

# SSY 3014 – ENDÜSTRİ SOSYOLOJİSİ

6. Hafta – Modern Endüstri Düzeninde Kurumlar I:  
İşgücü Piyasası

# İşgücü Piyasası

- Emek arz ve talebinin karşılaştığı, ücret ve çalışma koşullarının belirlendiği bir ortamdır.
- Ancak tüm diğer piyasalar gibi, arz ve talebin gücüne göre şekillenir.
- Mübadelenin soyut anlamıyla oluştuğu teorik bir alandır (gerçekte arz ve talebin fiziksel olarak karşı karşıya geldiği böyle bir pazar yoktur)

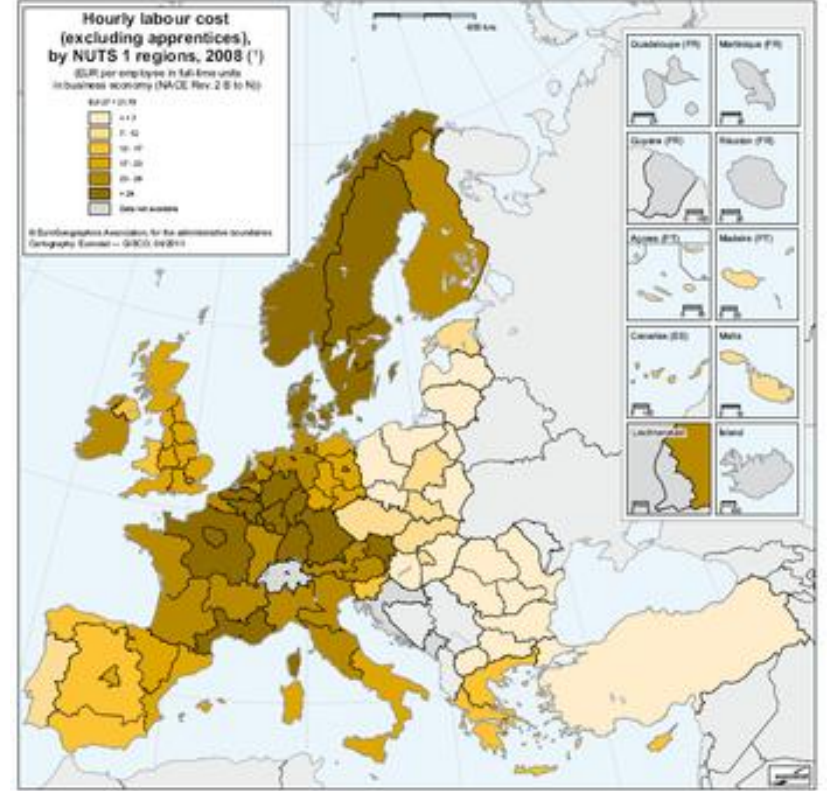
# İşgücü Piyasası

- Sosyolojik Önemi:
- Yüksek ücret ve düşük ücretin nasıl oluştuğu sorusuna cevap bulunabilir.
- Toplumsal statü farklılıklarının işgücü piyasaları üzerinden nasıl şekillendiği anlaşılabilir.
- Tarafların toplumsal konumlarının nasıl şekillendiği görülebilir.
- Çalışma koşullarını belirleyen ekonomik faktörler anlaşılabilir.

# İşgücü Piyasalarının Özellikleri

## □ İşgücü piyasaları çoklu nitelik gösterir:

İşgücü piyasaları meslek ve coğrafi alanlara göre farklılaşır. (örneğin bilgisayar işletmeni piyasası, tarım işçileri piyasası veya Avrupa bölgesi işgücü piyasası, Marmara bölgesi işgücü piyasası)

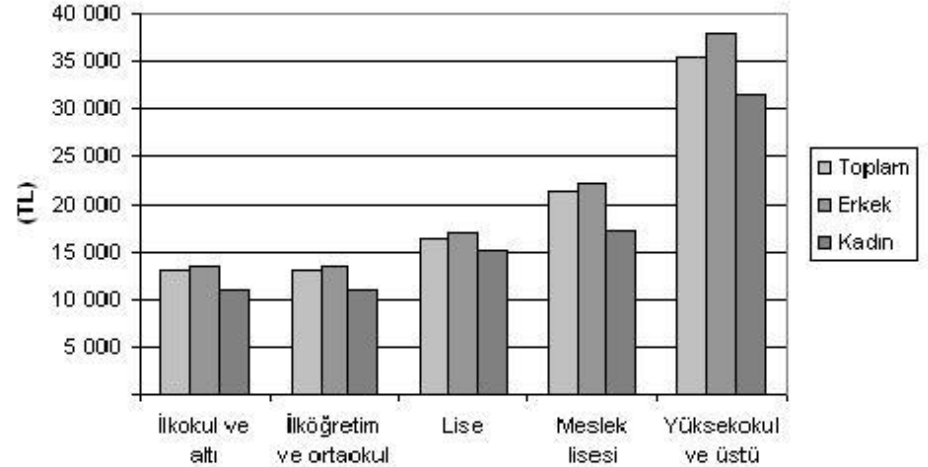


# İşgücü Piyasalarının Özellikleri

- **Tek ve merkezi bir ücret düzeyi bulunmaz:**

İşgücü piyasalarında öncelikle işlerin vasıf düzeyine bağlı olarak farklı meslekler arasında; bilgi eksikliği ile farklı üretim ve yönetim yapıları nedeniyle de aynı meslekler arasında ortak bir ücret düzeyi yoktur.

Cinsiyet ve eğitim durumuna göre yıllık ortalama brüt kazanç, 2010



# İşgücü Piyasalarının Özellikleri

## □ İşçiler homojen değildir:

Yaş, cinsiyet, beceri ve deneyim gibi faktörler nedeniyle, işçiler arasında niteliksel farklar vardır. Bu farklar benzer vasıf düzeyleri için de geçerlidir. (örneğin avukatlar ile bahçıvanlar arasındaki farklar beceri düzeyinden kaynaklanır. Ancak avukatların da kendi aralarında bireysel faktörlere dayalı farklılıklar ortaya çıkar. Deneyimli avukat, hırslı avukat, yetenekli avukat gibi).



# İşgücü Piyasalarının Özellikleri

## □ İstihdam ilişkisi süreklilik taşır:

Firmalar hammadde ve teknolojilerini, işgücüne kıyasla daha hızlı değiştirebilir. Ancak istihdam ilişkisi daha süreklidir.





# İşgücü Piyasalarının Özellikleri

## □ İşçilerin “emek gücü” kendilerinden ayrılamaz:

Diğer tüm piyasalarda, arz ve talep pazarlık nesnesinin dışındadır (örneğin emlak piyasasında alıcı ve satıcılar emlakın fiziksel niteliklerinden bağımsızdır). Ancak işgücü piyasalarında arz doğrudan kendisine ait olan vasıf ve yetenekler üzerinden pazarlık yapar.





# İşgücü Piyasalarının Özellikleri

- **Tarafların pazarlık güçleri birbirinden farklıdır:**

Diğer bütün piyasalarda, taraflar arasında “orta ve uzun vadede” güç dengesi vardır. Ancak işgücü piyasasında işçilerin pazarlık gücü sabit bir biçimde zayıftır.



# İşgücü Piyasalarının Özellikleri

## □ Emek talebi bağımlı bir nitelik taşıır:

İşverenlerin emek arzına ihtiyaç duymaları mal ve hizmet üretimine bağılıdır. Bu nedenle emek talebi mal ve hizmet talebinden türetilir.



# İşgücü Piyasalarının Özellikleri

## □ İşçilerin piyasa hareketliliği kısıtlıdır:

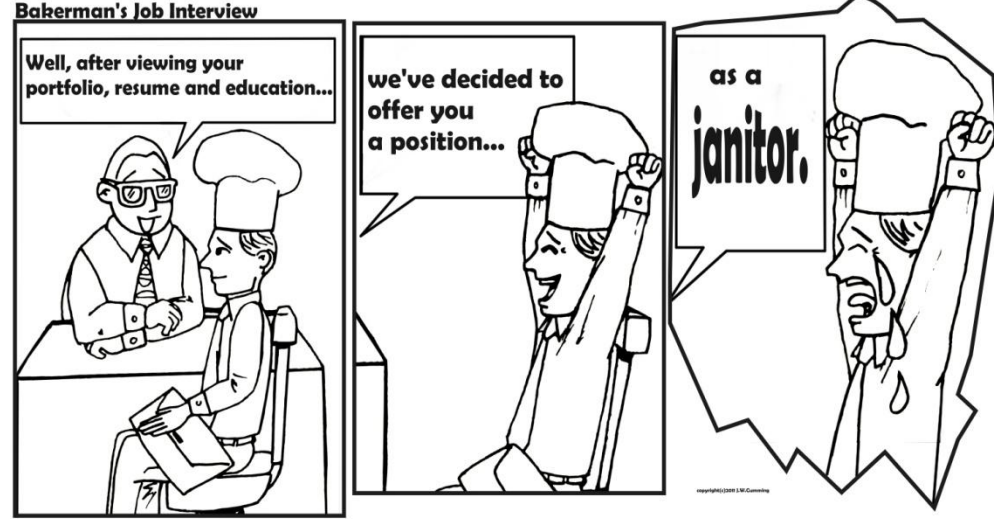
Dięer tüm piyasalarda temel varsayım arz ve talebin “mobilitelerinin” eřit olduğuna dayanır. Ancak işgücü piyasasında işveren daha mobildir. Buna karşılık işçilerin piyasa içi mobiliteleri dūřüktür.



# İşgücü Piyasalarının Özellikleri

## □ Eksik enformasyon belirleyicidir:

İşgücü piyasasında arz ve talep piyasasının nitelikleri hakkında kısıtlı bilgiye sahiptir. İşveren işçinin yetenek ve vasıfları; işçi ise işyerinin çalışma koşulları hakkında kısıtlı bilgiye sahiptir.



# İşgücü Piyasaları Nasıl Oluşur?

- İşgücü piyasalarına yönelik açıklamalar, “neo – klasik iktisat”ı temel alır.
- “Neo-klasik” yaklaşıma göre işgücü piyasasında yer alan bireyler, birer “rasyonel aktördür”.
- Dolayısıyla hem işgücü arzı hem de işgücü talebi rasyonel tercihler eşliğinde şekillenir.

# İşgücü Arzı

- İşgücü arzını belirleyen temel unsur, kít olduğu düşünölen “zamanın”, “boş zaman faaliyetleri” için mi, yoksa “çalışmak için mi” kullanılacağıdır.
- Bireyler haftalık zamanlarını biyolojik zorunluluklar (örneğin uyku) dışındaki zamanı “boş zaman” ve “çalışma zamanı” olarak paylaştırlırlar.

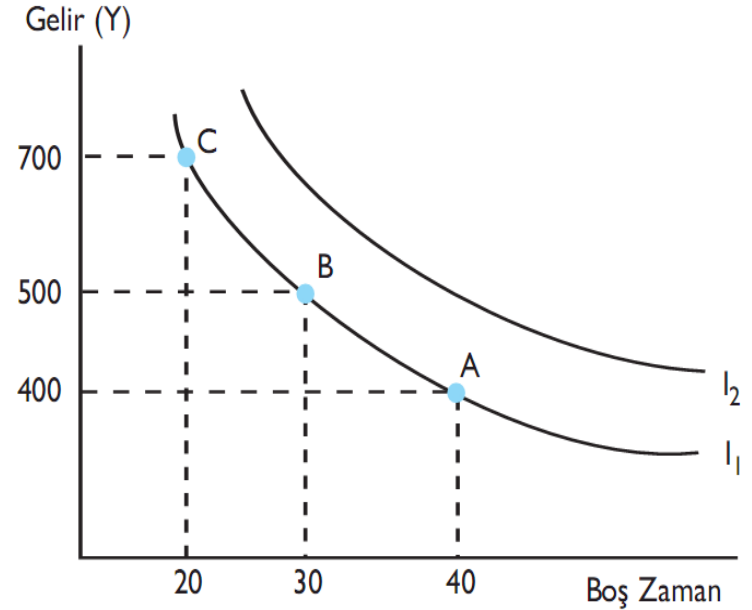
# İşgücü Arzı

- Bireylerin zaman tahsisini belirleyen iki faktör vardır;
  1. **Gelir Etkisi:** İşçinin gelirindeki artışlar çalışılan süreleri de azaltır. Sabit bir gelire sahip olan bireyler daha az çalışırlar.
  2. **İkame Etkisi:** Ücret oranları yükseldiği zaman, boş zaman geçirmenin maliyeti de artar. Bu nedenle çalışmaya ayrılan zaman da artar.



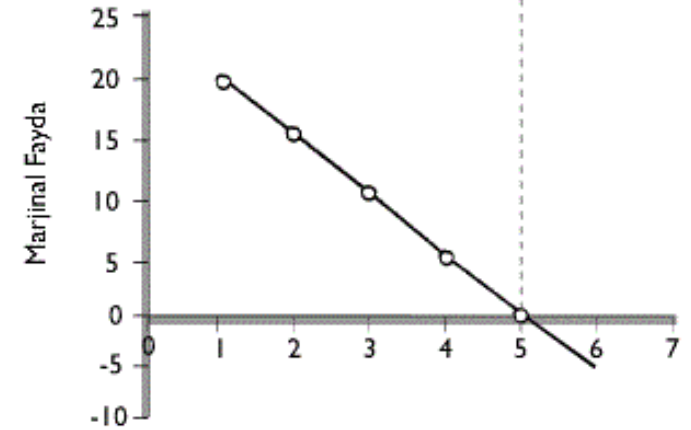
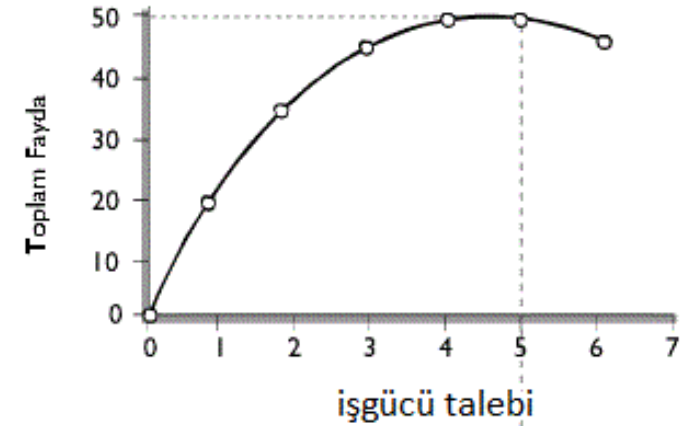
# İşgücü Arzı – Farksızlık Eğrileri

- İşçilerin boş zaman ve çalışma zamanı tahsisi, “farksızlık eğrileri” ile gösterilir. I eğrisi 1. durumda işçinin gelir ile boş zaman arasında yaptığı tercihi gösterir. B veya A noktasında C noktasına göre gelir kaybı oluşacaktır.
- I eğrisi 2. durumda “ikame etkisi”ni gösterir ve ücret düzeyindeki yükselişlerin boş zaman ve gelir üzerinde yarattığı farklılıkları ifade eder.



# İşgücü Talebi

- İşgücü talebini belirleyen unsurlardan bir tanesi “**azalan marjinal verimler yasasıdır**”. Buna göre istihdam edilecek her bir işçi, firma verimliliğini arttırıcı bir faktördür. Ancak bunun da bir sınırı vardır ve bu noktadan sonra verimlilik düşer. İşte bu nokta, işverenlerin ne kadar işgücü talebinde bulunacağını gösterir. (örneğin şekilde 5. işçiden sonra marjinal verimlilik düşer ve bu işveren için optimal olan 5 işçi çalıştırmaktır.)

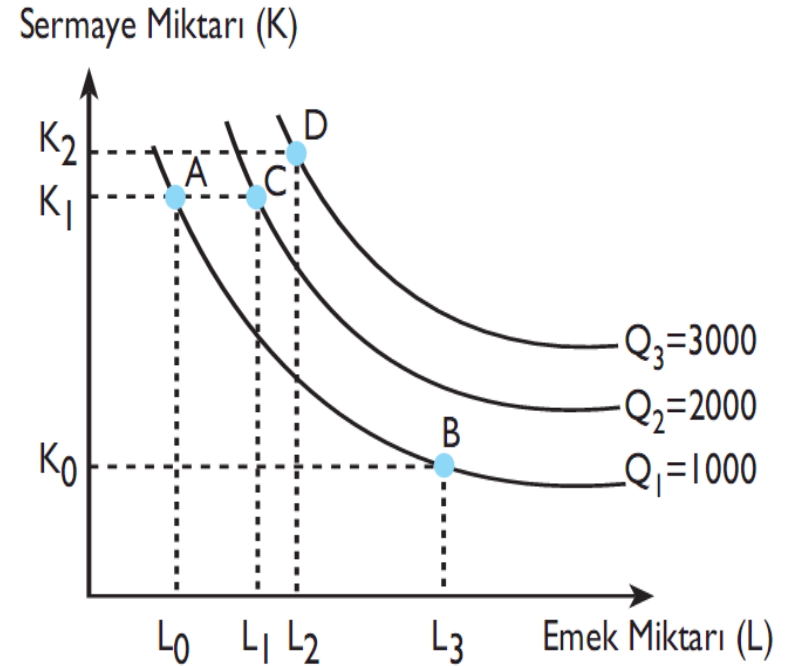


# İşgücü Talebi

- Etkisi olan bir diğer unsur da, diğer faktörlerin maliyetidir.
- Burada temel ayırım teknolojiye yapılan yatırımlar ile emeğe yapılan yatırımlar arasındadır.
- Eğer ücretler düzeyi düşükse, işveren daha fazla çalışan daha az sermaye kullanımına yönelir.
- Eğer ücretler düzeyi yüksekse, bu kez istihdam oranı düşer ve daha fazla sermaye faktörüne dayanılır.

# İşgücü Talebi – Eş Ürün Eğrileri

- Bu ilişki “eş ürün eğrileri” ile gösterilir.
- Şekilde 1000 birim üretmek için (A) noktasında daha az emeğe daha çok sermayeye ihtiyaç vardır. (B) noktası ise “emek yoğun” üretim biçimini benimsemek anlamına gelir. Ürün miktarı arttığında emek – sermaye arasındaki dağılım değişir. Burada hangi faktörün kullanılacağına “birim maliyeti” ile karar verilir.



# İşgücü Piyasasının İşleyişi

□ 5 aşamadan oluşur;

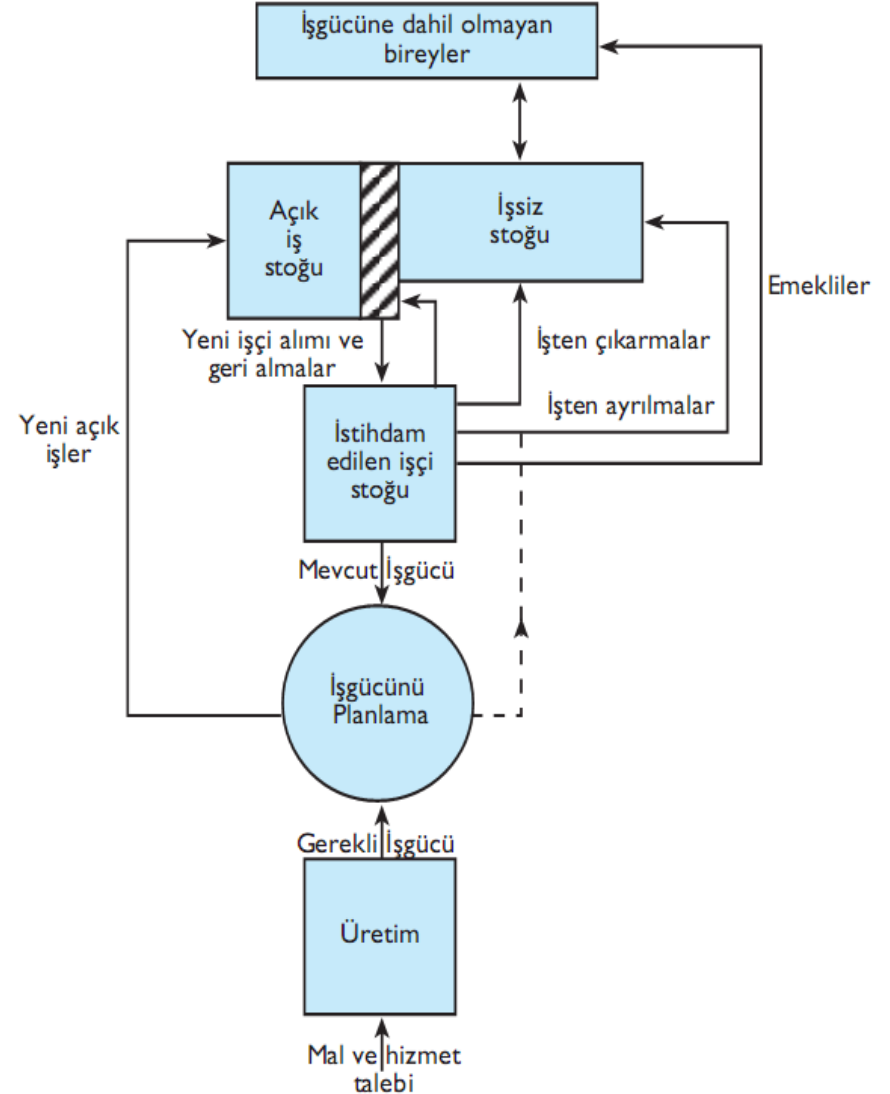
1. **Katılım:** İşçi, işgücü piyasası olanaklarına ilişkin çeşitli bilgiler toplar ve elde ettiği bilgiler doğrultusunda kendisine uygun bir işe başvurmaya karar verir.
2. **Etkileşim:** İşgücü piyasasında uygun işe karar verilmesinden sonra, işgücü piyasasındaki yakın arkadaşlar ve diğer yakınlıklar yolu ile bağlantı kurulur. Ayrıca işyerine iş başvurusunda bulunulur.

# İşgücü Piyasasının İşleyişi

3. **Tarama:** İşveren başvuran tüm işçiler arasından uygun olanını seçer.
4. **İşe Alım:** İşveren ile işçi ilk kez karşılaşırlar ve ücret ile diğer çalışma koşulları arasında bilgi alışverişi ve pazarlık yapılır.
5. **Kabul:** İşveren ve işçi çalışma koşulları ve ücret üzerinde anlaşmaya varırlar ve istihdam ilişkisi başlar.

# İşgücü Piyasasının Akışı

- İşgücü piyasaları, istihdam edilenler ile istihdam dışı olanlar arasında sürekli akış halindedir.
- İstihdam edilen işçilerin sayısı ile işsiz olanların sayısını, yeni işçi talebi ve işten ayrılmalar sonucunda ortaya çıkan açık iş oranları belirler.





# İşgücü Piyasasının Akışı

- İşçiler, işten çıkarmalar ve ayrılmalar sonucunda istihdamın dışına çıkar, yeni işçi alımları veya geri alımlar sonucunda geri dönerler.
- İşçi stoğunda yeni işe girenlerin yerini kısa zamanda yenileri alıyorsa bu durum işgücü akış hızı hakkında bilgi verir.
- Çoğunlukla işsiz kalan bireylerin sayısı, istihdam edilenlerden daha azdır.

# İşgücü Piyasası – Toplumsal Faktörler

- Ancak işgücü piyasası, “işçilerin” aynı zamanda toplumsal birimler olması nedeniyle diğer piyasalardan temel bir biçimde ayrılır.
- Bu nedenle Abelda & Droge & Schulman’ın belirttiği gibi ***işgücü piyasası sakız piyasası gibi ele alınamaz***. Çünkü taraflar arası güç dengesi, piyasa fikrinin “eşitler arası kontrat” anlayışına uymazç

# İşgücü Piyasası – Toplumsal Faktörler

- Buna rağmen uzun bir süre, işgücü piyasaları diğer piyasalara benzer bir biçimde ele alınmıştır.
- Bu epistemolojik kabul, uygulanan ekonomi politikalarına da yansımıştır.
- Ancak “Fordist Mutabakat” sonrası, işgücü piyasasının özgün koşulları kabul edilmiş ve bazı müdahaleler yapılmıştır

# İşgücü Piyasalarına Müdahale Gerekçeleri

- İşgücü piyasaları, nitelikleri gereği işveren ile işçiler eşit koşullara tabi değildir.
- Çoğu zaman istihdam ilişkisi, neo-klasik teorilerin varsaydığı düzende işlemez. İşverenler, işgücü piyasasına kolaylıkla yön verebilirler. Bu durum özellikle ekonomik daralma dönemlerinde işsizlik oranlarını keskin bir biçimde yükseltir.
- Modern toplumlarda nüfusun çok kısıtlı bir bölümü işveren veya kendi nam veya hesabına çalışanlardan oluşur. Buna karşın büyük kitleler, ücretli çalışmaya tabidir.

# İşgücü Piyasalarına Müdahale Gerekçeleri

- Ücretli kitlelerin ekonomik gücü, özellikle Fordist mutabakat ile birlikte, çok önemli hale gelmiştir. Kitle üretiminin etkin bir şekilde işleyebilmesi için kitle tüketimi şarttır.
- İstihdam oranlarının yüksekliği (yani tam istihdama yaklaşma) ve düşük işsizlik oranları, sağlıklı bir ekonominin temel göstergesidir.

# İşgücü Piyasalarına Müdahale Gerekçeleri

- Çağdaş düzenlemelerde işsizlik sigortası gibi uygulamalar, işsizlik oranlarının yüksek olduğu durumlarda kamu harcamalarını arttırır.
- İşsizlik sadece ekonomik göstergeleri değil; aile, sağlık, eğitim politikaları gibi çok farklı alanlardaki olumsuz etkilerin kaynağıdır.

# Devletin İşgücü Piyasasına Müdahale Biçimleri

## 1. Toplu Pazarlık ve Sendikalar:

- Özgür toplu pazarlık sistemi, işçilerin kolektif temsil edildiği sendikalara dayanır.
- Sendikalar, toplu pazarlık yoluyla ücret temel olmak üzere çalışma koşullarına ilişkin, işçilerin zayıf olan pazarlık gücünü yükseltmeye çalışır.
- Neo-klasik teori için istihdam ve ücretlerin aynı anda yükselmesi mümkün değildir. Ancak toplu pazarlık mekanizması her iki düzeyi de aynı anda yükseltebilir.



# Devletin İşgücü Piyasasına Müdahale Biçimleri

- Devletin rolü burada öncelikle toplu pazarlık sisteminin hukuki ve sosyal altyapısını oluşturmaktır.
- Ayrıca işverenlerin yüksek ücret düzeyine razı olmalarını sağlayacak ekonomik tedbirleri almaktır.
- Bu tedbirlerin bir kısmını da teşvik ve vergi indirimleri oluşturur.

# Devletin İşgücü Piyasasına Müdahale Biçimleri

## 2. Asgari Ücret:

- Özgür toplu pazarlık sistemi etkin, ancak sınırlı bir araçtır.
- Sendikaların çabası tarafların eşit güce sahip olmalarına yetmez.
- Ayrıca sendika üyesi olmayan nüfus ve bunların yeterli ücret seviyesine sahip olmaması toplu pazarlık gücünü olumsuz etkiler.
- Devletin bu nedenle en önemli müdahalesi “asgari ücret”tir.

# Devletin İşgücü Piyasasına Müdahale Biçimleri

- Asgari ücret, çalışanlara en azından standart bir yaşam düzeyi sağlayacak ve hiçbir şekilde altına inilemeyecek düzeyi ifade eder. Özellikleri;
  - a. Bağlayıcıdır.
  - b. İşin ve çalışanın niteliklerinden bağımsız sabit bir düzeydir.
  - c. Tüm çalışanlar ve yaş gruplarını kapsar.
  - d. Milli gelirin adil bir biçimde bölüşülmesine katkıda bulunur.
  - e. Ücret dışı diğer haklar(prim, tazminat) için de minimum ölçütleri oluşturur.
  - f. İnsan onuruna yakışan yaşam düzeyinin sağlanması ve en alt düzeyde bir yeterliliği sağlar.

# Devletin İşgücü Piyasasına Müdahale Biçimleri

## 3. İş Hukuku:

- İş hukuku, sadece ücreti değil, tüm toplumsal alanlarda işçilerin haklarını teminat altına alır.
- Temel prensibi, eşitler arası ilişkileri düzenlemek değildir; işçilerin dezavantajlı olduğunu kabul etmektir.
- Bu nedenle “işçi lehine yorum” ilkesine dayanır.

# Devletin İşgücü Piyasasına Müdahale Biçimleri

- Başlangıçta işçi – işveren ilişkileri, diğer kontrat ilişkileri gibi borçlar hukuku ilkelerine tabiydi.
- Ancak aradaki ilişkinin eşit olmadığı kabul gördüğü için, işe başlama, işyeri ilişkileri, temel ücret hakları, iş sözleşmesinin feshedilmesi ve en önemlisi “çalışma süreleri”nin düzenlenmesi iş hukuku yoluyla yapılır.
- İş hukuku ilkelerinin güçlü olması, işçi haklarını da güvence altına alır.

# Devletin İşgücü Piyasasına Müdahale Biçimleri

## 4. Eğitim:

- Kamu inisiyatifinin emek piyasasına yaptığı müdahalelerle sadece piyasa işleyişini doğrudan etkilemeye çalışmaz.
- Bazı politikalar, düzenleyicidir ve şartların eşitlenmesi ve “liyakat” a dayalı toplumsal statü dağılımını hedefler.
- Bu sayede emek piyasasında asıl avantaj sağlayıcı faktör olan eğitim fırsatlarına herkesin ulaşması sağlanır.

# Devletin İşgücü Piyasasına Müdahale Biçimleri

- Eğitimde fırsat eşitliği özellikle yüksek öğrenim aşamasında belirleyici olur.
- Ancak daha öncesinde mesleki eğitim programları ile bireyler, daha rahat iş bulabileceği ve pazarlık şanslarının yüksek olduğu mesleklere yönlendirilir.
- Bu sayede emek piyasası avantajları daha eşit bir biçimde kullanılabilir.

# Devletin İşgücü Piyasasına Müdahale Biçimleri

## 5. Sosyal Güvenlik / Emeklilik:

- İşgücü piyasasında işçilerin karşılaşılabilecekleri en olumsuz durum, “çalışma gücü”nün geçici veya sürekli kaybıdır.
- İşçilerin bu tür riskler taşıması, çoğunlukla pazarlık kabiliyetlerini de etkiler.
- Sosyal güvenlik sistemleri, bu tür riskleri üstlenerek işçilerin dezavantajlarını ortadan kaldırmaya odaklanır.



# Devletin İşgücü Piyasasına Müdahale Biçimleri

- Ayrıca yaşlılık durumunda eğer herhangi bir sosyal güvence sağlanamıyorsa, bireylerin istihdam şansı bulmaları zordur.
- Bu nedenle yaşlılık dönemi, çoğunlukla üç tarafın (devlet + işveren + işçi) katılımıyla finanse edilir.
- İşçilerin yaşam koşullarında önemli azalışlar olmadan yaşlılık döneminin geçirilmesi sağlanır.

# Devletin İşgücü Piyasasına Müdahale Biçimleri

## 6. İstihdam Yükümlülükleri:

- Nüfus içerisinde bazı gruplar, özgün koşullarından dolayı işgücü piyasasından dışlanırlar.
- Bu gruplar, yeterli vasıf ve yetenek düzeylerine sahip olsa bile işverenler tarafından istihdam edilmek istenmezler.
- Bunların başında özellikle özörlöler ve eski mahkumlar gelir.

# Devletin İşgücü Piyasasına Müdahale Biçimleri

- Çok sayıda ülkede, bu grupların işgücü piyasalarından ve sosyalizasyon süreçlerinden dışlanmalarını önlemek için işverenlere bazı zorunluluklar getirilmiştir.
- Örneğin ülkemizde, 50'den fazla işçi çalıştıran işyerlerinde toplam çalışanların %3'ünün bu gruplardan oluşması zorunludur.

# Devletin İşgücü Piyasasına Müdahale Biçimleri

## 7. Verimlilik Destekleyici Politikalar:

- Fordist üretim sistemine dayalı ekonomilerde “işgücü verimliliği” önemli bir öğedir.
- Ayrıca verimlilik sadece işyeri örgütlenmesinin bir sonucu olarak görülmez. Aynı zamanda bireylerin hayat akışlarını da “verimlilik” üzerinden düzenlemesi beklenir.
- Fordist üretim sistemi, bu tür faaliyetleri firmaların düzenleyebileceğini ileri sürer. Ancak çoğu zaman kamusal inisiyatif de bu rolü üstlenebilir.

# Devletin İşgücü Piyasasına Müdahale Biçimleri

- Toplumun tüm kesimlerine yönelik uygulamalar ile “toplam verimliliğin” arttırılması hedeflenir.
- Bunlar genellikle ev ekonomisi, kişisel bakım/ sağlıklı yaşam eğitimi, verimliliği destekleyici faaliyetler ve enerji verimliliği gibi pratik bilgileri kapsar.
- Örneğin Türkiye’de eski adı “Milli Prodüktivite Merkezi” olan yeni adıyla Verimlilik Genel Müdürlüğü bu tür bir kurumdur.

# Devletin İşgücü Piyasasına Müdahale Biçimleri

## 8. Kamu Girişimciliği:

- Kamu girişimciliği (Türkiye’de KİT’ler) öncelikle kar oranı düşük ancak toplumun bütününe faydalı sektörlerde hizmet verir.
- Ancak bir başka temel amaç, büyük ölçekli istihdam yaratmaktır.
- Böylelikle işsizlik oranlarını düşürücü bir etki yaratılmaya çalışılır.

# Devletin İşgücü Piyasasına Müdahale Biçimleri

- Ayrıca bu girişimlerde istihdam olanakları, verimlilik vb. gerekçelere dayanmaz.
- Sosyal amaçlar ön plandadır.
- Ücret düzeyi ve sendikalaşma oranları gibi faktörler yüksek tutularak işgücü piyasasının standartları yükseltilmeye çalışılır.

# Devletin İşgücü Piyasasına Müdahale Biçimleri

9. **İşçilerin Bilgilendirilmesi ve Yönlendirilmesi:**
- İşgücü piyasasında hem işçi hem de işveren tarafı için piyasa bilgisi asimetriktir.
  - Ancak bu özellik işçiler için daha belirgindir ve olumsuz etkilenirler.
  - Dolayısıyla hangi işe nasıl ve hangi koşullarda başvurulacağı ve avantajlı meslekler ile ilgili bilgi verme konusunda kamu kurumları destek verir.
  - Bu kurumlar, hem işe yerleştirme işlevine sahiptir. Hem de işçilerin uygun vasıf düzeyine erişebilmek için çeşitli “vasıf arttırıcı eğitimler” düzenler.



# İşgücü Piyasalarına Yönelik Bakış Açıları

## 1. **Neo – Klasik / Ortodoks Yaklaşım:**

- Hem işverenler hem de işçiler rasyonel aktörlerdir.
- Tarafların amacı fayda maksimizasyonu sağlamaktır.
- Piyasa, genellikle tarafların beklentilerine uygun sonuçlar doğurur.
- **Keynesyen Yorum:** Özel konular (asimetrik bilgi, demobilite) nedeniyle sorunlar çıktığında; bu sorunları ortadan kaldıracı kamu müdahaleleri yoluyla denge oluşturulur.

# İşgücü Piyasalarına Yönelik Bakış Açıları

## 2. Heterodoks Yaklaşım:

- Neo-klasik ekolün iddia ettiği gibi, işgücü piyasası bireylerin vasıf düzeyine göre işlerin dağıldığı tek bir piyasadan değil; çalışma koşulları farklı katmanlardan oluşur.
- İki tür katman vardır.

# Katmanlı Emek Piyasası

- A. Çekirdek / Çevre İşgücü: İşçiler çalışma koşullarına göre farklılaşır.
- Çekirdek işgücü genellikle nitelikli, yüksek motivasyonlu, yüksek ücret ve uygun çalışma koşullarını içeren; kariyer beklentilerine dayalı işleri ifade eder.
  - Buna karşın çevre işgücü; niteliksiz, düşük ücrete dayalı, kötü çalışma koşullarını içeren daha az uzun nitelikli işleri kapsar.
  - Bu nedenle her iki katman arasındaki koşullar birbirinden esaslı şekilde ayrılır.

# Katmanlı Emek Piyasası

- B. İçsel ve Dışsal Piyasalar: Firmalar çoğunlukla işgücü taleplerini firma içi rekabete bağlamışlardır.
- Yani herhangi bir düzeyde işgücü açığı ortaya çıktığında öncelikle daha alt düzeydeki çalışanlar terfi ettirilir.
  - Bu tür mekanizmalar, firmanın iç koşullarının işgücü piyasasının dışsal koşullarından farklılaşmasına neden olur.

# Katmanlı Emek Piyasası

- Yine izole bir işgücü piyasası yaratılarak “ücret” ve “diğer koşulların” kendine has bir biçimde düzenleme fırsatı oluşur.
- Nüfusun önemli bir kısmı, istihdam altında olduğuna göre düzenlemelerin piyasa dışında oluşması mümkündür.
- Eğer yerleşik işgücü piyasasında ücretler ve diğer koşullar daha yüksek düzeyde belirlenirse işverenler çoğunlukla içsel piyasalara müracaat eder.

# Heterodoks Yaklaşım

- Piyasaların katmanlı yapısı, heterodoks yorumlar tarafından işgücü piyasasına yönelik düzenleyici uygulamaların kısıtlı kalmaya mecbur olduğunu ileri sürer.
- Öncelikle emek – sermaye arasındaki farklılıkların giderilmesi dönük kapsamlı yapısal politikalar gereklidir.
- Bu yoruma göre işgücü piyasasında işçilerin pazarlık güçleri ne kadar güçlendirilirse güçlendirilsin işçilerin dezavantajlı konumları sürdürmesi engellemez.

# Okuma Önerisi

- Ercan, Fuat & Özar, Ş. (2000), “Emek Piyasası Teorileri ve Türkiye’de Emek Piyasası Çalışmalarına Eleştirel Bir Bakış”, Toplum ve Bilim, 86, 22 – 71, <http://www.birikimdergisi.com/pdf/86.pdf>
- Kapar, Recep (2006), “Sosyal Korumanın İşgücü Piyasasına Etkisi”, İstanbul: Birleşik Metal İş Yayınları, (206 - 270 arası) <http://www.sosyalkoruma.net/pdf/recep%20kapar-sosyal%20koruma.pdf>