, Almanya’da uygulanan “*Kurzarbeitergeld*” (Çalışma Sürelerinin Kısaltılması Tazminatı) programı ile 24 aya kadar eski net kazançlarının %60’ı ödenmektedir. Fransa, Almanya ve İtalya’da ÇSK programına katılma işçilerin sonradan işsizlik sigortasından yararlanma haklarını etkilemezken, İspanya’da işsizlik sigortasından yararlanma süresini azaltmaktadır (Mosley ve Kruppe, 1996: 598).

İşverenlerin emek maliyeti açısından bakıldığında, bunlar arasında İtalyan programı en cömert olanıdır. İtalya’da işverenler CIG-O programı altında ÇSK maliyetlerinin %8’ini, CIG-S programı altında ise %4.5’ini (bu oran iki yıldan sonra iki katına çıkmaktadır) karşılamaktadırlar. Bu ülkede işverenlerden çalışma süreleri kısaltılan işçiler için sosyal güvenlik katkısı alınmamaktadır

Buna karşılık Almanya’da uygulanan program işverenler için şaşırtıcı ölçüde pahalıdır. Almanya’da işverenler İtalya’dakilere nazaran hem daha fazla katkıda bulunmak, hem de sosyal güvenlik için prim ödemek durumundadırlar. İşverenlerin maliyetlerinin en düşük olduğu ülke İspanya’dır. Bu ülkede çalışma süreleri kısaltılan işçilerin bütün maliyetleri işsizlik sigortası sistemi tarafından ödenir. Fransa’da ise programın finansmanı devlet ile işveren tarafından beraber yapılmaktadır. Buna göre işverenler devletten program kapsamındaki işçiler için saat başına sabit bir ödeme (1994 yılı için 22 FF) almaktadırlar. Bu para ile çalışma süreleri kısaltılan işçilerin ücretleri arasındaki farkı işveren karşılamaktadır.

ÇALIŞMA PAYLAŞIMI PROGRAMLARININ EKONOMİK ETKİLERİ

İşsizlikle mücadelede çalışma paylaşımı yöntemi çeşitli ülkelerde uzun yıllardır uygulanmakla birlikte, programlara katılım toplam istihdam içinde genelde mütevazı paylara sahip olmuştur. Örneğin, katılımın en fazla olduğu yıllarda Belçika, İtalya ve İspanya’da katılımcıların bağımlı istihdama oranı %6-8 arasında değişmiştir. Fransa’da bu oran %1’in

üstüne asla yükselmezken, Kanada'da %2-3 arasında değişmiştir.

Programların geneline bakıldığında, katılımın daha ziyade imalat sanayiinde yoğunlaştığı, hizmetler sektöründe ise nadiren gözlemlendiği görülmektedir. Bunun muhtemel sebebi imalat sanayiinde konjonktürel dalgalanmalara bağlı olarak işgücünü ayarlama gereğinin daha fazla hissedilmesi olabilir. Bu gibi durumlarda hizmetler sektöründeki firmalar atipik istihdam gibi başka yöntemlere ağırlık verdikleri için, uygulama bu sektörlerde yaygınlaşmamıştır (Mosley ve Kruppe, 1996: 608). Araştırmalar ayrıca ÇSK programlarının daha ziyade büyük firmalar tarafından uygulandığını göstermektedir. Aynı durumun erken emeklilik programları için de geçerli olduğu söylenebilir. Fransada'ki ASFNE programını inceleyen Gray sendikalaşma oranlarının yüksek olduğu büyük firmalarda programa katılımın daha büyük olduğunu belirlemiştir (Gray, 2002: 7).

Çalışma paylaşımı programlarının değerlendirmesi ile ilgili çok sayıda ampirik araştırma bulunmamaktadır. Yapılan az sayıdaki araştırmalardan hareketle programların etkilerini dört alt başlık altında incelememiz mümkündür.

İşsizlik Üzerine Etkileri

Çalışma paylaşımı programlarından erken emeklilik programlarının işsizliği azaltmada etkili olup olmadığını inceleyen iktisatçılar teorik anlamda konuyu "*ücret baskısı etkisi*" (wage pressure effect) ile açıklamışlardır. Layard, Nickell ve Jackman "*piyasada sabit sayıda iş olduğu ve işgücünün bir kısmının emekli olması durumunda işsizliğin azalacağı*" görüşüne itiraz etmişlerdir. Onlara göre erken emeklilik işgücünü küçülterek emek arzının talebe oranla azalmasına neden olacaktır. Bu ise ücretlerin artması yönünde bir baskı oluşturacak ve istihdam azalacaktır (Layard, Nickell ve Jackman, 1991: 73).

Ekonomide işlerin sayısı sabitken bazı işçiler emekli olurlarsa işsizlik azalacak, bu durumda Phillips ilişkisine göre, enflasyon yükselecektir. Hükümet bu sonuca iki şekilde tepki gösterebilir. Birincisi, enflasyondaki yükselmeyi kabul etmektir. Ancak, mevcut işleri yeniden dağıtmak yerine ilave iş oluşturarak enflasyona neden olmak daha tercih edilir bir alternatif olacaktır. İkinci alternatif hükümetin enflasyonu kontrol etmek için işsizliği eski seviyesine indirmeyi tercih etmesidir. Bu durumda işsizlik eski seviyesine döner, ancak şimdi işgücü küçüldüğü için eskisine nazaran daha az sayıda iş vardır. Buna göre veri bir enflasyon oranında daha az iş ve üretim söz konusudur. Bu tespitten ve yukarıda açıklanan teorik akıl

yürütmeden hareketle Layard vd. erken emekliliğin işsizliği azaltmada etkin bir araç olmak yerine bir ülkeyi daha fakir hale getirmenin mükemmel bir yolu olduğunu ileri sürmektedirler (Layard, Nickell ve Jackman, 1991: 503, 506-507).

Bu konuda çalışması bulunan Saint-Paul ise konuyu ücret belirlemede "*içerdekiler dışarıdakiler yaklaşımı*" ile ele almıştır. Ona göre, ekonomik baskı altındaki firmalardaki bazı işçilerin erken emekli olmaları kalan işçilerin işten çıkarılma ihtimallerini azaltacaktır (3). İş güvenliğinin artması ise ücretlerin artması yolunda baskı oluşturacak, sonuçta istihdam bu durumdan olumsuz yönde etkilenecektir. Öte yandan ücretlerin kıdeme göre belirlenmesi durumunda yaşlı (ve kıdemli) işçilerin emekli olmalarının ücretler üzerinde azalma yönünde bir baskı oluşturabilmesi de teorik olarak mümkündür.

Bu konuda yapılan bir başka ampirik çalışma da Fransa'daki erken emeklilik programının (ASFNE) etkilerini ölçmeye yöneliktir. 1984-1986 dönemini kapsayan ve 35 sektörün verilerinin kullanıldığı çalışmada işten çıkarma oranlarının yüksek olduğu sektörlerde ücret artış oranlarının da nispeten daha yüksek olduğu, programa katılan sektörlerde ücret baskısının diğer sektörlerle nazaran daha şiddetli olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Gray, 2002: 9,11). Benzeri şekilde 15 OECD ülkesinin verileri kullanılarak yapılan bir başka araştırmada da düşük işsizlik oranlarının yüksek okullaşma oranları veya erken emeklilik ile sağlanabileceği yolunda açık bir ilişki tespit edilememiştir (Kolberg ve Kolstad, 1991:188).

Erken emeklilik Kanada'da da uygulanan bir yöntemdir. Kanada'da (1) Quebec Emeklilik Planı (QPP) ve (2) Kanada Emeklilik Planı (CPP) olmak üzere iki ayrı emeklilik planı vardır. Planlar - *aralarında bazı farklar bulunmakla birlikte*- büyük ölçüde benzerlikler taşırlar. 1980'lere kadar her iki planda da emeklilik 65 yaşında başlıyorken; Quebec' de 1984 yılından, Kanada'nın kalanında ise 1987 yılından itibaren bireylere 60-70 yaşları arasında istedikleri zaman emekli olma hakkı tanınmıştır. Yeni erken emeklilik sistemi uygulanmaya başlandığında bu yolla gençler için 20.000 işin boşalacağı hedeflenmekle birlikte, uygulama kuvvetli bir emek arz etkisi doğurmamış, istihdam beklenen oranda artmamıştır (Baker ve Benjamin, 1999: 726, 732, 750).

Öte yandan erken emekliliğin istihdam üzerinde az da olsa olumlu etkileri olabileceğini gösteren araştırma sonuçları da vardır. Avrupa ülkelerindeki erken emeklilik uygulamalarının incelendiği çalışmasında Casey Belçika'da işçilerin 5 yıl önce emekli olmalarına imkân sağlayan "*Yasal*

Emeklilik Öncesi Programı” (Legal Pre-Retirement Programme) ile boşalan kadroların doldurulma oranının %67 olduğunu belirtmektedir. Oranın tam olmaması firmaların erken emekli olan her işçinin yerine yeni işçi almadıklarını göstermektedir. Bu oran İngiltere’deki “*İş Boşaltma Programı*” (Job Release Programme) için %85-90 olarak belirtilirken, Alman erken emeklilik programı için ise program olmasaydı işsizlik toplamının programa katılanların %80’i kadar daha fazla olacağı hesaplanmıştır. Casey Fransa’daki “*Dayanışma Anlaşmaları*” programında (Solidarity Contracts) ise boşalan kadroların %95’inin doldurulduğunu belirtmiştir. (Casey, 1996: 393).

Fransa’daki uygulamanın işsizlik üzerindeki etkisini inceleyen Guillemard, bu etkinin fazla yüksek olmamasını iki sebebe bağlamaktadır. Bunlar: (1) erken emeklilik ile boşalan işlerin çoğunun resesyon nedeniyle doldurulmaması ve (2) uygulamanın kapsanan yaş grubunun hemen altında bulunan işçiler üzerinde negatif dışsallık yaratmasıdır. Ona göre erken emeklilik uygulaması bu kişilerin beklenen çalışma hayatlarını kısaltmış, bu işçilere eğitim yatırımı yapılmayıp terfi verilmediği için işsiz kalma riskleri yükselmiştir. Nitekim Fransa’da 50 ve üzeri yaş grubunda yer alan işçilerin uzun süreli işsizlik oranlarının artması bunu doğrulamaktadır (Guillemard, 1991:169).

Çalışma sürelerinin kısaltılması uygulamasına gelince, daha önce bu programların iki amaç için uygulanabildiği belirtilmişti. Bunlardan birincisi , çalışma sürelerini kısaltarak işsizler için yeni iş imkânları oluşturmaktır. İkincisi ise, ekonomik zorluk içinde bulunan firmaların işçi çıkarmalarını önlemek idi. Buraya kadar olan kısımlarda ayrıca, işçileri daha kısa sürelerde çalışmaya ikna edebilmek için onların gelir kayıplarının telafi edilmesi gerektiği, bu tazminin çoğu zaman devlet tarafından yapılmasına karşılık işverenlerin de buna katkıda bulunmalarının gerekebileceği belirtilmişti.

İşverenlerin programların finansmanına katkısı büyük olduğunda, maliyetleri artan işverenler yeni işçi istihdam ederek sabit maliyetlerini arttırmak yerine mevcut işgücüne fazla mesai yaptırmayı tercih edeceklerdir. Doğal olarak bu durumda programlardan beklenen “*istihdamı artırma*” etkisi gözlenemeyecektir. Ayrıca sadece işçilerin ÇSK konusunda ikna edilmeleri istihdam artışını garanti etmemektedir. Yeni işçilerin işe alınmaları ile oluşabilecek “*uyum maliyetleri*”ve “*sosyal güvenlik prim yükünün artması*” işverenlerin yeni işler açmalarını engelleyebilecektir (Purdy, 1998: 212). Nitekim Japonya’daki ÇSK programını değerlendiren çalışmada Brunello standart çalışma sürelerinin kısaltılmasının istihdamda

azalmaya, fazla mesai uygulamasında ise artışa sebep olduğu sonucuna ulaşmıştır. 1984 yılında 30’dan fazla işçi çalıştıran firmalardaki istihdamın 7.6 milyon olduğunu belirten araştırmacı, çalışma sürelerinin %10 azaltılmasının 180.000-254.000 kişinin işsiz kalmasına sebep olduğunu hesaplamıştır (Brunello, 1989: 482-483).

Aynı şekilde Alman Ekonomik Araştırma Enstitüsü’nün (DIW) bir çalışmasına göre 1985 yılında çalışma sürelerindeki kısalmanın etkisinin 1/3’ünün kısa dönemde fazla mesai ile giderildiği hesaplanmıştır (Bosch ve Lehdorff, 2001: 221). Bu politikanın istenilen sonucu verememesinin bu sayede açılan kısmi-zamanlı (part-time) işlere girenlerin çoğunun “*işsizler*” değil “*aktif olmayanlar*” grubundan olmaları ile ilgili olduğu belirtilmektedir. Daha kısa çalışma süreleri önceden çalışmayı düşünmeyen çok sayıda evli kadının çalışmak üzere piyasaya girmelerine neden olabilmektedir. Bu durumda yeni açılan işlere işsizler yerleştirilemeyeceği için işsiz sayısında azalma olmayacaktır. Uygulamanın işsizliği azaltma konusunda istenmeyen bir diğer etkisi de çalışma sürelerinin kısaltılmasıyla yaşlı işçilerin işlerini bırakmak istememeleridir. Böyle bir etkinin ÇSK’ nı erken emeklilik uygulaması ile çelişir duruma getireceği açıktır (Dankert, 1962: 311).

Almanya’da ÇSK’ nın kadınlar üzerindeki etkilerini test edildiği bir başka çalışmada da tam zamanlı çalışan erkek işçilerin çalışma sürelerinin kısaltılmasının kadın işçilerin istihdam oranı üzerinde hiçbir etkisi olmadığı tespit edilmiştir.

Bu uygulamanın istenmeyen bir başka sonucu da eksik istihdam oranları ile ikinci işte çalışma (moonlighting) oranlarının yükselmesi olmuştur. Bu ise işgücünün etkin olmayan bir şekilde kullanılmasına anlamına gelmektedir. Bu konuda A.B.D için yapılan bir çalışmada 5 milyon kişinin eksik istihdam edilmesi veya istek dışı bir şekilde kısmi zamanlı olarak çalıştırılmasının üretim ve istihdam açılarından fırsat maliyetinin 2.5 milyon kişinin işsizliğine eşit olduğu ileri sürülmektedir (4).

İsveç’te 1983-1988 döneminde haftalık çalışma sürelerinin 40’dan 38’e düşmesinin işsizlik üzerindeki etkisini teorik ve ampirik açıdan inceleyen çalışmada Skans ÇSK nedeniyle işçi ücretlerinin arttığını, bunun ise ücret baskısını azaltmak yerine arttırdığını hesaplamıştır. Bu durumda ÇSK nın işsizliği azaltmak yerine arttırdığı söylenebilir (Skans, 2001: 16, 32).

İsveç için yapılan bir başka çalışmada da Jacobson ve Ohlsson ÇSK’ nın istihdamı arttırabilmesinin : (a) işçi başına çalışılan saat ile istihdam arasında

uzun dönemde negatif bir ilişkinin varlığına, (b) işçi başına çalışma süresinin uzun dönemde düşüşüne ve (c) uzun dönemde çalışma sürelerinin politikayı oluşturanlar tarafından kontrol edilebilir oluşuna bağlanmaktadır. İkili 1970:1-1990:4 dönemi için İsveç özel sektörüne ait verilerle yaptıkları çalışmada çalışma süreleri ile istihdam arasında negatif bir ilişkinin olmadığı, dolayısıyla ÇSK'nın istihdamı arttırmayacağı sonucuna ulaşmışlardır (Jacobson ve Ohlsson, 1996: 2,18).

Öte yandan ÇSK'nın istihdam üzerinde olumlu etkileri olduğunu gösteren çalışmalar da vardır. Örneğin, çeşitli batı Avrupa ülkelerine yönelik regresyon analizleri çalışma sürelerindeki %5'lik bir azalmanın istihdamı %2-3.5 oranında arttırdığını göstermektedir. Aynı şekilde, firmalara yönelik araştırmalar ve makroekonomik simülasyon çalışmalarının çoğunda da pozitif istihdam etkisinin daha yaygın olarak gözlemlendiği görülmektedir (Bosch ve Lehndorff, 2001: 221-228). Nitekim, Almanya'nın ekonomik zorluk içinde olan firmaların işçi çıkarmalarını önlemek amacı ile başvurduğu ÇSK programının (Kurzarbeitergeld) etkilerine yönelik bir araştırmada 1993 yılında 767.000 kişinin programdan yararlandığı ve program sayesinde 228.000 kişinin işsiz kalmaktan kurtulduğu hesaplanmıştır (Mosley ve Kruppe, 1996: 611). Ancak, işletmelerin konjonktürün daralma dönemlerinde kamu müdahalesi olmasa bile işgücünün bir kısmını işten çıkarmayacakları düşünülerek, bu hesaplamanın programın istihdam etkisini olduğundan büyük gösterdiği belirtilmektedir. Nitekim, Kanada için yapılan bir çalışmada program desteği ile çalışma süreleri kısaltılan işgücünün %7'sinin bu destek olmasa bile işten çıkarılmayacak olduğunu göstermektedirler.

Katılımcılar Üzerindeki Etkileri

Çalışma sürelerinin kısaltılması programlarının başlıca amacı yeni istihdam imkânları yaratmak veya işten çıkarmalara bir alternatif oluşturarak istihdam ve gelir istikrarını sağlamaktır. Bu yönüyle programlar istihdam ilişkisinin devamını sağlayarak işçilerin beşeri sermayelerinin aşınmasını önleyerek mevcut becerilerini korumalarını sağlarlar.

Yapılan bazı araştırmalar ÇSK ile geçici işten çıkarma arasında istihdam açısından önemli bir fark olmadığını göstermektedir. ÇSK programları ile desteklenen işçilerin bir kısmı sonradan kalıcı olarak işten çıkarılabilirken, bu tür programlarla desteklenmeyen ve kriz dönemlerinde geçici olarak işten çıkarılan işçilerin bir kısmı ekonomik koşullar düzeline eski işyerlerine dönebilmektedirler. Örneğin, Graves ve Dumas Kanada'daki ÇSK programlarından yararlananların %21'inin sonradan

kalıcı olarak işten çıkarıldıklarını, buna karşılık geçici olarak işten çıkarılanların yaklaşık %35'inin aynı anket döneminde aynı işveren tarafından tekrar işe alındıklarını belirlemişlerdir (Mosley ve Kruppe, 1996: 613). Ancak, işten çıkarılanların katlandıkları stres ve psikolojik maliyet göz önüne alındığında, bu tür programların katılımcılar açısından yine de faydalı oldukları söylenebilir.

Firmalar Üzerindeki Etkileri

Çalışma sürelerinin kısaltılması programlarının firmaları iki açıdan etkilediği söylenebilir: Bunlar; maliyetler ve verimliliklerdir. Hatırlanacağı gibi daha önce devletin programlara yeterince destek sağlamadığı durumlarda ÇSK'nın işverenlerin maliyetlerini arttırabileceği, işverenlerin bu duruma yeni işçi istihdamı yerine mevcut işçileri daha uzun süreli çalıştırarak tepki verebildikleri belirtilmişti. Öte yandan, çalışma sürelerinde yapılacak kısaltmaların finansmanın devlet tarafından karşılanması durumunda ise işverenlerin maliyetlerde tasarruf sağlayacakları açıktır. Bu durumda firmalar hem işçileri sübvansiyeli ücretler ile çalıştırabilecekler, hem de işçiler firmada kaldıkları için yeni işçilerin işe alınma/egitime maliyetlerinden kurtulmuş olacaklardır. Mosley vd.'ne göre firmaların işçileri işten çıkarmalarını önlemeye yönelik ÇSK programları ile İtalyan işverenler toplam maliyetlerinin %3-5'i kadar, Fransız işverenler %9-14'ü kadar, Alman işverenler ise %26-40'ı kadar tasarruf sağlamaktadırlar. Benzeri şekilde hesaplamada Kanada'daki firmaların programdan yararlanarak işten çıkarmadıkları işçi başına 800-1800 Kanada doları kadar tasarruf sağladıklarını hesaplamışlardır (Mosley ve Kruppe, 1996: 615).

Çalışma paylaşımı uygulamalarının işverenleri etkilediği ikinci husus verimlilik ile ilgilidir. Özellikle sermaye yoğun işletmelerde birim sermaye maliyetleri toplam maliyetler üzerinde emek maliyetinden daha fazla etkilidir. Çalışma paylaşımı uygulaması ile sermaye kullanım zamanı değişmez veya artarsa, birim maliyetlerdeki artışın önüne geçilebileceği gibi, azalma bile sağlanabilir. Böylelikle çalışma paylaşımı işsizliğin azaltılmasına ve bireylerin uzun dönemli işsizliğe maruz kalarak beşeri sermayelerinde meydana gelebilecek aşınmaların oluşmamasına yardımcı olabilecektir. Ayrıca işten çıkarma yerine ÇSK'nın tercih edilmesi endüstri ilişkilerini olumlu yönde etkileyecek, istihdam statüleri korunan işçilerin moralleri ve verimlilikleri yüksek olacaktır.

Çalışma paylaşımının bir başka açıdan da verimliliği pozitif yönde etkilemesi mümkündür. Çalışma paylaşımı uygulaması ile çalışma süreleri

azalan işçilerin fiziksel olarak daha az yorulacakları kabul edilirse, bu durumda işçilerin verimlilikleri artacağından işveren daha fazla işçiyi çalıştırmaya yönelebilecektir.

Öte yandan kısalan çalışma süreleri bazı işçilerin işleri diğer işçilerin başlayacakları noktada bitirmelerine neden olacaktır. İşlerin bu şekilde paylaşımı eşgüdüm problemini ve zaman kaybını beraberinde getireceğinden, bu uygulama sonucunda verimliliğin düşmesi de ihtimal dahilindedir. Çalışma paylaşımının emek verimliliği üzerindeki etkisini araştıran Lanoie, Raymond ve Shearer Kanada Telekomünikasyon Şirketi'nde uygulamanın sonuçlarını araştırmışlar, çalışma paylaşımı programı süresince verimliliğin %3.0-%8.6 arasında azaldığını hesaplamışlardır (Lanoie, Raymond and Shearer, 1996:1).

Kamu Sübvansiyonu Üzerindeki Etkileri

Verimlilik artışı her ne kadar çalışma paylaşımı uygulamasının neden olacağı maliyet yükselmelerini dengeleyebilse de, buraya kadar anlatılanlardan elde edilecek sonuç bu politikanın uygulanma şansının işçilerin muhtemel mağduriyetlerini önleyecek şekilde parasal açıdan desteklenmelerine bağlıdır. Bu ise çoğu durumda şirketlerin kendi kaynakları ile yeterince sağlanamamakta, kamunun parasal desteği gerekmektedir.

Çalışma paylaşımı uygulamasında kamu desteği genellikle işverenlerin sosyal güvenlik ödemelerinde sübvansiyon yapılarak gerçekleştirilmektedir. Örneğin Fransa'da yeni kanun (loi Robien) ile böyle bir sübvansiyon yapılmış, kamunun bu şekilde parasal desteği uygulamanın yaygınlık kazanmasını sağlamıştır. Bu tür bir sübvansiyon kısa dönemde kamu maliyesi üzerinde önemli bir yük oluştursa da, orta vadede işsizlere yönelik transfer ödemelerinin azalmasına neden olarak kendi kendini finanse edebilmektedir (self-financing). Almanya'nın ünlü Volkswagen firmasında yapılan bir hesaplamada sübvansiyon ile kamunun gelirlerinde azalma meydana gelirken, işsizlik ödemelerinden sağlanan tasarrufun bu azalmayı büyük ölçüde telafi ettiği sonucu elde edilmiştir. 100.000 işçinin çalışma sürelerini %20 azaltmaları için sübvansiyon edilmelerinin net etkisi kamunun 200-350milyon DM tasarruf etmesi olmuştur (Bosch and Lehndorff, 2001: 238).

Benzeri şekilde Bach ve Spitznagel de araştırmalarında çalışma sürelerinin kısaltılmasının bütçe üzerinde işsizliğe oranla oldukça az yük getireceğini hesaplamışlardır. Buna göre 1994 yılı için 20.000 kişinin işten çıkarılmasının gelir kaybı/harcama artışı şeklinde bütçeye yüklediği yük

1.2 milyar DM iken, çalışma sürelerinin % 33 oranında azaltılması ile 60.000 kısa süreli istihdam oluşturulmasının (bu 20.000 tam zamanlı işe eşittir) maliyetinin 850 milyon DM olduğu hesaplanmıştır (5).

Öte yandan Kanada için yapılan bir çalışmada da çalışma sürelerinin kısaltılmasının işsizlik sigortası fonu üzerinde işsizlikten daha fazla yük oluşturduğu hesaplanmıştır. Bu durumun üç sebebi olduğu belirtilmektedir. Bunlar:

- (1) İşsizlik sigortasından yararlanmak için bekleme süresi olmasına karşılık, çalışma sürelerinin kısaltılmasında bunun olmayışından
- (2) İşten çıkarılanların %30'unun gerekli şartları sağlayamadıkları için işsizlik ödeneğinden yararlanamayacak olmalarından, ve
- (3) Çalışma süreleri kısalanların %29'unun sonradan işten çıkarılmaları ve işsizlik ödeneği de almalarından kaynaklandığını ileri sürmüşlerdir .

Gerek erken emekliliğin, gerekse çalışma sürelerinin kısaltılmasının uygulanmaya değer olup olmadıkları konusunda karar verilirken bunların maliyetlerini işsizliğin ve diğer istihdam politikalarının maliyetleri ile karşılaştırmak gerekir. Yapılan hesaplamalara göre İngiltere'deki erken emeklilik programının işsizlik sigortasına nazaran net maliyeti %112 iken, diğer istihdam politikalarına nazaran %90'dır. Benzeri şekilde Fransa'da uygulanan "Dayanışma Anlaşmaları" programının işsizlik sigortasına nazaran net maliyetinin %77-117 arasında olduğu hesaplanmıştır. Buna göre İngiltere ve Fransa'daki erken emeklilik programları mali açıdan kamuya işsizlik sigortasına nazaran önemli bir maliyet avantajı sağlamamakta, hatta kimi durumda onlardan daha maliyetli olabilmektedir (Casey, 1996: 394). Nitekim bugün Avrupa'da erken emeklilik uygulamaları en çok bütçe üzerine getirdiği yük sebebiyle eleştirilmektedir. Özellikle İskandinav refah devletlerinde bir dönem yaygın olarak kullanılan erken emeklilik programları sigorta sisteminin aktüeryal dengelerini bozmuş, aktif olmayan nüfusun süratle artması çalışan başına vergi ve sosyal güvenlik katkılarının artmasına sebep olmuştur.

SONUÇ

İşsizlikle mücadelede çalışma paylaşımı politikası ile ilgili literatürün daha ziyade gelişmiş ülke deneyimlerini içermesi, bu politikaların "ekonomik

refahın meyveleri" olduğu görüşünü doğrulamaktadır. Çalışma paylaşımı politikalarının Avrupa'da 1970'lerin sonlarından 1980'lerin ortalarına kadar yaygın bir şekilde uygulandığı göz önüne alınırsa, günümüzde Avrupa ülkelerinin bu politikalarından büyük ölçüde vazgeçtiklerini söylemek yanlış olmayacaktır.

Günümüzde işsizlikle mücadelede kaynaklar artık büyük ölçüde insanların "*bir şey yapmamalarına*" değil, onların iş imkânlarını ve istihdam edilebilirliklerini geliştirmeye yönelik "*aktif*" politikalara harcanılmaktadır. İstihdam politikalarındaki bu rota değişikliğinin şüphesiz en büyük sebebi gerek erken emeklilik, gerek çalışma sürelerinin kısaltılması uygulamalarından istenilen sonuçların elde edilememesidir. Çalışma paylaşımı politikaları genelde beklenildiği kadar açık iş yaratamamış, çoğu kez sadece açık işsizliğin gizli işsizliğe dönüşmesini sağlamanın dışında bir etkisi olmamıştır. Bu nedenle çoğu iktisatçı çalışma paylaşımı politikalarını "*aldatıcı*" politikalar olarak değerlendirmiştir (Casey ve Laczko, 1989: 510). Üstelik bu politikalar aktif/pasif sigortalı dengesini bozarak sosyal güvenlik sistemlerini zayıflatmış, hükümetlere önemli mali yükler yüklemiştir. Bu durum son 20 yıldan bu yana işsizliği önlemeye yönelik kamu politikalarında çalışma paylaşımı gibi "*pasif*" politikaların ağırlığını önemli ölçüde azaltmıştır. Ancak şirket politikaları bazında - özellikle büyük ve kârlı işletmelerde- erken emekliliğin hâlâ tercih edilebildiği gözlenmektedir.

NOTLAR

- (1) Ancak bunun "*statik*" bir yaklaşımla ulaşılan bir sonuç olduğunu söylememiz gerekir. Konuya "*dinamik*" açıdan yaklaşıldığında toplam emek arzının azaltılmasının kısa dönemde işsizliği azaltmasına karşılık, uzun dönemde istihdamı da azaltacağı açıktır. Daha düşük istihdam ise ücretler üzerinden alınan vergilerin miktarının düşmesi anlamına gelir. Bu durumda kamu harcamaları (özellikle gelir transferleri) artacak, bu ise ücretlerden alınan vergi oranlarının yükselmesine sebep olacaktır. Verimlilikteki artışların düşük olması durumunda emek piyasalarında kalanların net gelirlerindeki artışta azalacaktır (Wadesjö, 1991: 318).
- (2) Nitekim Layard vd. yaptıkları zaman serisi analizi sonucunda ücret artışlarının istihdamdan pozitif yönde, işgücünün büyüklüğünden ise negatif yönde etkilendiği sonucuna ulaşmışlardır. Buna göre istihdamdaki bir artış veya işgücündeki bir azalma (erken emeklilik veya bir başka

nedenle) enflasyonist baskıyı simetrik bir şekilde arttırmaktadır.

- (3) Gray, 2002: 3'den Gilles Saint-Paul 1996: "Exploring The Political Economy Of Labor Market Institutions", *Economic Policy: A European Forum*, Vol. 23, October: 265-300
- (4) O'Reilly, 1996:568'den Tilly, C. (1992): "Short Hours, Short Shift: The Causes And Consequences Of Part-Time Employment", in V. duRivage, *New Policies For The Part-Time And Contingent Workforce*, New York: Sharpe: 36.
- (5) Mosley ve Kruppe, 1996: 18'den Bach H.U. ve Spitznagel, E. (1992): "Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen-Entlastungswirkungen Und Budgeteffekte", *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 163, 207-227.

KAYNAKÇA

BAKER, Michael ve DWAYNE, Benjamin (1999): "Early Retirement Provision And The Labor Force Behavior of Older Men: Evidence From Canada", *Journal of Labor Economics*, Vol.17, No.4, Part 1, October, ss. 724-756.

BOSCH, Gerhard ve LEHNDORFF, Steffen (2001): "Working-Time Reduction And Employment: Experiences in Europe and Economic Policy Recommendations", *Cambridge Journal Of Economics*, 25, ss. 209-243.

BRUNELLO, Giorgio (1989): "The Employment Effect Of Shorter Working Hours: An Application to Japanese Data", *Economica*, November, ss. 473-486.

CASEY, Bernard (1996): "Exit Options from the Labor Force", Ed. Günther Schmid, Jacqueline O'Reilly ve Klaus Schömann; *International Handbook of Labor Market Policy and Evaluation*, Edward Elgar, Cheltenham U.K., 1996, ss.379-401.

CASEY, Bernard ve LACZKO, Frank (1989): "Early Retirement a Long Term Unemployment?: The Situation of Non-Working Men Age 55-64 from 1979 to 1986", *Work, Employment and Society*, Vol.3, No.4, ss.509-526.

CASEY, Bernard ve WOOD Stephen (1994): "Great Britain: Firm Policy, State Policy and the Employment of Older Workers", Ed. Frieder Naschold ve Bert de Vroom, *Regulating Employment and Welfare*, Walter de Gruyter, Berlin, ss.363-394.

- DANKERT, Clyde E. (1962): "Shorter Hours in Theory and Practice", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 15, No. 3, April, ss. 307-322.
- GRAY, David M. (2002): "Early Retirement Programs and Wage Restraint: Empirical Evidence From France", *Industrial and Labor Relations Review*, April, Vol. 55, Issue 3, ss.512-533 makalenin EBSCOhost veri tabanından elde edilen nüshası, ss.1-21.
- GUILLEMARD, Anne-Marie ve GUNSTEREN, Herman Van (1991): "Pathways and their Prospects: A Comparative Interpretation of the Meaning of Early Exit", Ed. Martin Kohli, Martin Rein, Anne-Marie Guillemard ve Herman van Gunsteren, *Time For Retirement: Comparative Studies of Early Exit from the Labor Force*, Cambridge University Press, Cambridge, ss. 362-387.
- GUILLEMARD, Anne-Marie (1991): "France: Massive Exit Through Unemployment Compensation", Ed. Martin Kohli, Martin Rein, Anne-Marie Guillemard ve Herman van Gunsteren, *Time For Retirement: Comparative Studies of Early Exit from the Labor Force*, Cambridge University Press, Cambridge, ss. 127-180.
- HUNT, Jennifer ve KATZ, Lawrence F. (1998): "Hours Reduction as Work Sharing", *Brookings Papers on Economic Activity*, Vol.1998, No.1, ss. 339-381.
- JACOBS, Klaus; KOHLI, Martin ve REIN, Martin (1991): "Germany: The Diversity of Pathways", Ed. Martin Kohli, Martin Rein, Anne-Marie Guillemard ve Herman van Gunsteren, *Time For Retirement: Comparative Studies of Early Exit from the Labor Force*, Cambridge University Press, Cambridge, ss. 181-221.
- JACOBSON, Tor ve OHLSSON, Henry (1996): "Working Time, Employment and Work Sharing: Evidence From Sweden", *Stockholm School Of Economics, Working Paper Series In Economics And Finance*, WP No: 135, November, ss. 1-22.
- KOLBERG, John Eivind ve KOLSTAD, Arne (1991): "Unemployment Regimes", *International Journal Of Sociology*, Vol.21, Issue 4, Winter, ss.171-192.
- LACZKO, Frank ve PHILLIPSON, Chris (1991): *Changing Work and Retirement*, Open University Press, Philadelphia.
- LANOIE, Paul; RAYMOND, François ve SHEARER, Bruce (1996): "Work Sharing And Productivity: Evidence From a Natural Experiment", CIRANO Working Papers No.96s-06, Montreal, ss. 1-20.
- LAYARD, Richard; NICKELL, Stephen ve JACKMAN (1991): *Richard, Unemployment: Macroeconomic Performance And The Labor Market*, Oxford University Press, New York.
- MOSLEY, Hugh ve KRUPPE, Thomas (1996): "Employment Stabilization Through Short Time Work", Eds. Günther Schmid, Jacqueline O'Reilly, Klaus Schömann, *International Handbook Of Labour Market Policy And Evaluation*, Edward Elgar, Cheltenham, U.K., 1996, ss. 594-622.
- NASCHOLD, Freider vd. (1994): "Germany: The Concerted Transition from Work to Welfare", Ed. Frieder Naschold ve Bert de Vroom, *Regulating Employment and Welfare*, Walter de Gruyter, Berlin, ss.117-182.
- PURDY, David (1998): "Redistributing Work: The Role of the Welfare State", Ed. Jane Wheelock ve John Vail, *Work and Idleness: The Political Economy of Full-Employment*, Kluwer Academic Publishers, Boston, ss. 205-217.
- SKANS Oscar Nordström (2001): "The Effects Of Working Time Reductions on Wages, Actual Hours and Equilibrium Unemployment", IFAU- Office Of Labor Market Policy Evaluation Working Paper No: 2001/8, ss. 1-43.
- WADENSJÖ, Eskil (1991): "Sweden: Partial Exit", Ed. Martin Kohli, Martin Rein, Anne-Marie Guillemard ve Herman van Gunsteren, *Time For Retirement: Comparative Studies of Early Exit from the Labor Force*, Cambridge University Press, Cambridge, ss. 284-323.
- WAGNER, Alexandra (1998): "Early Retirement in Germany: Labor Market Relief versus Pension Funds Consolidation", Ed. Thomas Lange, *Unemployment in Theory and Practice*, Edward Elgar, Cheltenham U.K., ss.122-142.