

T.C
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI

İÇERDEKİLER-DIŞARDAKİLER TEORİSİ
VE
SENDİKAL ETKİLER

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan

Mustafa Batur YÜKSEL

Danışman

Prof.Dr.Ferhat ERARI

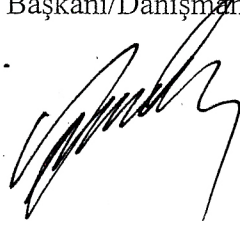
Denizli, 2006

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAY FORMU

İktisat Anabilim Dalı öğrencisi Mustafa Batur YÜKSEL tarafından Prof.Dr.Ferhat ERARI yönetiminde hazırlanan “İçeridekiler Dışarıdakiler Teorisi ve Sendikal Etkiler ” başlıklı tez aşağıdaki jüri üyeleri tarafından 24.07.2006 tarihinde yapılan tez savunma sınavında başarılı bulunmuş ve Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

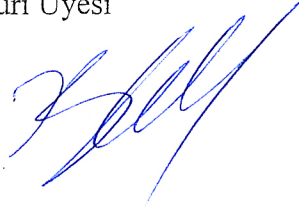
Prof.Dr.Ferhat ERARI

Jüri Başkanı/Danışman



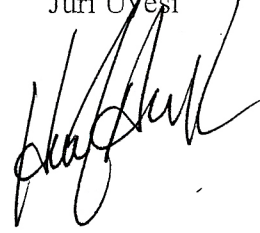
Yrd.Doç.Dr.Bülent GÜLOĞLU

Jüri Üyesi

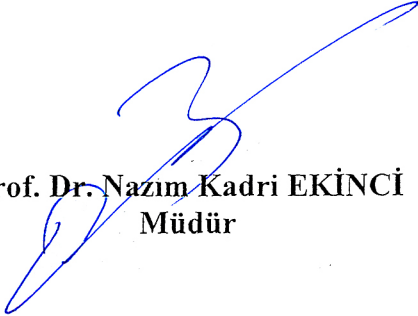


Yrd.Doç.Dr.Sacit Hadi AKDEDE

Jüri Üyesi



Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 09.08.2006 tarih ve 14/04 sayılı kararıyla onaylanmıştır.


Prof. Dr. Nazım Kadri EKİNCİ
Müdür

ÖZET

Ücretlerin neden piyasayı temizleyen ücret düzeyinin üzerinde olduğunu açıklamaya çalışan içerdekiler - dışardakiler teorisi içsel ve dışsal faktörlerin önemini vurgular ve içerdekilerin güçlerini açıklayarak , ranttan pay alma çabalarını vurgular.

Bizde çalışmamızda bu faktörleri inceleyerek içsel faktörlerin özellikle sendikaların ücretler üzerindeki etkisini açıklayacak ve ampirik bir çalışmaylada göstermeye çalışacağız .

Anahtar Kelimeler : Yeni Keynesyen ücret teorileri , işçi sendikaları , ücret pazarlığı , rant paylaşımı , içeridekiler , dışarıdakiler , Etkinlik ücret modelleri

ABSTRACT

The Insider –Outsider Theory, which tries to explain why wages are above the level of the marketclearing level focuses on the importance of internal and external factors and by explaining the power of insiders also points out the share acquisition attempts.

In this empirical by researching these factors we will try to show effects on the wages of inside factors especially the influence of unions on salaries .

Key Words : New Keynesian wage theories , Labour unions , wage bargaining , rent sharing
Insider, outsider , Efficient Wage Models

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ÖZET(İNGİLİZCE)	ii
İÇİNDEKİLER	iii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM**YENİ KEYNESYEN OKUL VE MİKRO TEMELLER**

1.1 Yeni Keynesyen Yaklaşım	9
1.1.1 İş Arama Modelleri (Job Search Models)	12
1.1.2 Etkinlik Ücreti Modelleri (Efficient Wage Models)	19
1.1.2.1 Ters Seçim Modeli (The Adverse Selection Model).....	23
1.1.2.2 İşgücü Devir Modeli (The Labor Turnover Model)	26
1.1.2.3 İşten Kaytarma Modeli (The Shirking Model).....	27
1.1.2.4 Adalet-Doğruluk Modeli (Fairness Model).....	29
1.1.3 Zımnî Sözleşme Modelleri (Implicit Contracts Models)	32
1.1.4. İçerdekiler-Dışarıdakiler Teorileri (Insiders-Outsiders Theories)	36
1.1.5 Histeri (Hysteresis)	42
1.2 Etkin Ücret Teorisi ve işgücü devir maliyetleri arasındaki etkileşim	47

İKİNCİ BÖLÜM

ÜCRETLER ÜZERİNDE SENDİKALARIN ETKİLERİ

2.1 Sendikaların Amaçları ve Etkileri	53
2.1.1 Sendikaların Ekonomik Amaçları	53
2.1.1.1 Sendika - Firma Benzerliği tartışması	54
2.1.1.2. Dunlop'un Talep Modeli	54
2.1.1.2.1. Toplam ücret hacminin maksimum kılınması	54
2.1.1.2.2. Rantların maksimizasyonu	56
2.1.1.2.3 Sendika üyeliğinin maksimizasyonu	56
2.1.1.2.4 Ücret oranlarının maksimizasyonu	57
2.1.1.3 Ross'un Politik Modeli	58
2.1.1.4. Pazarlık Modeli	59
2.1.1.5 Orta kıdemli sendika üyesi Modeli	61
2.1.2. Sendikalı İşçi Ücretlerinin	
Sendikasız İşçilerin Ücretleri Üzerindeki Etkileri.....	63
2.1.2.1 Sendika Yayılma Etkisi (Spillover Effect)	63
2.1.2.2. Sendikalaşma Tehdidi Etkisi (Tread Effect)	63
2.1.2.3. Bekleme işsizliği etkisi (Wait Unemployment)	64
2.1.2.4. Mal piyasası etkisi	65
2.1.2.5. Sendikaların yan ödemeler üzerindeki etkileri	66

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MODELİN KURULMASI

3.1 Kurulan ekonomik model ve değişkenler	69
DEĞERLENDİRME VE SONUÇ	71
KAYNAKÇA	81
EKLER	84
ÖZGEÇMİŞ	122

GİRİŞ

1970'lerden bu yana OECD ülkelerinin çoğunda sürekli artan işsizlik oranları 1990'lara gelindiğinde 1930'lardan beri en yüksek seviyesine çıkmış durumdadır (OECD, 1993). Hemen hemen bütün iktisatçılar işsizliğin ulaştığı boyutun önemi üzerinde hemfikir bulunmakta iseler de, sorunların kaynağı önemli bir tartışma konusu olmaya devam etmektedir¹. Gelişmiş ülkelerin yanı sıra, gelişmekte olan ülkeler de özellikle 1970'lerin sonundan beri çeşitli aşamalarla uygulanmış olan yapısal uyum politikalarının ardından işsizlik sorununun hala önemini koruması emek piyasasıyla ilgili çalışmalara olan ilgiyi artırmıştır. Dünya Bankasının ve Uluslararası Çalışma Örgütünün (ILO) de son dönem raporlarında, emek piyasası düzenlemelerindeki reform sürecinin ve emeğe olan talebi artırmak için emek piyasasında esnekliğin ne kadar önemli olduğu konusu üzerinde yoğunlaşmaktadırlar (Dünya Bankası, 1995; ILO, 1995).

Türkiye’de de işsizlik olgusunun son derece önemli bir ekonomik problem olduğu, var olan istihdamın yapısı ve özellikle de eksik istihdam oranları incelendiğinde bu sorunun resmi işsizlik oranlarının çok ötesine geçtiği görülmektedir. Aslında Türkiye’de ekonominin iş yaratma kapasitesi çok önemli bir toplumsal sorun haline gelmiştir ve bu konu üzerinde ciddiyetle durmayı gerektirmektedir.

İktisat Kuramında İşsizlik

Basit bir geleneksel neoklasik emek piyasası modelinde, emeğe olan talep reel ücretle ters yönlü, emeğin arzı ise reel ücretle doğru yönlü bir ilişki içindedir. Bu

¹ İşsizlik oranlarının yükseldiği gelişmiş ülkelerde (GÜ) emek piyasasının esnekliği ile ilgili tartışmaları yoğunlaştırmış ve özellikle de reel ücretlerin işsizliğe ne derece duyarlı olduğunu ölçen çalışmaları hızlandırmıştır (Blanchflower ve Oswald, 1994; Allen ve Freeman, 1997; OECD, 1997). Öte yandan, GÜ’ de yapılan bir çok araştırma, ücretlerin payında meydana gelen düşüşe ve buna bağlı olarak karlardaki artışa rağmen GÜ’ nün istihdam yaratma kapasitelerindeki azalmaya vurgu yapmaktadır (UNCTAD, 1995 ve 1997; Glyn 1995; Boitho ve Glyn, 1995). Bu bulgular , ücret ve emek piyasası katılımı konusundaki geleneksel neoklasik argümanlardan daha çok işsizliğin talep yönünün önemine işaret etmektedir. Diğer taraftan, Bean vd (1986), çoğu OECD ülkesinde istihdam üzerinde hem talebin hem de ücret düzeyinin belirleyici olduğunu öne sürerek tartışmayı , eksik talep veya çok yüksek reel ücret arasındaki zıtlığa dayanan Keynesyen ve klasik işsizlik ayrımının ötesine taşımaya çalıştıklarını iddia etmişlerdir.

temel modele azalan marjinal verimlilik ilkesi, girdilerin birbiriyle ikamesi ve tam rekabet varsayımları temelinde oluşturulan firma kâr maksimizasyonu davranışı eklendiğinde, geleneksel neoklasik iktisadın emek piyasasında arz ve talebi eşitleyecek denge reel ücretinin oluşumuyla ilgili modelinin köşe taşları ortaya çıkar (Weeks, 1989). Bu modelde emek, tam rekabetçi bir piyasanın geçerli olduğu herhangi bir diğer mal gibi ele alınmaktadır.

Emek talebi, üretime olan talebin ve seçilen üretim tekniğinin bir uzantısı olan emek yoğunluğu kararının bir türevidir. Bu modelde tam rekabetçi üretim araçlarının marjinal verimliliklerine ve görelî maliyetlerine dayanır. Bu çerçevede sermaye talebi de emek talebine benzer bir mekanizmayla belirlenir. Neoklasik iktisat bu temel modelde hem emeği, hem de sermayeyi birbiriyle ikamesi olanaklı olan iki üretim aracı olarak ele alır ve ikame etkisinin gelir etkisine göre daha baskın olduğu varsayımına dayanarak her iki girdiye ait olan talep fonksiyonunun fiyatlarına göre aşağı doğru eğimli olduğunu iddia eder. Emek arzı fonksiyonunda da ikame etkisi önemli bir rol oynar. Arz fonksiyonu, çalışma durumunda elde edilecek ücretle satın alınacak tüketim mallarının sağlayacağı fayda ile çalışmama durumunda elde edilen boş zamanın sağlayacağı fayda arasındaki tercihe göre belirlenir (Borjas, 1996). Hane halkının uzun vadeli (ömür boyu) fayda maksimizasyonu temelinde, optimum çalışma ve boş zaman süresini seçer. Ücret boş zamanın fırsat maliyetidir ve emek arzı, gelir etkisinin ikame etkisine baskın hale geldiği çok yüksek gelir düzeylerinin dışında, ücret oranının artan bir fonksiyonudur. Ayrıca rezervasyon ücreti olarak tanımlanan belirli bir ücret seviyesinin altında, işçilerin emek arzı sıfır olacaktır. Ücret dışı gelir de emek arzının önemli bir belirleyicisidir. Ücret dışı gelir arttıkça, emek arzı azalacaktır.

Neoklasik emek piyasası analizinin esas ayırt edici yanı emek talebi ve emek arzının modelleştirilme biçimi değil, piyasanın dengeye kavuşması ile ilgili varsaydığı mekanizmadır. Bu çerçevede emek piyasasında herhangi bir düzenleme ve katılık olmadığı takdirde ücretlerin talep veya arz fazlasına göre uyum göstererek piyasayı dengeye kavuşturması beklenmektedir.

Bir anlamda ücret esnekliği ve tam rekabetçi varsayımlar arz ve talep arasındaki dengenin sağlanması, yani işsizliğin olmaması için yeter koşuldur. Dolayısıyla, eğer emek piyasası ve diğer bütün piyasalar tam rekabetçi modele uygun olarak çalışıyorsa, ekonominin Pareto optimal bir dengeye ulaşacağı iddia edilir. Bu modelde kaynakların ilk dağılımı veri alınır ve emekle sermayeyi arz eden kesimler, üretim sürecinde karar alma ve belirleyici olma olanakları açısından tümüyle farklı pozisyonda oldukları da göz ardı edilerek, aynı düzlemde yer alan iki farklı üretim aracının sahipleri olarak ele alınırlar.

Tam rekabetçi bir emek piyasası modeli çerçevesinde, emeğin ve sermayenin görelî fiyatındaki değişim sayesinde denge sağlanır ve bu hareket herhangi bir gönülsüz işsizlik olanağını ortadan kaldırır. Reel ücretlerdeki bir düşme, emek talebini artırırken, emek arzını da düşürerek gönülsüz işsizlik olasılığını ortadan kaldıracaktır. Bu modele göre işsizlik aslında bir görelî fiyat sorunudur ve görelî fiyatların piyasa koşullarına uyum göstermesini engelleyen unsurlar, kurumsal sınırlamalar ve hükümetin faktör piyasalarına müdahalesidir.

Bu anlamda ücretleri, işsizlerin rezervasyon ücretine göre daha yüksek bir seviyede sabitleştiren asgari ücret yasası ve sendikalar geleneksel neoklasik iktisat açısından fiyat çarpıklıklarının en önemli kaynağı olarak değerlendirilir. Aynı şekilde işçiler için ücret dışı bir gelir kaynağı yaratan işsizlik ödemelerinin de boş zamanın ve iş arama süresinin fırsat maliyetini düşürdüğü ve rezervasyon ücretini yükselttiği için emek arzını azalttığı konusuna önemli bir vurgu yapılır.

Bu modelden hareketle oluşturulan iktisat politikaları, reel ücretlerin aşağı doğru esnekliğini sağlayacak şekilde emek piyasasındaki düzenlemelerin ortadan kaldırılmasının, istihdam düzeyini artırarak bütün toplum için olumlu bir sonuç yaratacağını iddia eder. Bu çerçevede emek piyasasına müdahaleye veya ekonomide düzenleyici bir rol oynayacak kamu politikalarına hiç yer yoktur veya ancak en dezavantajlı kesimlere yönelik kimi seçici istihdam ve koruma politikalarına yer vardır (Standing, 1991).

Neoklasik iktisadin tam rekabetçi emek piyasası denge modeline önemli bir karşı çıkış işsizliğin Keynesgil yorumu temelinde yapılmıştır (Brenner, 1988). Keynesgil iktisat yaklaşımı, bir bütün olarak ekonominin tam istihdamı sağlayacak şekilde, bir denge durumuna gelme eğiliminde olduğunu iddia eden geleneksel neoklasik modeli reddetmiş, işsizliğin bir ücret sorunu olmaktan çok bir efektif talep sorunu olduğunu ve ücretlerdeki değişimlerin mutlak bir şekilde emek talebini değiştirmeye yetmeyeceğini savunmuştur (Kregel, 1977).

İşsizliğin Keynesgil yorumuna cevap olarak, neoklasik iktisadın güncellenmiş versiyonu emek piyasasında "sürtünme" yaratan kimi yapısal faktörlere yer vererek modelinde belli bir katılık düzeyine olanak tanımıştır. Bu çerçevede Friedman (1968) tam istihdam düzeyini toplam talebi yükselterek artırılamayacak istihdam düzeyi olarak tanımlamıştır. Bu anlayış 1970'lerde enflasyonla işsizliğin birlikte artması sonucunda, işsizlikle enflasyon arasındaki ters yönlü bir ilişki öngören istikrarlı bir Phillips eğrisi kavrayışının sorgulanır hale gelmesinin ardından ağırlık kazanmıştır. Bu surette uzun vadede işsizlik ile enflasyon arasındaki ters yönlü ilişkinin geçerli olamayacağı, enflasyonu arttıran talep politikalarının işsizlikte bir azalmayı sağlamaya yetmeyeceği ve Phillips eğrisinin uzun vadede dik olacağı yönünde iddialar geliştirilmiştir (Friedman, 1968; Phelps, 1968).

Bu iddialar temelinde, Friedman (1968) ve Phelps (1968) enflasyon oranından bağımsız olarak sürekliliğini koruyan denge işsizlik oranını tanımlamıştır. Buradan hareketle ortaya çıkan doğal işsizlik oranı kavramı, tam istihdam koşullarında dahi var olan işsizlik oranı olarak tanımlanmaktadır. Denge durumunda ortaya çıkan doğal işsizlik oranı mal ve emek piyasalarının yapısal özelliklerinin, piyasalarda var olan tam rekabetçi olmayan unsurların, beklenti hatalarının, arz ve talepteki rassal değişkenliğin, iş değiştirme maliyetlerinin iş arayanlarla ve boş pozisyonlarla ilgili bilgi maliyetinin bir fonksiyonu olarak tanımlanmaktadır.

Son yıllarda işsizlik oranlarında yaşanan artış sonucunda, doğal işsizlik oranının da zaman içinde değişebileceği yönünde yeni teorik açıklamalar ortaya çıkmıştır. Genç işgücündeki artış gibi kimi demografik faktörlerin, genç işçilerin

nihai bir işte yerleşene kadar alternatif iş seçeneklerini deneme eğiliminin daha yüksek olması nedeniyle, doğal işsizlik oranını arttıracığı iddia edilmektedir (Borjas, 1996). Yine kadınların işgücüne katılım oranındaki artışın da doğal işsizlik oranında bir artışa yol açacağı öne sürülmektedir (Borjas, 1996).

Demografik faktörlerin dışında, 1980'lerde ortaya çıkan vasıfsız işgücüne olan talebin azalması gibi talep yapısıyla ilgili yeni gelişmelerin ışığında, ekonominin yapısındaki değişimlerin de doğal işsizlik oranını artırdığı göz önünde bulundurulmaktadır. Gelişmiş ülkelerde, teknolojik gelişmenin veya uluslararası ticarete bağlı olarak emek talebinin yapısının değişmesi sonucu, işini kaybeden işçilerin ekonominin diğer sektörlerince kolaylıkla istihdam edilememesi nedeniyle doğal işsizlik oranının arttığı ve yapısal değişikliklerin bir uzun dönemli işsizler havuzu yarattığı iddia edilmektedir (Juhn ve vd, 1991).

İşsizlik oranındaki artış, doğal işsizlik oranının endojen bir değişken olduğu, yani ekonominin daha önceki gelişme rotasına bağımlı olduğu yönünde yeni teorik gelişmeleri de beraberinde getirmiştir. Doğal işsizlik oranının histeri davranışı gösterdiği, 1980'lerde işsizlik oranı arttıkça doğal işsizlik oranının da arttığı üzerinde durulmaktadır. Histeri etkisi bir arz veya talep şokunun ardından işsizlikteki artışın şok ortadan kalktıktan sonra dahi devam etmesidir. Başka bir deyişle, doğal işsizlik oranından sapmalar doğal işsizlik oranını değiştirmiştir. Bu anlamda emek piyasasının bir önceki denge durumuna dönme olanağı ortadan kalkmıştır (Blanchard ve Summers, 1986).

İşsizliğin geçmişteki gelişmelere bağımlı görünmesinin önemli bir nedeni uzun süreli işsizler için iş bulmanın daha zor hale gelmesi olarak görülmektedir. Layard ve Nickell (1986) uzun dönem işsizliğin piyasanın dengeye ulaşma mekanizmasını da değiştirdiğini ve uzun dönem işsizlerin diğer işsizlere oranla ücretler üzerinde daha az baskı yarattığını göstermektedir. Histeri etkisi dolayısıyla işsizliğin kendi kendini artıran bu özelliği denge durumundaki işsizlikle ilgili olarak içeridekiler/dışarıdakiler, yani işi olanlar ve olmayanlar şeklindeki ayrımlara vurgu yapan yeni açıklamaları beraberinde getirmiştir (Lindbeck ve Snower, 1987). İşe alma ve işten çıkarma maliyetlerinin de bir histeri etkisi yarattığı, çünkü işverenler

bir durgunluk döneminin ardından, iyileşen ekonomik ortamın uzun süreli olacağından emin olmadıkça, yeni işçi almak istemedikleri iddia edilir. Histeri etkisinin, refah ödenekleri, sendikalar, istihdam vergileri, işten çıkartma maliyetleri, asgari ücret, vasıf uyumsuzluğu ve verimlilik değişimleri. gibi, doğal işsizlik oranını da belirleyen uzun dönemli yapısal parametrelere bağlı olduğu iddia edilmektedir (Layard ve Nickell,1986).

Öte yandan, özellikle kamunun talep politikaları aracılığıyla işsizliği azaltma çabalarının doğal işsizlik oranının geçici karakterini kalıcı bir yapıya dönüştüreceği yönündeki iddialar tartışmanın can alıcı bir noktasını oluşturmaktadır. Ekonomik etkinlikteki yapay bir artışın enflasyonu ve belirsizliği artıracak ve işçilerle işverenler arasında bir ücret artışı-fiyat artışı yarışını başlatacağı iddia edilmektedir. Bu çerçevede doğal işsizlik oranına paralel bir tanım olarak enflasyonu hızlandırmayan işsizlik oranı (non-accelerating inflation rate of unemployment-NAIRU) fikri geliştirilmiştir. NAIRU da yine ekonominin yapısal ve kurumsal özellikleriyle belirlenmektedir (Cromb, 1993).

Doğal işsizlik oranı fikri temelinde gelişen bu teorik iddialar aslında neoklasik iktisadın işsizliği bilgi hataları ve beklenti hatalarının yanı sıra, temelde emek piyasasında katılımın bir ürünü olarak görme eğilimini değiştirmemiştir. Neoklasik iktisadın tam rekabetle ilgili varsayımları teorik çerçeveye zarar vermeksizin gevşetilmiş ve emek piyasası katılıkları ve devlet müdahalesi olmadığı sürece ekonominin geçici ve düşük bir sürünme işsizliğiyle tam istihdam denge durumuna kendiliğinden gelme eğilimini içinde barındırdığı iddiası korunmuştur (Brenner, 1988). Teorik çalışmalarda özellikle gelişmiş ülkeler için arz ve talebin değişen yapısının etkileri ve histeri etkisi gibi konularda ciddi değerlendirilmeler sunulmuş olmakla beraber, işsizlik karşısındaki politika önerilerinin sadece çalışanların sosyal kazanımları olan çeşitli emek piyasası düzenlemelerinin ortadan kaldırılması alanıyla sınırlı kalması bu konudaki egemen tercihlerin normatif yanını açığa çıkarmaktadır.

Diğer yanda, 1970'lerin sonunda ve 1980'lerde çalışma ekonomisi içinde emek piyasasındaki iş sözleşmelerinin ve ücret pazarlığı sürecinin özgün karakteri

üzerinde duran çeşitli teoriler geliştirilmiştir. Bu modeller işsizliği "doğal" veya "gönüllü" bir denge durumu olarak almaktan öte, istenmeyen bir işsizliğin varlığını kabul etmekte ve bu durumu açıklamaya çalışmaktadır. Bu teorilerin temel çabası, istemedikleri halde işsiz olanların (gönülsüz işsizler) -işverenlerin de işine gelecek bir şekilde- çalışanların ücretlerini kırarak neden iş elde edemediklerini açıklamaktır. Bu anlamda emek piyasasında denge reel ücreti'nin işsizliği ortadan kaldıracak bir ücret düzeyinin üzerinde gerçekleşmesinin ardında yatan dinamikler araştırılmaktadır.

Çalışma ekonomisindeki yeni ücret pazarlığı modelleri oyun kuramını, risk değerlendirme tekniklerini ve fayda-maliyet analizlerini de içererek, firma için yeni hedef fonksiyonları tanımlamış ve üretim sürecindeki organizasyon biçiminin emek verimliliğini belirlemedeki önemini vurgulamıştır (Azam, 1994; Botwinick, 1993; Fine, 1998). Bu çerçevede yer alan ve pek çok farklı versiyonu olan etkinlik ücreti (efficiency wage) modellerinin temel ortak iddiası, ücret iş bulma olasılığı çalışanın verimliliğini etkilediği sürece , ücretleri sıfıra indirecek bir düzeyin üzerinde belirlemenin ve daha düşük ücretlere razı olan işsizlerin başvurularını reddetmenin firmanın çıkarına olabileceğidir (Stiglitz. 1974; Saphiro ve Stiglitz,1984; Katz, 1986) Emek piyasasında denge durumundaki işsizlik oranını açıklamaya çalışan diğer bazı modeller arasında zımnî sözleşme (implicit contract) modeli (Azariadis, 1975), içeridekiler (çalışanlar)-dışarıdakiler (işsizler) (insider-outsider) modeli (Lindbeck ve Snower, 1987), karşılıklı hediye değiş tokuş modeli (Akerlof, 1982) ele alınabilir. Marxgil yedek işgücü ordusu kavramı üzerine geliştirilen bir zeminde Bowles(1985) ise ekonomide güç ilişkilerinin belirleyici rolünü merkezine alan bir modelle,işsizliğin işçi disiplinini sağlayan vazgeçilmez rolüne işaret etmiş ve denge durumunda işsizliğin kaçınılmaz olduğunu göstermiştir.

Bu modeller neoklasik işsizlik teorilerini açıkça eleştirse de eleştirmese de, hepsi bir açıdan emek piyasasında dengenin oluşması ile ilgili olarak geleneksel modellerdeki boşluğu doldurma çabası içindedir (Marglin, 1984). Aslında bu modeller idealize edilmiş bir tam rekabet modelinin, emek piyasası düzenlemeleri olmasa dahi, ücretlerin ve işsizlik oranının belirlenme mekanizmalarını açıklamaya

yetmeyeceğine işaret etmektedir. Özellikle çalışma yoğunluğunu , verimliliği ve iş disiplinini belirlemede işsizliğe atfedilen düzenleyici rol, ücretlerin işsizlikteki artışa duyarlı olmasına rağmen işsizliğin neden hala sürdüğünü açıklamak açısından önemli bir noktadır .Öte yandan, ücretlerle işsizlik arasındaki ilişkinin güç ilişkilerinden tümüyle bağımsız ve mekanik bir şekilde ele alınması da doğru görünmemektedir. Ücretlerin ve işsizliğin çevrimsel hareketleriyle ilgili yapılan çalışmalar, sadece firma düzeyinde değil, makro düzeyde de işçilerle işverenler arasındaki güç ilişkisindeki dengenin ücret pazarlık süreçlerinde önemli bir etkisinin olduğunu göstermektedir (Schor, 1985).

BİRİNCİ BÖLÜM

YENİ KEYNESYEN OKUL VE MİKRO TEMELLER

1.1. Yeni Keynesyen Yaklaşım

Ekonomik dalgalanmaların sadece genel dengenin karışık yapısının incelenmesi ile değil, fakat aynı zamanda geniş bir ölçekte piyasa başarısızlığı olasılığının da incelenmesi gerektiğine inanan Keynesyen Okul, Keynes'le birlikte, makroekonomik dengenin istek dışı işsizlikle tutarlı olduğunu kanıtlamaya çalışmıştır. Buna göre kapitalist bir ekonomi istek dışı sürekli işsizlikle karakterize edilen bir dengeye sahip olabilecektir (Akerlof ve Yellen, 1987:137). Cari ücret düzeyinde iş bulamayanların oluşturduğu işsizlik olgusu, Greenwald ve Stiglitz'in ifadeleriyle eski ya da yeni bütün keynesyenlerin benimsediği üç önermeden birisidir.

Diğer iki önerme:

i- kapasite kullanımı; GSYİH ya da işsizlikle ölçülen ekonomik faaliyet düzeyinde ortaya çıkan belirgin dalgalanmalar

ii- paranın çoğu zaman önemli fakat para politikasının bazı dönemlerde (Büyük Bunalım gibi) etkili bir araç olmayabileceği önermeleridir (Greenwald ve Stiglitz, 1993:23).

1970' li yıllara gelindiğinde Yeni Klasik yaklaşımlar popüler hale gelirken, Keynesyen yaklaşımlar bir anlamda dışlanmaya başlamıştı. Ancak yine bu yıllarla birlikte Phelps, Fischer ve Taylor gibi iktisatçılar Keynesyen gelenek içinde ücret katılıklarını mikro temeller üzerinde inşa etmeye çalıştılar (Gordon, 1990:115). Bununla beraber, Keynesyen iktisadın mikro temellerini ortaya koyan bu yeni yaklaşımın savunucuları, Keynesyen iktisatta ampirik bir başarısızlık olmadığını, fakat teorik bir krizin olduğunu kabul etmişler; eğer Keynesyen ampirik gelenek "Beklentilerle Düzeltmiş Phillips Eğrisi" içine yerleştirilirse ve arz şoklarından gelen olası güçlü etkilerdeki gelişmeleri fark edemediği için mazur görülürse, Keynesyen modellerin ampirik doğruluğu için iyi bir çerçeve oluşmuş olacağını öne sürmüşlerdir (Sheffrin, 1989:113). Böylece 1970'lerin başında doruk noktasına

ulaşan ve fiyatların katılığı varsayımı dışında kalan kısmı, mal ve emek piyasasının rekabetçiliği, dışsallıkların olmaması ve bilginin mükemmelliği gibi Walrasgil nitelik arz eden "Neoklasik Sentez" gücünü kaybetmeye başladı. Kaldı ki reel konjonktür teorisi, çıkışıyla birlikte sadece Neoklasik Sentezin değil aynı zamanda Keynesyen makro iktisadın da önermelerini terk etmişti. Bu okulun üyeleri, belirgin bir istek dışı işsizliği ve klasik dikotominin önemli başarısızlıklarını da inkar etmekteydiler. Sonuçta yeni Keynesyen makro iktisat, Walrasgil mikro iktisadın ve Neoklasik Sentezin Keynesyen makro iktisat için uygun teorik temelleri sağlayamayacağını farkına vardı (Romer, 1993: 6).

Yeni Keynesyen kuramlar geleneksel Keynesyen yaklaşımın varsayımlarında çeşitli biçimlerde değişiklik yapmışlardır. Greenwald ve Stiglitz'e göre yapılan bu değişiklikleri içeren modelleri, üzerinde yoğunlaştıkları piyasalara göre sınıflandırmak mümkündür (Greenwald ve Stiglitz, 1988:207-260). Üç temel kuramsal yaklaşım işgücü piyasasına ağırlık vermiştir. Bunlar, zımni sözleşmeler, arama ve etkin ücret yaklaşımlarıdır. İkinci grup yaklaşım ürün piyasalarına ağırlık vererek, fiyat katılıklarını menü maliyeti veya eksik rekabet açısından açıklamaya çalışmıştır. Üçüncü grup kuram ise sermaye piyasasına ağırlık vermiş ve kredi tayinlaması ve hisse senedi tayinlamasının fiyat katılıklarındaki rolü üzerinde durmuştur. Bu kuramlar açısından farklı piyasalar tam anlamıyla ayrıştırılamazlar. Hisse senetleri kuramlarının versiyonları aynı zamanda, hem işgücü piyasasındaki davranışları (ücret katılıkları ve sürekli işsizliği) ve hem de fiyat davranışlarını açıklamakta kullandıklarından, kuramlar birbirini dışlamamaktadır (Greenwald ve Stiglitz, 1988).

Yeni Keynesyen iktisatçıların istihdam ve işsizlikle ilgili düşüncelerinin incelenmesinde iş araştırması konusunun ardından, reel ücret katılıklarına yönelik büyük önem taşıyan üç temel açıklama üzerinde durulmaktadır: zımni sözleşme teorileri, etkin ücret teorileri ve içerdekiler-dışarıdakiler teorileri.

Bununla birlikte, 1970 yılında editörlüğünü yaptığı kitapla istihdam ve enflasyon konusunda "mikro temeller" yaklaşımının geliştirilmesinde önemli bir yeri olan Phelps (1970), reel ücret katılığı teorilerini Yeni Keynesyen teoriden farklı bir

kategoride görmekte ve bu yaklaşımlar için "Yapısalcı Okul (Structuralist School)" kavramını daha uygun bulmaktadır.

Diğer önemli bir nokta, Keynesyen işsizlik teorisi ile 1970 sonrasında gündeme gelen yeni mikro ekonomi yaklaşımı arasında, özellikle işsizliğin sınıflandırılması konusunda, ortaya çıkan farklılıktır. Phelps (1972) yayınlamış olduğu kitabında, işsizliği neden ve güdülere göre şu şekilde sınıflandırmaktadır: spekülâtif işsizlik, ihtiyati ya da bekleme-işsizliği, araştırma işsizliği ve sıra işsizliği (Phelps, 1972:3). Bu bağlamda ortaya çıkan fark, toplam talep düzeyinin geçici ve spekülâtif işsizlik üzerindeki etkisini ele almaktadır. Keynes bu işsizlik türlerinin toplam talep düzeyinden bağımsız olduğu ve sadece piyasa eksiklikleri ve tercihlerine bağlı olduğunu kabul ederken, yeni mikro ekonomi bu işsizlik türlerinin toplam talepteki değişime ve düzeyine bağlı olduğunu (bu bağlılık dolaylı olsa da) kabul eden varsayım ile analizlerine başlamaktadır. Buna ek olarak, Yeni mikro ekonomi Keynesyen istek dışı işsizlik kavramını kaldırarak bütün işsizlik çeşitlerini isteğe bağlı (araştırma ya da spekülâtif işsizlik sınıflandırmasıyla) kategorisinde kabul etmektedir (Frisch, 1983:67).

Tablo 1: İşsizlik çeşitleri

	İsteğe bağlı	İstek dışı
Geçici	Araştırma işsizliği	Uyum işsizliği
Geçici olmayan	Bekleme işsizliği (spekülâtif ve ihtiyati)	Sıra işsizliği

Kaynak: H. Fisch (1983), *Theories of Inflation*, Cambridge Univ. Press, Cambridge, s.67

Tablo-1, işsizlik çeşitlerini isteğe bağlı ve istek dışı sütunları, geçici ve geçici olmayan işsizlik sıraları doğrultusunda 2x2 matrisi yardımıyla sınıflandırmaktadır. Frisch'in (1983) geliştirmiş olduğu bu analiz şu tanımlama çerçevesinde incelenmektedir: eğer işsizlik süresi bireysel iş araştırıcısının kontrolüyle ilgili parametrelere bağlıysa isteğe bağlı işsizlikten; eğer değilse istek dışı işsizlikten bahsedilir. Yeni Mikro ekonomi tarafından isteğe bağlı olarak sınıflandırılan işsizliğin bir kısmının istek dışı işsizlik kategorisine yerleştirildiği göstermektedir.

1.1.1 İş Arama Modelleri (Job Search Models)

Çalışma ekonomisi araştırmacıları, geniş ve karmaşık bir ekonomide emek piyasasının, mevcut ücret oranlarıyla ilgilenen firmaların ve işçilerin bir bölümünün ciddi bir şekilde eksik bilgiyle kuşatıldığına, dolayısıyla belirli bir miktar "araştırma işsizliğinin" normal olduğuna dikkat çekmektedirler (Phelps, 1970:6). Neoklasik bir çerçevede iş araştırması ve işsizlikle ilgili modellere bakıldığında, bu modellerin işsizlikle ilgili makro teorilerle mikro temeller arasında bir bağ kurduğu öne sürülebilir. Ayrıca araştırma teorisi, Phillips ve Lipsey'in daha sonraları Phelps ve Friedman tarafından eleştirilen işsizlikle ücret enflasyonu arasındaki ilişkiyi yansıtan görüşlerine alternatif olarak da sunulmuştur (Pissarides, 1988: 363). Phelps, Alchian ve Mortensen gibi iktisatçıların 1970'li yıllarda bu konudaki çalışmaları bu bulguları kanıtlar niteliktedir. Örneğin Alchian (1970) beklentiler doğrultusunda şekillendirdiği hipotezinde, toplam talepteki bir artışın araştırma işsizliğini düşüreceğini düşünmektedir, çünkü görece olarak daha yüksek bir ücret teklifini bulmaya çalışan araştırmacılar parasal ücret oranlarındaki genel bir artış nedeniyle hata yapmaktadırlar.

Phelps (1970) ise ekonomiyi bir grup ada arasındaki bilgi akışları ile tasvir etmekte ve bu bilgi akışının maliyetine değinmektedir. Buna göre komşu adadaki ücret oranını öğrenmek için işçi bir gününü işinde harcamaktansa bu konuda bilgi edinmek için gününü komşu adaya seyahat için harcamayı tercih edecektir.

Bununla birlikte, iş araştırması ve iş eşleştirmesi (job matching) modellerinde iş ve işçilerin heterojen kabul edilmesi gerçeği Neoklasik Walrasgil önermelerden bir

sapma olarak da ele alınmaktadır (Romer, 1996: 473). Çünkü sürtünmesiz bir emek piyasasında, türdeş işçilerin aynı ücrette maliyetsiz bir şekilde eşleştirilmesi kabul edilirken, işçilerin işlerini kaybetmeleri işverenlerin de işçilerini kaybetmeleri konusunda kayıtsız oldukları varsayılmaktadır. Oysa gerçek bir emek piyasasının işleyişi Walrasgil piyasaya benzememekte, iş ve işçiler heterojen olmaktadır. Burada emek ve ücretler merkezileşmiş piyasalardaki arz ve talep eğrileriyle belirlenmekten çok, ihtiyaçlar, beceriler ve özel tercihler gibi unsurlar sonucunda maliyetli eşleştirmelerin olduğu merkezileşmemiş piyasalarda belirlenmekte ve bu da bir miktar işsizliği beraberinde getirmektedir.

İş araştırması basit olarak, kabul edilebilir boş iş arayan insanların faaliyeti olarak tanımlanabilir. Piyasada, iş arayan insanlar kadar iş olabilir, fakat daima kendine uygun bir iş bulamayan insanlar vardır. Bunun nedeni emek piyasasının sabit bir değişim durumunda olmasıdır (Parkin, 1996:169). İşletmeler başarısız oldukça ve yeni işletmeler piyasaya girdikçe ve yeni teknolojilerle yeni piyasalar geliştikçe bir yandan işler yok olmakta diğer yandan da yeniden yaratılmaktadır. Emek piyasasına yeniden girişlerin ve çıkışların yaşandığı bu sürede, insanlar işsiz kalmaktadır. Buna ek olarak bazı işçiler daha iyisini bulmak amacıyla mevcut işlerini bırakmakta, bazıları da emekli olmaktadır. Öyleyse, emek piyasasındaki bu değişmeyen özellik, bazı insanların daima iş aradığını ve bunların işsiz olduğunu ortaya koymakta ve bu, iş araştırmasının talep edilen emek miktarı arz edilen miktara eşit olsa bile yer alacağı anlamına gelmektedir.

Konu hakkında biraz ayrıntıya girildiğinde, işçilerin başka yerlerde algıladıkları fırsatlara göre daha yüksek ücret sunan iş için ve işverenlerin de ödenmesi gereken ücretten yüksek verimlilikle çalışacak işçiler için araştırma yaptıkları görülmektedir. Ancak işçiler ve işverenler sahip oldukları bilgileri mümkün olduğunca iyi değerlendirmeye çalışsa da sık sık hata yapmaktadırlar (Barro, 1993:249). Tabi buradaki hata Alchian'ın vurguladığı gibi işçilerin parasal ücretlerle ilgili yapmış oldukları hatadan farklıdır. Burada, işverenin işçinin beklediğinden daha az verimli olduğunu, işçinin de işini ya da patronunu

sevmediğini keşfetmesi durumu söz konusudur. İş eşleştirmesinin zayıf olduğu böyle bir durumda firma işçiyi çıkarmak için, işçide işten çıkmak için motive olmaktadır.

İş araştırması geçici, yapısal ve devrevi işsizliğin açıklanmasında da kullanılabilir. İşsizliğin her üç çeşidi gerçekleşir, çünkü işini kaybedenler, işinden ayrılanlar ve iş gücüne girmiş olanlarla yeniden girenler kendilerine uygun tüm işleri bilmezler, böylece kabul edilebilir bir iş için zaman harcamaları gerekir. Bir miktar yapısal değişim olduğunda ve ekonominin iş çevriminin dorukta olduğu bir ortamda hem araştırma zamanları hem de işsizlik oranı düşüktür.

İşçilerin iş araştırması için işverenlerin de uygun işçi bulabilmek için zaman harcamak zorunda olduğu gerçeğinden hareket ederek emek piyasasındaki etkileşimleri inceleyen araştırma modellerinde rezervasyon ücretinin önemli bir yeri vardır. Çünkü söz konusu modellerde her olası işçinin potansiyel bir iş teklifi dağılımını bildiği, rezervasyon ücreti olarak minimum bir ücreti seçtiği ve her araştırma döneminde bir iş teklifi aldığı varsayılmaktadır (Rowlatt, 1992:55). Genellikle standart bir iş araştırması modelinde teklif edilen ücretlerin dağılımının dışsal olduğu kabul edilirken, rezervasyon ücretini dikkate alan bir işçinin de temel stratejisi şu olmaktadır: eğer teklif edilen işin ücret düzeyi sadece rezervasyon ücretini aşarsa iş teklifini kabul etmek (Atkinson ve Micklewright, 1991:1697).

Romer (1996) eşleştirme süreciyle birlikte işçi farklılığı ve firma modelini aşağıdaki şekilde geliştirmiştir; iş ve işçilerin yer aldığı bir ekonomide, işçiler istihdam (E) edilir ya da işsiz (U) kalabilirler ve işler de dolu (F) ya da boş (V) olabilir. Her iş en fazla bir işçiye giderken, $F=E$ olmalıdır. İşgücü L'de sabitken, $E+U=L$ olmalıdır. Modelde sadece durağan durum ele alınmaktadır.

Modelde, ayrıca, iş sayısı içseldir ve boş işler serbestçe yaratılmakta ve elimine edilmektedir. Her bir zaman biriminde C gibi bir sabit maliyet vardır (sermaye maliyeti olabilir).

Sürekli bir zamanda işleyen modelde, bir işçi istihdam edildiğinde, A oranında üretim yapılmakta ve işçi de w kadar bir ücret almaktadır. Böylece işçi istihdam edildiğinde w kadar bir fayda, işsiz kaldığında ise sıfır fayda almaktadır. Bir

işten elde edilen kâr, eğer iş doldurulmuşsa, $A-w-C$, eğer boşsa $-C$ olmaktadır. Modelin anahtar varsayımı işçilerin nasıl istihdam edildiğiyle ilgilenmektedir. Pozitif işsizlik düzeyi ve boş işler, kiralamayla aniden elimine edilmeksizin birlikte yer alabilirler. Bunun yerine, işsizlik ve boş işlerin, zaman içinde belirli bir oranda yeni iş akımları sağladığı da varsayılmaktadır. Böylece;

$$M = M(U,V) = KU^\beta V^\gamma \quad (1.1)$$

$$0 \leq \beta < 1, 0 \leq \gamma < 1 \quad (1.2)$$

Eşleştirme fonksiyonu, işverenin karmaşık kayıt sürecini, işçinin araştırmasını ve karşılıklı değerlendirmesini ele almaktadır. Burada fonksiyonun ölçeğe göre sabit getiri gösterdiği varsayılmamaktadır. Fonksiyon artan getiriler özelliği gösterdiğinde ($\beta + \gamma > 1$) sıkı piyasa etkileri ortaya çıkmaktadır; yani artan araştırma düzeyi eşleştirme sürecinin daha etkin yürütülmesini sağlamaktadır. Eşleştirme fonksiyonu azalan getiriler ($\beta + \gamma < 1$) özelliği gösterirse, bu kez dışlama etkisi olmaktadır. Yeni eşleştirme akımlarına ilaveten, mevcut işlerde devir yaşanmaktadır. İşler zaman birimiyle b gibi dışsal bir oranla sona ermektedir. Böylece, istihdam edilen işçi sayısının dinamiği, $\dot{E} = M(U,V) - bE$ olarak gerçekleşmektedir. Durağan duruma yoğunlaşılırken, M ve E 'nin şu koşulu sağlaması gerekmektedir.

$$M(U,V) = bE \quad (1.3)$$

a işsiz işçilerin iş bulma oranını ve boş işlerin doldurulması oranını matematiksel olarak gösterip, aşağıdaki gibi yazılır:

$$a = \frac{M(U,V)}{U} \text{ işsizlerin iş bulma oranı (birim zamanda)}$$

$$\alpha = \frac{M(U,V)}{V} \text{ işin birim zamanla dolma oranı}$$

çeşitli durağan-durum şartlarını ifade etmek için bu noktada Romer dinamik programlama yöntemini kullanmaktadır. r faiz oranını ve b , $V_E - V_U$ nin sermaye kaybı olasılığını gösterirken, istihdam edilmiş olmanın getirisi;

$$rV_E = w - b(V_E - V_U) \quad (1.4)$$

Benzer bir akıl yürütmeye,

$$rV_F = (A - w - C) - b(V_E - V_U) \quad (1.5)$$

$$rV_U = a(V_E - V_U) \quad (1.6)$$

$$rV_V = -C + a(V_F - V_V) \quad (1.7)$$

Burada, iki koşul modeli tamamlamaktadır. Birincisi, işsiz işçi boş işi olan firmayı görmekte ve bir ücret tercih etmek zorunda kalmaktadır. Bu işçinin istediği işte çalışmasına yetecek kadar yüksek olmalıdır. Burada işçinin ve işverenin aynı kazancı aldıkları bir noktada ücret düzenlenmektedir:

$$V_E - V_U = V_F - V_V \quad (1.8)$$

İkincisi, yeni boş işler maliyetsiz bir şekilde yaratılmakta ve elimine edilmektedir. Model sürtünmesiz, basittir. Emek arzı tam olarak gayri esnektir, L ve emek talebi A C' de tam esnektir. Böylece $A - C > 0$ varsayımıyla, bu ücrette tam istihdam olmaktadır. Emek talebinde (A'daki değişiklikler) bir kayma, istihdam aynı kalırken ücrette ani bir değişmeye yol açmaktadır. Sonuç olarak bu tip bir modelde, merkezi piyasaların yokluğunda, eksikliklerin emek piyasasının devrevi davranışını etkileyip etkilemediği sonucu karşımıza çıkmaktadır. Sekil-2 de A'daki bir değişiklik sonucu durağan bir durumdaki düşüş gösterilmektedir. Bu w eğrisini aşağı kaydırır, böylece istihdam azalır. Buna karşın Walrasgil bir piyasada istihdam L de değişmemektedir. Öyleyse, sürtünmesiz bir piyasanın eksikliğinde, işçiler yürürlükteki ücrette maliyetsiz olarak bulunamayacaklardır. Bu arada C sabitken A'daki düşüş firmanın elde ettiği kâra göre işçi arama maliyetlerini de yükseltmekte, böylece hem firma sayısı hem de istihdam düşmektedir.

Bununla birlikte model etkin bir ücret katılığını incelememektedir. E' deki düşüş a'nın düşmesine α 'nin yükselmesine yol açar; işsizlik daha yüksek olduğunda işçiler öncesinde olduğu gibi kolayca iş bulamazlar ve firmalar pozisyonlarını hızla

dolduramazlar. Bu ücret düşüşünün oransal olarak A'dan yüksek olmasını sağlar. İki durağan durum arasındaki geçiş dinamiği burada dikkate değer olmaktadır.

Modelin Çözümü

Modeli çözerken istihdam (E) ve boş iş değeri (V_V) değişkenlerine odaklanıyoruz.

Veri a ve α ile ücret ve boş işin değerini belirleyerek başlıyoruz.

$$V_E - V_U = \frac{w}{a + b + r}$$

$$V_F - V_V = \frac{A - w}{\alpha + b + r}$$

Artıkları ayırma varsayımımızdan $V_E - V_U$ ve $V_F - V_V$ birbirine eşittir.

$$\frac{w}{a + b + r} = \frac{A - w}{\alpha + b + r} \quad (1.9)$$

$$w = \frac{(a + b + r)A}{a + \alpha + 2b + 2r} \quad (1.10)$$

Denklem e göre:

$a = \alpha$ olduğunda firma ve işçi işten sağlanan çıktıyı eşit paylaşıyor.

$a > \alpha$ işçi, firmadan daha hızlı iş bulur.

$a < \alpha$ firma daha hızlı işçi bulur.

Boş iş değerine odaklandığımızdan:

$$r.V_V = -C + \alpha (V_F - V_V) \quad (1.11)$$

$$V_F - V_V = V_E - V_U$$

$$r.V_V = -C + \alpha (V_F - V_U)$$

$$V_U - V_V = \frac{A}{a + \alpha + 2b + 2r} \quad (1.12)$$

$$r.V_V = -C + \frac{\alpha A}{a + \alpha + 2b + 2r} \quad (1.13)$$

α ve a içsel değişkenlerdir. Bunlar E cinsinden ifade etmek için,

$$a = \frac{M(U, V)}{V}$$

$$M = bE$$

$$a = \frac{bE}{\bar{L} - E} \quad a, E \text{ de artan} \quad (1.14)$$

$$\alpha = \frac{M(U, V)}{V} \quad (1.15)$$

$$= \frac{bE}{\{bE / [K(\bar{L} - E)^\beta]\}^{1/\gamma}}$$

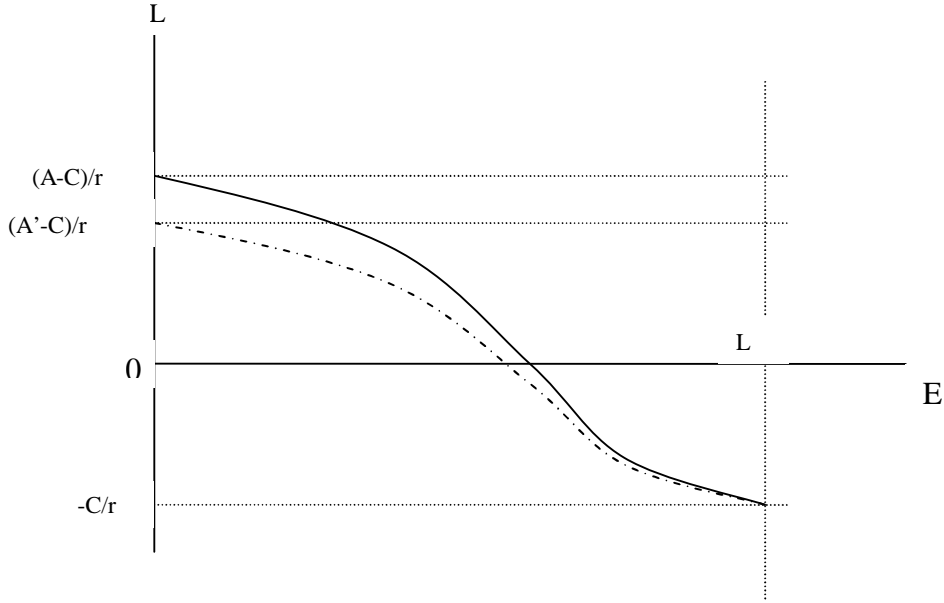
$$\alpha = K^{1/\gamma} (bE)^{(\gamma-1)/\gamma} (\bar{L} - E)^{\beta/\gamma} \quad \alpha, E \text{ de azalandır}$$

$$\frac{K^{1/\gamma} (bE)^{\frac{\gamma-1}{\gamma}} (\bar{L} - E)^{\beta/\gamma}}{[bE / (\bar{L} - E)] + K^{1/\gamma} (bE)^{\frac{\gamma-1}{\gamma}} (\bar{L} - E)^{\beta/\gamma} + 2b + 2r} A = C \quad (1.16)$$

modelin çözümüdür. (E cinsinden ifade ettik.)

Şekil 1.1'de denge istihdam seviyesinin, V_V 'nin serbest giriş durumu ile kesiştiği

$(V_V - U)$ noktada belirlendiği gösterilmektedir.



Şekil 1.1 Eşleştirme süreciyle birlikte İşçi Farklılığı ve Firma Modeli

1.1.2 Etkinlik Ücreti Modelleri (Efficient Wage Models)

Etkinlik ücreti (kısaca etkin ücret) hipotezi ilk kez daha yüksek ücret oranlarının daha iyi beslenme sağladığı, hastalık olasılığını azalttığı ve daha yüksek verimlilik sağladığı gelişmekte olan ülkeler için uygulanmıştır (Watts, 1997:Lecture 8). Etkin ücret yaklaşımının başlama noktası, işverenlerin işçilere göre kendi çalışanlarının verimlilikleri hakkında daha az bilgiye sahip olması varsayımıdır (Lindbeck ve Snower, 1984: 3). Buna göre firmalar ücretleri düzenlerler ve bu ücretleri de verimlilik için bir gösterge olarak kullanırlar. Bunun yanında, bazı firmalar emek verimliliklerini rekabetçi ücret oranının üzerinde bir ücret ödeyerek arttırabilirler. Daha yüksek ücret daha yüksek bir iş gücü kalitesini cezbeder, daha büyük çalışma eforunu cesaretlendirir ve firmaların işgücü devirlerini aşağı çekerek, yeniden iş kayıtlarıyla ilgili masrafları düşürür. Fakat daha yüksek ücret aynı zamanda firmanın maliyetlerine de ilavede bulunur. Böylece firma ek maliyetlerle verimlilik kazanımlarını dengeleyecek bir ücret oranı teklif eder. Kârı maksimize eden bu ücret oranına etkin ücret denilmektedir.

Etkin ücret rekabetçi denge ücretinden daha yüksek olabilir. Eğer ücret rekabetçi ücret oranından düşükse, işgücü için yapılan rekabet ücreti yukarı çeker. Rekabetçi ücretin üzerinde bir etkin ücretle bazı işgücü işsiz kalırken, istihdam edilen insanlar kaytarmaktan kaçınarak iyi bir performans sergilemek konusunda bir teşvik almış olurlar.

Etkin ücret modellerinin ortaya çıkışında, daha yüksek ücret ödeyen bir firma için bir yandan bir maliyetin diğer yandan bir faydanın oluşması varsayımı, merkezi bir rol oynar. Yüksek ücret ile ilgili bu durumun söz konusu olması için bir çok neden sıralanabilir. Bunlardan birincisi ve en basiti, yüksek ücretin işçilerin yiyecek tüketimi arttırması, onların daha iyi beslenmeleri ve böylece daha verimli olmalarıdır. İkincisi daha yüksek ücretin işçilerin çabalarını yükseltmesidir. Firma için düşük çaba gösteren işçileri sadece işten kovmak seçeneği varsa, bu durumda işçiler bu tip bir emek piyasasında çaba göstermek için bir teşvik bulamazlar. Fakat eğer firma piyasayı temizleyen ücretten daha fazla verirse, onların işleri daha çok değer kazanır ve daha çok çaba gösterirler. Üçüncüsü, daha yüksek bir ücret ödemek işçilerin becerisini firmanın gözetleyemeyeceği boyutlarda düzeltir. Özellikle eğer yüksek becerili işçiler yüksek ücretlere sahipse, daha yüksek ücret teklifi aday havuzundaki ortalama kaliteyi yükseltir ve böylece bu da firmanın kiralayacağı işçilerin ortalama becerisini yükseltir. Son olarak, yüksek bir ücret işçiler arasında bağlılık oluşturur ve bu arada yüksek çabayı teşvik eder, buna karşın düşük bir ücret dargınlık ve intikam için isteğe neden olur, böylece sabotaja ve işten kaytarmaya (shirking) yol açar.

Sonuçta etkin ücret teorilerine göre, kalıcı işsizliğin olması halinde bile firmalar ücretleri azaltma yoluna gitmezler. Zira, ücretleri düşürdükleri takdirde, emek verimliliğinin azalması, işe ve firmaya bağlılığın zayıflaması, işgücü devrinin artması ve işten kaçınma gibi olumsuzlukların ortaya çıkacağını bilirler ve bu nedenle ücretleri düşürme yoluna gitmezler.

Romer' in (1996) kullanmış olduğu notasyon çerçevesinde etkin ücret teorisi ile ilgili aşağıdaki gibi bir model geliştirilebilir.

Modelde çok sayıda türdeş, N kadar firma olduğunu kabul edelim. Örnek firma reel kârını, Y firmanın üretimini, w ödediği reel ücreti ve L kiraladığı işgücü miktarını gösterirse, şu şekilde maksimize edecektir:

$$\pi = Y - wL \quad (1.17)$$

Firmanın üretimi hem istihdam ettiği işçilerin sayısına hem de onların çabalarına bağlıdır. Basitlik bakımından diğer girdiler göz ardı edilirse ve işçi olanların çabaları üretim fonksiyonuna çarpım şeklinde girer. Böylece örnek firmanın üretimi e işçilerin çabasını gösterirken:

$$Y = F(eL) \quad F'(\cdot) > 0, \quad F''(\cdot) < 0 \quad (1.18)$$

Etkin ücret modellerinin temel varsayımı, çabanın firmanın ödeyeceği ücrete pozitif olarak bağlı olmasıdır. *Solow* (1979) doğrultusunda “ücretlerin çabanın tek belirleyicisi olduğu” söylenebilir. Böylece;

$$e = e(w) \quad e'(\cdot) > 0 \quad (1.19)$$

Son olarak, L kadar türdeş işçi vardır ve her biri gayri esnek olarak bir birim işgücü arz ederler. Burada temsili firmanın karşılaştığı problem

$$\text{Max } L, wF(e(w)L) - wL \quad (1.20)$$

Eğer istihdam edilmeyen işçi varsa, firma ücreti özgür bir şekilde tercih edebilir. Diğer taraftan, işsizlik sıfır ise firma en az diğer firmaların ödediği ücreti ödemek zorundadır. Firma kısıtlanmış değilse, L ve w için birinci derece koşullar (ikinci derece koşulların sağlandığı varsayılın)

$$F'(e(w)L)e(w) - w = 0 \quad (1.21)$$

$$F'(e(w)L)e'(w) - L = 0 \quad (1.22)$$

denklem şu şekilde değiştirilebilir:

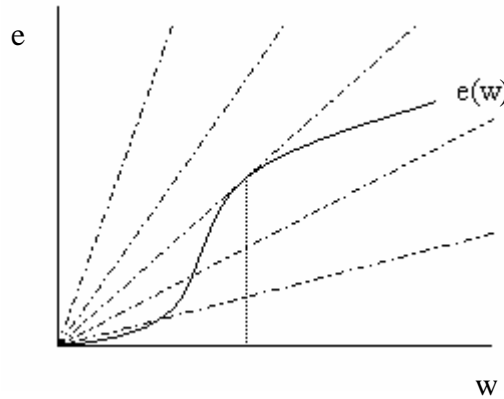
$$F'(e(w)L) = w/e(w) \quad (1.23)$$

1.23. denklemi 1.22. denklemine yerine koyarsak

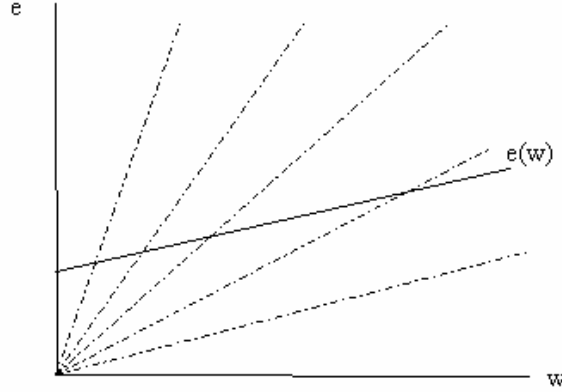
$$\frac{we'(w)}{e(w)} = 1 \quad (1.24)$$

1.24 denklemi optimumda durağanlığı gösterir ve ücrete göre çabanın esnekliğinin 1 olduğunu vurgular. Firma işgücünü kiraladığı zaman, w kadar bir maliyetle etkin işgücünden $e(w)$ birim elde eder. Böylece, etkin işgücü başına düşen birim maliyet $w / e(w)$ olur. w 'ye göre e 'nin esnekliği 1 olduğunda, w 'deki marjinal değişiklik bu oran üzerinde etkide bulunmayacaktır; böylece bu etkin işgücünün maliyetini düşürmeye yönelik w 'yi seçme problemi için birinci derece koşuldur.

Şekil-2 ücret tercihi sorununu ücret düzleminde göstermektedir. Orijinden çıkan ışınlar e 'nin w 'ye göre oranınının sabit olduğunu gösteren çizgilerdir. Daha yüksek ışınlarda oran daha büyüktür. Böylece firma w 'yi mümkün olduğu kadar yüksek ışında tercih etmeyi isteyecektir. Bu $e(w)$ 'nin ışınlardan birine teğet olduğu yerde, yani e 'nin w 'ye göre esnekliğinin 1 olduğu yerde gerçekleşir. Şeklin a bölümü çabanın firmanın tercih ettiği daha yüksek bir ücret sırasında yer aldığı ücrete etkin bir şekilde duyarlı olduğu durumu gösterir. Şeklin b bölümü firmanın her zaman daha düşük ücreti tercih ettiği bir durumu gösterir.



Şekil 2 a



Şekil 2 b

Şekil-2 Etkin Ücret Modeli

Günümüzde etkin ücret modeli emek piyasasında bölünme ve sanayiler arasındaki ücret farklılıklarını açıklamak için kullanılmaktadır. Etkin ücretler konusunda teorik alanda ortaya çıkan gelişmeler, tartışmalı konuları beraberinde getiren literatürün genişlemesine yol açmıştır. Hangi modelin verileri en iyi açıkladığı konusundaki kanıtlar sonuçsuz kalsa da, bu konudaki ampirik literatür emek piyasasının rekabetçi görüşü karşısında güçlü bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Etkin ücret modeli çerçevesinde, iktisat yazımında üzerinde en çok durulan dört farklı mikro ekonomik temel tanımlanabilir.

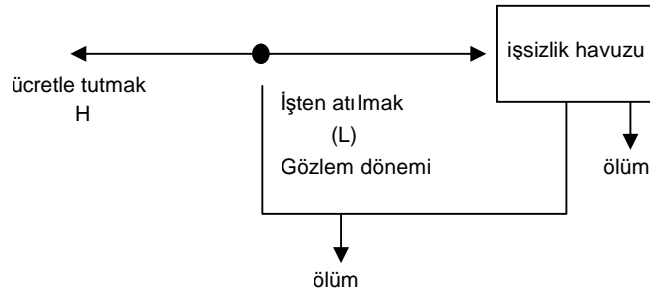
1.1.2.1 Ters Seçim Modeli (The Adverse Selection Model)

Ters Seçim modeli ücretler ve verimlilik arasındaki ilişki için önemli bir neden olarak gösterilebilir. Buna göre daha yüksek ücret ödeyen firmalar en iyi işçileri cezbederler, çünkü emek piyasası farklı kişilerden oluşur. Ancak emek hizmetlerini kiralayacak olan firmalar, kiralayacakları işçilerin verimlilikleriyle ilgili bir çok özellik konusunda belirsizlikle karşı karşıyadır (Weiss, 1991:2). Dolayısıyla asimetric bilginin baskın olduğu piyasa şeklinin en iyi örneğini "emek piyasası" oluşturmaktadır. Asimetric bilgi olduğu zaman bir grup diğerine göre daha çok bilgiye sahiptir. Bu durumda işçiler kendi becerileri, dürüstlük ve bağlılıkları konusunda işverenlerden daha çok bilgiye sahiptirler ve kiralanmadan önce

potansiyel işverenlere eğitim kaliteleri, önceki istihdam kaydı ve eğer istihdam edilirse alacağı ücret gibi konularda bilgi nakledeleler.

Ters seçim modelinde firma tarafından teklif edilen ücret, iş müracaatlarının hem kalitesini ve hem de sayısını etkiler. Eğer işçilerin becerileri onların rezervasyon ücretleriyle yakından ilişkiliyse daha yüksek ücret teklifleri en verimli iş müracaatlarını cezbeder ve etkin ücretten daha düşük seviyede çalışmayı teklif edenler potansiyel olarak Akerlof'un lemon örneğini oluştururlar. Bu modelde, her firma etkin bir ücret öder ve optimal olarak bu ücretten daha düşük. teklifle çalışmak isteyen işçilere yönelirler. Bir kişinin bu ücretten daha üst düzeyde çalışma isteği onun becerisi için bir üst sınır oluşturur ve bu da firmanın o kişi hakkındaki lemon tahmini artırır.

Denge istihdam çevrimlerinin yaratıldığı bu tür bir dinamik ters seçim modelinde, firmalar işsiz insanları kiraladıktan sonra, kâr maksimizasyonu kuralını takip ederek işçilerin verimliliklerini gözetlemekte ve verimsiz işçileri çıkartmaktadır. Eğer kiralama maliyetleri düşükse dinamik sistem, çoğunluğu düşük verimli işçilerden oluşan işsizlik havuzunda durağan duruma yakınlaşmaktadır. Bununla birlikte, eğer kiralama maliyetleri büyükse lemon etkisi firmaları işçileri kiralama konusunda isteksiz kılmakta, böylece sistem de firmaların kiralama ve kiralamama arasında alternatifler aradığı devrevi bir dengeye yakınlaşmaktadır (Montgomery, 1999:281-297).



Şekil.3 İstihdamın dinamik sistemi

Kaynak:J.D.Montgomery (1999),*Adverse Selection and Employment Cycle*, Journal of Labour Economics, s.282.

Söz konusu dinamik sistem Şekil-4'de gösterilmektedir. Sistemde düşük ya da yüksek beceriye sahip yeni işçiler işsizlik havuzuna girmekte ve kiralandıklarında ya da öldüklerinde havuzdan çıkmaktadırlar. Firmalar havuzun bileşimini her dönemde bilseler de kiralamadan önce herhangi bir işçi hakkında işçinin becerisini bilmemektedirler. İşçi bu havuzdan kiralandıktan sonra, firma işçinin üretimini gözlemekte ve işçinin becerisi hakkında bilgisini güncelleştirmektedir. Kâr yapma kuralına göre sonuçta firmalar düşük beceri gösteren işçileri işten çıkarmakta ve bu işçiler işsizlik havuzuna girmektedirler. Şekilden hareketle işsizliğin dinamiğini şu şekilde özetlemek mümkündür: u_t^H ve u_t^L sırayla t döneminin başındaki yüksek ve düşük becerili işçilerin ölçümü iken, t dönemindeki toplam işsizlik;

$$u_t = u_t^H + u_t^L \quad (1.25)$$

Yüksek becerili işçilerin t döneminde işsizlik havuzundaki oranı;

$$m_t = \frac{u_t^H}{u_t^H + u_t^L} \quad (1.26)$$

Sistemin dinamiği bu çerçevede şu şekilde işlemektedir; işsizlik havuzunun bileşimi (m_t), yeni yüksek becerili işçilerin girişiyle başlangıçta belirlenmektedir. Bu girişlerin, $m_0=1/2$ olduğu varsayıldığında firmalar işçi kiralamaya başlarlar. Daha sonra verimli olmayan işçiler işten atılırlar, çoğunluğu düşük becerili işçilerden oluşan bu giriş işsizlik havuzunun bileşimini kötüleştirir. Böylece, m_t zaman içinde düşerken, $m^* < 1/2$ ' ye yaklaşır; burada durağan durum dinamik "lemon etkisiyle" karakterize edilmektedir.

Şimdi, sabit bir kiralama maliyetini karşılayan firmaların işsizlik havuzundan, sadece eğer $m_t > m$ ($m^* < m < 1/2$) gibi bir kritik düzeyi aşarsa kiralama yoluna gitmek isteyecekleri varsayalım. m_t bir kez m nin altına düşerse firmalar kiralamayı durdururlar. Buna karşın, çoğu düşük becerili işçilerin işten atılmaya devam etmesi nedeniyle, m_t düşmeye devam eder. Sonuçta, işten atılma durur ve m_t yeni işçiler işsizlik havuzunun bileşimini iyileştirdikçe $1/2$ doğrultusunda artar. m_t bir kez m nin üzerine çıkarsa, firmalar tekrar kiralamaya başlarlar. Fakat şimdi yeni kiralanan işçiler belli bir gecikmeden sonra işten atılırlar; $m_t > m^*$ doğrultusunda azalır ve süreç

böylece tekrar eder. Böylece, sabit bir kiralama maliyetini koymakla, sistem m_t nin düşüp yükseldiği ve firmaların kiralama ve kiralamama konusunda seçim yaptığı bir ortamda çevrimler yaratır.

1.1.2.2 İşgücü Devir Modeli (The Labor Turnover Model)

Devir akımlarının ve eksik bilginin zımnen kabul edildiği emek piyasasının bu denge modelinde, doğal oranın mikro temelleri incelenirken şu temel fikir ileri sürülmektedir: eğer firma mevcut orandan daha yüksek bir ödeme yaparsa işçilerin işi bırakma istekleri belirgin bir şekilde düşecektir. Reel ücretin azalan bir fonksiyonu olan bırakma oranları ile firmalar, maliyetli işgücü devrini düşürmek için etkin bir ücret için önemli bir gerekçe edinmiş olacaktır.

Bu yaklaşım Phelps ve Mortensen' in 1970' deki araştırma davranışı (search behaviour) ve doğal işsizlik oranı açıklamalarıyla ilgili öncü çalışmalarından ilham almıştır. Bununla birlikte Salop' un (1979) geliştirdiği modelin bu çalışmalardan önemli bir farkı olmuştur. Salop' un modelinde kavramsal olarak, tecrübeli işçiler için "içsel emek piyasası" yeni giren işçilerin "dışsal emek piyasalarından" ayrıştırılmaktadır. Bundan da öte, firma bütün işçilere kıdem ayırımı yapmadan türdeş bir ücret ödemek konusunda ahlâk, ahlâki tehlike (hilekârlıktan doğabilecek ziyan) ve sermaye piyasası aksaklıkları ile kısıtlanmıştır. Sonuçta modelde, her iki emek piyasası da eş anlı olarak temizlenmezler ve miktar uyumları genellikle sadece bir piyasayı gerektirmektedir. Emek piyasasındaki bu sürtünmenin bir sonucu olarak denge, sadece geçici işsizliği (frictionless unemployment) değil istek dışı işsizliği de içerir. Bu istek dışı işsizlik, sürekli ve toplam para ve maliye politikası doğru lusunda elimine edilemez. Aksine buradaki işsizlik bütün piyasalardaki eş anlı temizlemenin imkansızlığı anlamında, yapısaldır.

Söz konusu formel modelin temel yapısı şu şekildedir. Her işçi ve firma bir miktar belirsizlikle karşı karşıya kalsa da, emek piyasası genelde belirsizlik içermemektedir. Yeni bir işçi firmaya katıldığında, işçi firma tarafından önerilen parasal olmayan özellikler seti konusunda emin değildir, fakat iş konusunda deneyim kazandıkça bunu öğrenecektir. Bu özellikler bir kez bilindi mi, eğer işçi tatmin

olmamışsa ve başka bir yerde daha iyisini yapacağına inanıyorsa, işten çıkar ve işsizlik havuzuna katılır. Çıkış emek piyasasının sıkılığına bağlıdır ve işsizlik yükseldiğinde artmakta, fırsatlar kıt olduğunda düşmektedir. İşsizlik ve ücret oranları, firmaların devir maliyetleri ve işçilerin çıkıştan elde edecekleri fayda birbirine eşitleninceye kadar uyum sağlayacaklardır (Salop, 1979:118).

1.1.2.3 İşten Kaytarma Modeli (The Shirking Model)

Pek çok meslekte, işçilerin kendi çaba düzeylerine göre karar verebilme yetkisini geliştirmesine izin veren sözleşmeler, tam değildir. Çünkü kontratlar işçilerin her performansını ve sorumluluklarını belirleyemez, zira çaba farklılığı vardır. Leibenstein (1979) bu tür sözleşmelerde kişiye ne kadar ödeme yapılacağıının anlatıldığını, ancak ne kadar çaba ortaya konacağı konusunun göz ardı edildiğini ileri sürmüştür. İşçilerin verimliliği ile ilgili bilgi toplanması ve işçilerin sürekli görüntülenmesi firmaya maliyetli olduğu için, piyasa temizleyen denge ücret düzeyinden daha fazla bir ücret ödeme, işçileri işten kaytarma konusunda caydırıcı bir etki yaratır ve onları daha çok çalışmaya sevk eder. İstek dışı işsizliğin, modern emek piyasasının sürekli bir özelliği olduğu sonucuna dayanan bu modelde, ikili bir emek piyasasında iki temel sektör vardır: Daha yüksek ücretlerin teklif edildiği "birincil sektör" ve daha düşük ücretlerin teklif edildiği "ikincil sektör".

İşçilerin çabucak aynı ücretle yeni bir iş bulabildiği bir emek piyasasında izin korkusu etkin bir yaptırım değildir. Bununla beraber, yeniden kiralamanın maliyetli ve işten kaytarmanın riskli olduğu bir ortamda, eğer bir firma başka uygun yerlerden daha yüksek bir ücret öderse, ya da işsizlik varsa işçiler işten kaytarmak için bir teşvik bulamazlar. Burada, etkin bir ücret ödemesi kaytarma için isteği azaltırken, dengedeki istek dışı işsizlik firmanın görüntüleme yetersiz olması ile ilgili problemlerin bir sonucudur. Eksik görüntülemeyle tam istihdam işçileri kaytarmayı tercih ederler. Mevcut ücretten daha yüksek bir ücret ödemek işçilerin kaytarması durumunda onlar için gerçek bir tehlike oluşturur. Fakat, bir firmanın ücretini yükseltmesi tüm firmaların ücretleri yükseltmesine, reel ücretin yükselmesi ise işsizliğin artmasına neden olacaktır (Sapiro ve Stiglitz, 1984: 433).

1.1.2.4 Adalet-Doğruluk Modeli (Fairness Model)

Son yıllarda bazı iktisatçılar adil olmayan ücretlerin ve ücret kesintilerinin işgücü çabası üzerindeki ters etkisini ve böylece bu tür kesintilerin işgücünün morali üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Bu, ücret katılığında, sosyal anlaşmaların ve orijinde tam anlamıyla bireyci olmayan uygun davranış prensiplerine bağlılığın daha fazla etkili olacağı anlamına gelmektedir (Solow, 1980). Sosyolojik modeller bu tür faktörleri ücret görecelilikleri, statü, görelî ihtiyaçlar, adalet, güven ve eşitlik doğrultusunda vurgulamaktadır. Bu modeller işsizlikteki değişimlerin toplam talep şoklarına nasıl cevap verdiğini açıklayarak çevrimlere Keynesyen bir model sunma iddiasındadır.

Bu modellerde sosyolojik çalışmalardan çeşitli kanıtlarla her bir işçinin çabasının, grubundaki iş normlarına bağlı olduğu ileri sürülmüştür. Hediye-değişim modelinde (A Partial Gift-Exchange Model), firmanın grup çalışma normlarını ve ortalama çabayı yükseltmede işçilere, minimum çalışma düzeyinin üzerinde bir hediye vererek başarılı olabileceği belirtilir. Model işgücünün çabasını onların morallerinin bir fonksiyonu olarak ele alır ve moral üzerindeki başlıca etkenin norm olarak kabul edilen ve belirli bir standartta onlara verilen mükafat olduğunu benimser. Solow' a göre adalet kavramının ele alınmasındaki inançlar ve neyin adil olup neyin olmadığı hakkındaki inanışlar bizlerin her zaman konuştuğu emek piyasasının davranışında çok önemli bir yere sahiptir.

Sonraki çalışmalarda , eşitlik teorisinden üretilen ve "adil ücret-çaba hipotezi" (fair wage effort hypothesis) olarak adlandırılan bir kavram daha geliştirilmiştir. Buna göre işyerinde kişisel bağlantı ve işgücü takımında çatışan potansiyel çıkarlar kaçınılmazdır. Bunun sonucunda adalete dayanan konular söz konusu olmaya başlayacaktır. Adaletin mutlak ölçümü olmazken, insanlar davranışlarını kendi referans grupları içindeki diğer kişilere göre değerlendirirler. Firmanın içinde veya dışında doğruluk, aynı şekilde konumlandırılan söz konusu diğer işçilerle karşılaştırılarak yapılır.

Modelde işçilerin aldığı adil ücret; çalışma kuralları çerçevesinde harcadığı çabaya, kendi aralarındaki çalışma kurallarına, diğer işçilerin ücretlerine, işsiz işçilerin faydasına ve bu tür işçilerin sayısına ve önceki dönemlerde aldığı ücretlere bağlıdır. Bu teorideki referans grubun davranışı adil bir ücret sağlamaktadır;

$$w_{i,t+1}^f = f(w_{i,t}, w_0, b_u, U, e_i, e_0) \quad (1.28)$$

Denklemden, $w_{i,t+1}^f$ t+1 döneminde bireyin algıladığı adil ücret, $w_{i,t}$ t i bireyinin önceki dönemlerde aldığı fiili ücret, w_0 şimdiki ve önceki dönemlerde bireyin referans setindeki diğerleri tarafından ödenen ücret, b_u şimdiki ve önceki dönemlerde bireyin referans setindeki işsizlik yardımları, U şimdiki ve önceki dönemlerdeki referans setindeki işsiz sayısı, i şimdiki ve önceki dönemlerdeki bireyin çalışma kuralları ve e_0 şimdiki ve önceki dönemlerde referans setindeki kişilerin çalışma kurallarıdır.

Ücret sözleşmelerinde bir hediye verilmesi düşüncesini içeren formel modelin içerikleri şunlardır:

1 Normlar: Çaba ile ilgili normlar firmanın teşvik sistemine, çalışma grubunda yer alan ve birbirine sempati duyan ortak işçilerin faydasına bağlıdır. Tüm bu değişkenler firma için içseldir. Firmaya dışsal olan normlar çalışanın başvuru setindeki diğer kişilerin getirilerine bağlıdır. Bu modelde bu değişkenler işçilerin diğer firmalardan aldıkları ücretler, işsizlik oranı ve işsizlik yardımları ile özetlenebilir. Normlar;

$$e_n = e_n(\{w(e, ?)\}, e_{\min}, u_1, \dots, u_j; w_0, u, b_u) \quad (1.29)$$

2. İşçiler: \in tipinde bir işçinin firma için çalışma faydası; $u(e_n, e, w, E)$ ve eğer çalışmazsa $u(b_u, E)$

Eğer işçi bir firma için çalışıyorsa faydayı maksimize eden ve firmanın minimum gereksinim duyduğu faydayı aşan, $e > e_{\min}$ bir fayda düzeyini tercih eder.

Buna bağlı olarak, işçi işsizliğe tercihen teklif edilecek bir işi;

Max $e > e$ min $u(e_n, e, w, \epsilon)$ eğer $u(b_u, \epsilon)$ dan daha büyükse ya da daha küçükse kabul edecektir. Eğer bir işçi farklı firmalardan birden fazla teklif alırsa, faydasını maksimize edecek teklifi tercih eder.

3.Firmalar: Firmalar işçilerin iş çabalarına dayanan bir üretime sahiptir. Bu üretim, q , kiralanan işçi sayısı iken,

$$q=f(e_1, e_2, \dots, e_j)$$

Firmalar genel olarak ϵ işçi tipine ve çabasına göre ücret öderler, böylece, $w=w(e, \epsilon)$ olur . Sonuç olarak ücret maliyeti, e_j işçisinin çabasını ve ϵ_j işçisinin zevklerini gösterirken,

$$\sum_{j=1}^j w(e_j, \epsilon_j)$$

Firma kârlarını maksimize etmek için, ücret fonksiyonunu $w(e, \epsilon)$, çalışma kurallarını, emin ve kiralamak istediği işçi sayısını tercih eder. Böylece p üretimin fiyatını gösterirken,

$$Pf(e_1, \dots, e_j) - \sum_{j=1}^j w(e_j, \epsilon_j)$$

Firmanın davranışı, firmanın işçiye en iyi teklifi yapıp yapmamasına göre (işsizlik de burada bir alternatif olarak yer almaktadır) işçinin firmaya katılıp katılmayacağı seçimi kısıtına göre olacaktır.

Söz konusu yaklaşım daha sonra da geliştirilmiş, bu tur bir davranışın işsizliğe yol açıp açmadığı incelenmiştir. Adil ücret-çaba hipotezine göre işçiler, fiili ücretleri adil ücretin gerisinde kaldıkça, oransal olarak caba oranını azaltmaktadırlar. Bu hipotez sosyal psikolojideki eşitlik teorisi ve sosyolojideki sosyal değişim teorisi tarafından motive edilmiştir. e arz edilen çabayı, w fiili ücreti ve w^* adil ücreti gösterirken adil ücret-çaba hipotezi;

$$E=\min(w/w^*, 1) \quad (1.30)$$

Burada 1 normal çaba iken çaba birimlerle ifade edilmektedir. Bu hipotez işsizliğin varlığını açıklamaktadır. işsizlik adil ücret, W^* , piyasa temizleyen ücreti aştığında gerçekleşmektedir. W^* 'nin belirlenmesindeki doğal şartlarla birlikte bu hipotez işsizlikle becerilerin negatif bir ilişki içinde olduklarını açıklayabilmektedir. Buna ek olarak bu, potansiyel olarak ücret farklılıklarını ve emek piyasası bölümlenmesini açıklamaktadır.

1.1.3 Zımnî Sözleşme Modelleri (Implicit Contracts Models)

Emek piyasasının analizi, heterojen firma ve işçilerin bulunması ve düzenli aralıklarla yapılan yeni görüşmelerde değişim şartları ve dönemlerinin belirlenmesi nedenleriyle zorlaşmaktadır. Buna ek olarak emek piyasasında, yönetici olarak çalışanlar hariç olmak üzere, uzun dönemli açık istihdam sözleşmelerine çok ender rastlanılmaktadır (Watts, 1997:Lecture 8). Firmalar ve işçiler arasındaki söz konusu uzun dönemli ilişkilerin dikkate alınması karşımıza Walrasgil koşullardan bir diğer sapmayı getirmektedir. Bilindiği gibi firmalar her dönem işçi almazlar. Bunun yerine firmalar ve işçiler arasında sözleşmeler yapılır. Bu durum ise, ücretin emek piyasasında her dönem piyasayı temizleyecek şekilde uyum sağlamamasını gerektirir.

Zımnî sözleşmeler modelleri uzun dönemli ilişkilerde bu tür düzenlemeler söz konusu olduğunda firmalarla işçileri bir arada tutan "ekonomik tutkalın" ne olduğunu araştırmaya yönelmiştir. Bu modellerde üzerinde en çok durulan konu işçilerin ve işverenlerin riske karşı farklı toleranslara sahip oldukları gerçeğidir. Bu konuda yapılan çalışmalarda işçilerin işverenlere göre daha çok riskten kaçındıklarını gösterilmiştir

(Gordon, 1990:1154). Bunun ardında yatan en önemli faktör asimetrik bilgidir. Yani işçiler, işverenlerinin maliyet, verimlilik ve karlılık konuları hakkında sahip oldukları bilgiye göre daha az bilgiye sahiptirler. Buna karşın işverenler de çalıştırdıkları işçilerin emek dışı gelirleri ve çalışma imkanları konusunda işçilerden daha az bilgiye sahiptirler. Böylece, tarafların asimetrik bilgiye sahip olmaları nedeniyle optimal kararlar alınamayacak ve emek piyasası tam olarak

temizlenemeyecektir. Bu düşünce tarzını aşağıdaki gibi bir model yardımıyla formüle etmek mümkündür.

Bir grup işçiyle ilgilenen bir firma düşünelim Firma kârı;

$$\pi = AF(L) - wL \quad F'(\cdot) > 0, \quad F''(\cdot) < 0 \quad (1.31)$$

Denklemden L, firmanın istihdam edeceği işgücü miktarını ve w reel ücreti gösterirken, A kâr fonksiyonunu kaydıran bir faktördür ve bu teknoloji faktörü veri işgücü miktarı ile firmanın daha fazla üretebileceğini ve yine firmanın daha yüksek görece fiyatlar elde edebileceğini gösterir.

Çok sayıda dönemi almak yerine, basitlik açısından A' yi tesadüfi olarak tek bir dönemde düşünmek mümkün olabilir. Böylece, örneğin işçiler firma için çalışmaya karar verdiklerinde, onlar A' da ki dalgalanmalara dayanarak saatleri ve dönemler boyunca gelir doğrultusunda elde edecekleri faydayı değiştirmektense, tek bir dönemde A'nin beklenen faydasını düşünürler.

A' nin dağılımı farklı olacaktır. i ile indekslenen K kadar olası değerleri vardır; $\pi_i = A_i F(L_i) - w_i L_i$ olma olasılığını gösterir. Böylece, firmanın beklenen kârları eğer A'nin gerçekleşme olasılığı A_i ise L_i işgücü miktarını ve w_i reel ücreti gösterirken:

$$E[\pi] = \sum_{i=1}^K \rho_i [A_i F(L_i) - w_i L_i] \quad (1.32)$$

Burada her işçinin aynı miktarda çalıştığı varsayılmıştır. Temsili işçinin faydası ise bu durumda:

$$U = U(C) - V(L) \quad (1.33) \quad U'(\cdot) > 0, \quad U''(\cdot) < 0, \quad V'(\cdot) > 0, \quad V''(\cdot) > 0$$

U(.) tüketimden elde edilen faydayı ve V(.) çalışmaktan elde edilen fayda kaybını gösterir. U''(.)nin negatif olması işçilerin riskten kaçınan bir yapıda olduklarını gösterir. İşçilerin tüketimi, C, onların işgücü gelirine, (wL) eşittir. Yani, işçiler istihdam ve ücret dalgalanmalarına karşı sigorta yapamazlar. Tam anlamıyla gelişmiş bir modelde bu gerçekleşebilir. Çünkü işçiler farklıdır ve işgücü pazar görünüşü

hakkında özel bilgiye sahiptirler. Buradaki modelde ise, bununla birlikte, dışsal bir sigortanın yokluğu basitçe varsayılmıştır.

Basit bir sözleşme tipi sadece ücreti belirler ve A belirlendikten sonra da firmaya istihdam konusunda tercih yapma hakkı tanır. Pek çok gerçek sözleşme en azından bu şekli almaktadır. Bu şekildeki bir sözleşme doğrultusunda işsizlik ve reel ücret katılığı hemen ortaya çıkmaktadır. Örneğin işgücü talebinde bir düşüş firmanın, işgücü arzı kaymazken sabit reel ücret düzeyinde istihdamı düşürmesine ve böylece işsizlik yaratmasına neden olur. Fakat işgücünün maliyeti bundan etkilenmez, çünkü reel ücretin sabit olduğu varsayımı vardır.

Ancak bu, işsizliğin ve reel ücret katılığının tatmin eden bir açıklaması değildir. Zorluk bu tipteki bir sözleşmenin etkin olmamasıdır (Romer, 1996:463). Ücret sabit tutulurken ve firma istihdamı veri ücretle tercih ederken, işgücünün marjinal ürünü A'dan bağımsızdır. Fakat, istihdam A ile birlikte değiştiğinde çalışmanın marjinal fayda kaybı, A' ya bağlı olacaktır. İşgücünün marjinal ürünü genellikle çalışmanın marjinal fayda kaybına eşit olmamaktadır. İşgücü arzının çok fazla esnek olmaması durumunda ise, etkinsizlik büyük olacaktır. İşgücü talebi düşük olduğunda emeğin, çalışmanın marjinal fayda kaybı düşüktür ve böylece firma ve işçiler, eğer işçiler biraz daha fazla çalışırsa, daha iyi olacaktır.

Zımnî sözleşmeler kuramını, işçi ve işveren arasında etkin bir pazarlık sürecini yansıtan basit bir modelle yeniden ele almak mümkündür (Turner, 1993:85). Modelde firmalar ve işçiler, sözleşme süresince işgücü üretkenliğinin hangi düzeyde olacağını bilmeden önce, ödenecek ücret üzerinde pazarlık yapmaktadırlar. İşgücü üretkenliğinin, konuya ilişkin olasılıklara göre alabileceği iki olası değer bulunmaktadır; α ve $(1-\alpha)$. İstihdam düzeyi sabittir. Bu varsayımlar altında işçilerin beklenen fayda düzeyi şu şekilde yazılabilir:

$$E(u) = \alpha(wH) + (1-\alpha)u(wL) \quad (1.34)$$

Burada wH işgücünün marjinal ürününü yüksek, wL düşük olduğu zaman ödenecek ücreti göstermektedir. Fayda fonksiyonunun belirli ölçüde riskten kaçınmayı içerdiği varsayıldığında, $U'(w) > 0$ ve $U''(w) < 0$ olmaktadır. Bu durumda

işçiler, beklenen ücretteki azalmayla, olası iki konum arasında yayılacak ücret azalmalarını değiş tokuşa razı olmaktadır.

Modelin firma ilgili bölümünde, firmanın risk yansız olduğu varsayılmaktadır.

Firmaların bu şekilde davranmalarının nedeni, işçiler işgüçlerini sadece bir firmaya satmak zorunda kalırken, ellerindeki hisse senetlerini farklı firmalar arasında dağıtarak risklerini yayabilmeleridir. İşgücü kiralamanın beklenen maliyetini en aza indirmek isteyen firma için beklenen maliyet aşağıdaki gibidir:

$$E(u) = \alpha (wH) + (1-\alpha) u(wL) \quad (1.35)$$

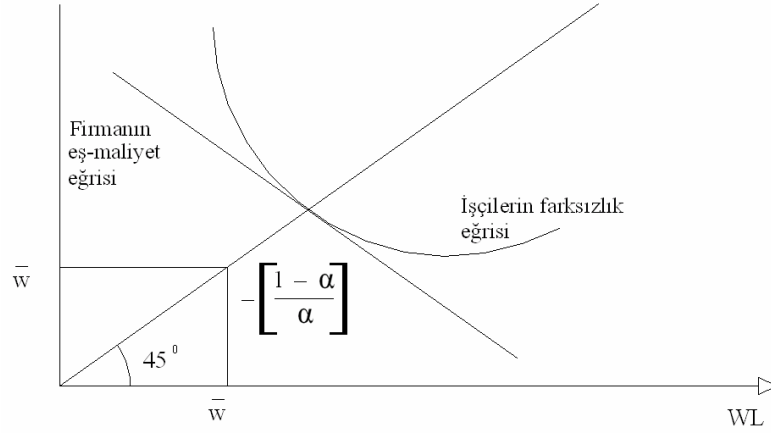
Etkin bir pazarlık (wH) ve (wL) arasında marjinal ikame oranının iki taraf için de eşit olduğu bir durumda gerçekleşecektir. Bu durumun ancak aşağıda verilen denklemin gerçekleşmesi halinde ortaya çıkacağı ise açıktır.

$$-(1-\alpha)u'(wH) = -(1-\alpha) \quad (1.36)$$

$$\alpha u'(wH) = \alpha$$

Yukarıdaki denklemin sol tarafı işçilerin, sağ tarafı ise firmaların marjinal ikame oranını göstermektedir. Buradan açıkça görüldüğü gibi her iki konumda da ücretler eşit olduğunda, $U'(wL) = u'(wH)$ sağlanırken söz konusu eşitlik gerçekleşecektir. Bu nedenle, firmanın işçilerini beklenmedik üretkenlik değişikliklerinden doğan ücretlerdeki dalgalanmalara karşı tam olarak sigortalaması durumunda etkin pazarlık ortaya çıkacaktır. Bu sonuç, şoklar karşısında ücretlerin piyasa temizliği yapmak üzere ayarlanamayacağını ileri süren geleneksel Keynesyen görüşe koşuttur (Yıldırım, 1999:119). Şekil-5 etkin pazarlığın belirlenmesini göstermektedir. Şekilde işçiler dışbükey bir kayıtsızlık eğrisine sahiptir ve başlangıç noktasından olan uzaklığı en çoklaştırmaya çalışırlar. Firmalar doğrusal bir eş ürün eğrisine sahiptirler ve başlangıç noktasına olası en yakın noktaya ulaşmak isterler. Pazarlık, işçilerin kayıtsızlık eğrilerinden herhangi bir tanesinin, firmanın eş maliyet eğrisine teğet

olduğu bir noktada etkin olmaktadır. Bu nokta 45^0 doğrusu üzerinde bulunabilir. Bundan başka, w firma dışında işçilerin elde edebileceği rekabet ortamındaki ücrete eşitken, denge noktasının 45^0 lik doğru üzerinde olmasının yani sıra (w, w) noktasının üzerinde olması kısıtlaması konulmuştur. Burada tek bir etkin ücret düzeyini beklemenin hiç bir nedeni yoktur. 45^0 lik doğru üzerinde alternatif etkin pazarlık noktalarına karşılık gelen çok sayıda teğet nokta bulunabilir. Bunlar arasında seçim yapabilmek için işgücü ve firmalar arasında pazarlık gücünü dikkate almak gerekmektedir.



Şekil-5 Zımnî Sözleşme Modeli

1.1.4 İçerdekiler-Dışarıdakiler Teorileri (Insiders-Outsiders Theories)

Firmalar genellikle ücret maliyetlerini düşürmek için, işsiz insanlara mevcut işçilerine ödedikleri ücretin altında bir ücret teklif etmemektedir. Bir açıklama, içerdekiler dışarıdakiler teorisi olarak adlandırılan ve verimli olabilmek için yeni işçilerin yani dışarıdakilerin, mevcut işçilerden yani içerdekilerden iş eğitimi konusunda bir şeyler alma gerekliliğini vurgulayan yaklaşımdır. Bu yaklaşım, içerdekilerin aldığı mevcut ücretlerden daha az bir ücretle çalışmaya razı olan işçilere rağmen istek dışı işsizliğin varlığını açıklamaktadır (Lindbeck ve Snower, 1988:167). Genel olarak bu alanda yapılan çalışmalar işsizlerin (dışarıdakiler), çalışanlara (içerdekiler) ödenen ücretten daha düşük bir ücretle çalışmaya hazır olmalarına karşın, niçin iş bulamadıklarını açıklamaktadır.

Bu yaklaşımda, potansiyel olarak iki çeşit işgücü grubu vardır. Birinci grup, içerdekiler, firmayla pazarlık zamanında ilişki halinde olan ve çıkarları sözleşme içerisinde dikkate alınan işçilerdir. İkinci grup, dışarıdakiler, temelde firmayla ilişki içinde olmayan fakat firmanın sözleşme hazırladıktan sonra kiralayabileceği işçilerdir. İki gurubun oluşturduğu bu şekildeki bir emek piyasası, örneğin, içerdekilerin gücü ile karakterize edilmiş ise, içerdekilerin daha yüksek istihdamı ücretleri yükseltecek ve bu da firmanın işgücü talep eğrisini yukarı kaydırmasına neden olacaktır ve bu da işsizlik anlamına gelecektir. İçerdekiler-dışarıdakiler modeli, ücretlerin işsizliğe karşı neden önemli ölçüde tepki göstermediğini öngörmekte ve böylece ekonomide bir durgunluk yaşanması halinde neden tam istihdama hızla dönülemediğine bir başka bakış açısıyla açıklık getirmeye çalışmaktadır (Ak, 1996: 456).

Bir ödeme alışverişi için pazarlık yapıldığında sendikalar da sadece içerdekilerin çıkarlarını temsil etmekte ve sonuçta üzerinde anlaşılan ücret, rekabetçi ücreti aştığı için piyasada, daima iş bulamayan dışarıdakiler yer almaktadır. Böylece, içerdekilerin kendi çıkarlarını akilci bir şekilde takip etme yaklaşımı doğal işsizlik oranının niçin pozitif olduğu konusunda bir önemli bir neden olmaktadır.

“İçeridekiler-dışarıdakiler” modelinde işverenin halihazırda işyerinde çalışmakta olan “içerideki” işçileri işten çıkararak yerine iş arayan “dışarıdaki” işçileri almasının bir maliyeti olduğunu vurgular; işten çıkarma ve işe alma ile ilgili kanuni ve idari yükümlülüklerin getirdiği maliyetin yanısıra işveren için, yeni işe alınan kişinin iş başındaki eğitimi ve oryantasyon dönemindeki düşük verimliliği ile ilgili bir maliyette söz konusudur. Bu maliyetin farkında olan “içeridekiler”, yani mevcut çalışanlar, bu durumu ücret pazarlığında kârdan paylarını arttırmaya yönelik bir koz olarak kullanırlar.

Mevcut işçiyi işten çıkararak yerine yeni birini işe almanın maliyetine kadar yüksek ise, ki bu yasal ve idari yükümlülüklerin yanısıra etkin ücret modelinde olduğu gibi işin niteliği ile de ilgilidir (örneğin işbaşında eğitimin daha önemli olduğu nitelikli işlerde), “içeridekilerin” işverenden talep edeceği ücret o kadar yüksek olabilir (Snower, 2001).

İşsizliğin düşük olduğu piyasalar işverenin mevcut çalışanın yerine yenisini bulma olasılığını azaltarak maliyeti yükseltir ve dolayısıyla “içeridekiler”in ücret taleplerinin yükselmesine yol açabilir. Aynı şekilde yükselen işyeri ya da sektörel kârlı lığın “içeridekiler”in bekledikleri kârlılığın payı oranını arttıracığı ve haliyle daha yüksek ücret taleplerinde bulunacakları gibi bir ilişki kurmak da mümkündür. Sendikal örgütlenme ya da toplu iş sözleşmeleri gibi kurumsal unsurların ise, bir çeşit istihdam güvencesi işlevi görerek “içeridekiler”i “dışarıdakiler”le değiştirmenin maliyetini, haliyle de ücretleri artırıcı bir rol oynadığı öne sürülür.

İçerdekiler – dışarıdakiler teorisinde LTC (labor turnover cost) belirtildiği üzere çalışanları gruplara bölmektedir. Burada aslında birde üçüncü grup çalışanlar vardır. Bunlar çalışmaya başladıktan belli bir süre “içerdekiler” grubuna dahil olabileceklerdir.

İçerdekiler ve dışarıdakiler arasındaki fark esas olarak çeşit değil derece farkıdır. Kişinin istihdam edildiği süre arttıkça , pozisyonları ile ilişkili iş gücü devir maliyetlerinde artacaktır. Yani çalışanın kıdemi arttıkça pozisyonları daha çok korunur hale gelecektir. Benzer şekilde kişinin işsizlik süresi arttıkça çalışanlar ve iş verenlerle ilişkisi zayıflayacağından mevcut işler için rekabet etmeleri daha zor olacaktır. Bundan dolayı içerdekiler ve dışarıdakilerin değişik çeşitleri olacaktır.

İçerdeki ve dışarıdakiler arasındaki farklarda çeşitlilik gösterecektir. İstihdam edilen ve edilmeyenler , iyi işlere sahip olanlar ve olmayanlar , formel sektörde çalışanlar informal sektörde çalışanlar , kıdemi yüksek olanlar olmayanlar , sendikalı-sendikasız , sürekli sözleşmesi olanlar yada geçici dönemsel sözleşmesi olanlar vb.....LTC de iki gruba ayrılır. Üretimle ilişkili maliyetler ki dışarıdakilerin firmada daha verimli hale getirmekle ilgilidir diğeri de içerdekilerin rantla yönelik faaliyetlerinin sonucu olan rantla ilişkili maliyetlerdir.

Üretimle ilişkili maliyetler üretim sürecinin bir parçası iken , rantla ilişkili maliyetler ise içerdekiler ve dışarıdakiler arasındaki müsrif yeniden dağıtım savaşlarının sonucudur. Sonucu maliyetin amacı içerdekilerin pozisyonunun

güvenliği ve ücretlerini işverenin yeni işçileri (dışarıdakileri) istihdam etmesi konusunda cesaretini kırmadan yükseltmektir.

LTC içerdekilere işveren üzerinde nüfuzlarını kullanma olanağı verir. İçerdekiler istihdam şartlarını etkileyebilirler ve bunu yaparken işvereni kendilerinin yerine yeni işçiler getirmemeye ikna ederler. Aslında içerdekiler ücretlerini kendilerini motive edecek minimum ücretin üzerinde belirlenmesini sağlayabilirler. Kıdem kural ve koşullarını belirleyerek son girenin ilk çıkmasını sağlayabilirler. Yeni girenlerin minimum ücret düzeyinde çalışmalarını sağlayabilirler. Kısaca LTC içerdekilerin piyasa güçlerinin kaynağıdır ve bunuda kendi avantajlarına kullanırlar.

Ücretler ve çalışma koşulları , şartları açıkça içeridekiler ve işverenler arasındaki pazarlıklar sonucunda belirlenir ve genelde dışarıdakilerin bu süreçte oy hakları yoktur . İşe yeni giren sürekliler ve eskilerin şartlarının belirlenmesinde taraf olamazlar.

Tartışıldığı üzere dışarıdakilerin olumlu olmayan şartlarının sonucunda dışarıdakiler ya gönülsüz olarak işsiz kalacaklar yada yine gönülsüz olarak kötü işlerde (göreceli düşük ücretli işler yada beklenenden daha düşük süreli) çalışacaklardır. Sonuçta dışarıdakiler içeridekilerin ücretlerinden daha düşük bir ücretle bile çalıştırılmayacaklardır (üretimle ilgili LTC ve verimlilik farkları normalize edilse bile). Bu içerdekilerin rantla ilişkili LTC lerinden kaynaklanan sömürülerinin neden olacağı bir ayrımcılıktır.

Genişçe olaya yaklaşacak olursak , emek piyasasında bazı çalışanların neden daha olumsuz şartlarda olacağını açıklayan üç temel güdü vardır. Bunlar işverenin üretimle ilgili LTC ye katlansa dahi içerdekilerle dışarıdakileri daha düşük ücretle bile yer değiştirmeleri konusunda isteksiz olmalarını açıklar.

Politikacılar , sivil toplum örgütleri ve lobi gruplarının piyasayı temizleyen ücretin daha üzerinde bir ücreti regüle etme güdülerinin ,kanunla belirlenen ve sendikalarla sendikasız işçilerin ücretleri üzerinde varılan anlaşmaların daha altındaki ücret tekliflerinin işveren tarafından kabulünün illegal kılması firmanın dışarıdakilerin daha düşük ücret tekliflerini kabul etmesinin diğer işçilerin

verimliliklerini düşürecek olabilmesi, alternatif olarak düşük ücret işten ayrılmaları arttıracak ve böylece LTC den kaynaklanan maliyetler artacaktır. Bu etkin ücret teorisinin yaklaşımıdır. Son olarak , içeridekiler-dışarıdakiler teorisine göre içeridekiler dışarıdakilerin daha düşük ücret teklifleriyle ilgilenmezler ve bireysel yada kolektif olarak pozisyonları LTC tarafından korunduğundan isteklerini işverenlere zorla kabul ettirirler.

Emek piyasasındaki ayrımcılıkla ilgili bu üç yaklaşım -devletin ücretlerle ilgili regülasyonu , etkin ücret , içeridekiler dışarıdakiler çatışması – genellikle ilişkisizlerdir.

Bu noktada “eşitleyici farklar” adındaki farklı bir modelden de bahsetmekte fayda var. Bu modele göre ücretlerin belirlenmesinde rol oynayan unsurlardan biri de yapılması gereken işin doğası, işin bulunduğu coğrafi bölge, sektör veya işyerinin bir takım nitelikleridir. Örneğin zor çalışma koşulları içeren maden işçiliği, ya da yaşam tehlikesi içeren polislik gibi bir iş, ücret belirleyici diğer unsurlar sabitlendiğinde, gerekli işgücü arzını yaratabilmek açısından nispeten daha yüksek ücret ödemek durumundadır. Benzer şekilde çalışma koşulları açısından çekici olmayan işyerlerinde ya da yaşam koşulları açısından çekici olmayan bölgelerde (örneğin işsizliğin yüksek olduğu, iklimin sert olduğu bölgelerde), gerekli işgücü arzını oluşturabilmek açısından, işverenin gene nispeten yüksek ücretler önermesi gerekebilir. Bu da benzer işgücü piyasası niteliklerine sahip çalışanlar arasında farklı ücret ödemelerinin bulunmasını – yani “eşitleyici farkları” - açıklamak için kullanılır.

İçerdekiler ve dışarıdakiler teorisini etkin ücret teorileriyle rekabet halinde gören ve iki teoriyi birbirleriyle tamamlayıcı olarak gören iki yaklaşımdan söz etmek mümkündür. Birinci görüşe göre iki teori arasındaki rekabet istek dışı işsizliğin mikro temellerini açıklama konusunda sürmektedir (Bulutay, 1995:40). Buna göre etkin ücret teorileri işsizliği, firmaların verimlilik ve onların işçileriyle ilgili maliyetleri hakkında sahip oldukları eksik bilgi doğrultusunda açıklarken, içerdekiler ve dışarıdakiler teorisi bunu ücret oluşumu sürecinde işgücü devir maliyetlerini kendi çıkarına kullanmaya ve idare etmeye alışık içerdekilerin piyasa gücü doğrultusunda açıklamaktadır. Etkin ücret teorilerinde sendika faaliyeti genellikle işsizliğin

belirlenmesinde önemsiz olarak kabul edilirken, içerdekiler ve dışarıdakiler teorisinde bu, işgücü devir maliyetlerini genişleterek işsizliği arttırabilmektedir.

Buna karşın Summers (1988) iki teoriyi tamamlayıcı olarak görmektedir. Buna göre görelî ve etkin ücret düşünceleri içerdekilerin pazarlık gücünü iki açıdan büyütmektedir. Birincisi, etkin ücret çerçevesinde işçilerin prim ücretlerini ödemeye zorlanan firmalar sadece ikinci derece kayıplardan zarar görebilir. İkincisi makul bir pazarlık çerçevesinde, bu, içerdekilerin daha kolay ortaya koymalarına yol açar.

İçerdekiler ve dışarıdakiler modelini sendikaların bir kaynağı olarak gören çalışmalar da bulunmaktadır. Bu çalışmalar, bu şekilde sendika modelleri geliştirerek, istihdamdaki geniş, reel ücretlerdeki küçük ve sistematik olmayan değişiklikleri, açıklamaya çalışmaktadırlar.

Bir firma ve bir içerdekiler grubunun olduğunu ve bunların istihdam ve ücret üzerinde pazarlık ettiğini kabul edelim. Saatler sabit, böylece işgücü girdisi sadece işçi sayılarındaki değişiklik doğrultusunda değişirken firmanın karı:

$$\pi = AF(L_1 + L_0) - wL_1 - w_0 L_2 \quad (1.37)$$

L_1 ve L_0 firmanın kiralayacağı içerdekiler ve dışarıdakilerin sayısı, w_1 ve w_0 onların ücretleridir. A P_1 olasılığıyla A_1 değerinde alınan tesadüfi bir değerdir. İçerdekiler kiralamada önceliğe sahip olduğundan L_0 sadece $L_1 = L_1$ ise (yani içerdekiler tam olarak istihdam edilirse), pozitif olur.

Nominal sözleşmelerin rasyonel davranışlarla uzlaşmasının zor olduğuna ve bunların sık sık makroekonomik analizde göz ardı edildiğine inanan emek piyasasının, firmanın karşılaştığı problemi kritik olarak etkileyen iki özelliğinin olduğunu tartışmaktadır. Birincisi, devir ve normal istihdam büyümesi nedeniyle içerdekiler çoğu kez tam olarak istihdam edilirler, dolayısıyla kiralama düşüncesi ne kadar çok kiralanan dışarıdakiler olduğuyula ilgilidir. Burada L_1' in her zaman L_1 'e eşit olduğu uç bir varsayım kabul edilebilir. İçerdekiler her zaman istihdam edilirken, onların faydası sadece ücretlerine bağlıdır:

$$U_1 = U(w_1), \quad U'(\cdot) > 0, \quad U''(\cdot) < 0$$

Emek piyasasının ikinci özelliği, iki tip işçiye ödenecek ücretlerin bağımsız olarak düzenlenemeyeceğidir: Pratikte firmanın kendi mevcut işçilerine ödeyeceği daha yüksek ücret, yeni kiralayacağı işçilere ödemek zorunda olacağı ücretin de yüksek olmasını gerektirir. Yine, basitlik amacıyla yapılan üç varsayıma dayanarak, w_0 nin w_1 ' le bire bir artacağını kabul edebiliriz:

$$w_0 = w_1 - c \quad c \geq 0 \quad (1.38)$$

Burada son olarak, içeridekilerin etkin bir pazarlık gücüne sahip olduğu varsayılabilir. Bu nedenle içerdekilerle dışardakilerin ücretleri arasındaki açık (c) firmanın daima $w_1 - c$ ' de istediği kadar yeni işçi kiralayabilmesini sağlayacak derecede küçüktür. Böylece, model çok açık bir şekilde firmanın etkin bir sendika ile karşılaştığını ya da başka nedenlerden dolayı yüksek bir ücret ödemek zorunda kaldığını gösterir.

İçerdekiler dışardakiler literatürü iki gurubun ücretlerinin birbirine bağlı olduğu konusun da kesin kanıtlar vermese de buradaki modelin klasik önermesi; içerdekilerle dışardakilerin ücretlerinin birbirlerine bağlı olduğu yönündedir. Bu bağ olmadan, firma dışardakileri ekonomide yaygın olan ücret düzeyinde kiralayabilir. Bu çerçevede ücretin durgunlukta düşük, genişlemede yüksek olması için esnek olmayan işgücü arzıyla birlikte, işgücünün firmaya marjinal maliyetinin yüksek derecede ön çevrimsel olduğu söylenebilir (Romer, 1996: 468).

1.1.5 Histeri (Hysteresis)

Bir önceki modelin temel taşı içerideki işçilerin her zaman istihdam edildiği varsayımıydı. Ancak bu varsayım bazı durumlar da geçerliğini kaybetmektedir. Örneğin içerideki işçiler yeterli pazarlık gücüne sahiplerse ücretleri yükselterek, işsizlik riskine girebilirler. Eğer içerideki işçiler ile ellerinde istihdam edileceklerine dair geçerli bilgi varsa, ücretleri daha da artırmalarında fayda vardır ancak maliyet yoktur. Bunlara ilaveten emek talebindeki negatif şoklar, içerideki işçiler arasındaki işsizliğe neden olacaktır.

İstihdamdaki dalgalanmalar içerideki işçilerin sayısına da dinamiklik kazandırıyor. Böylece emek talebindeki azalmadan kaynaklanan istihdamdaki düşme içerideki işçilerin sayısında azaltıyor, tersine istihdamdaki artış içeridekilerin de miktarını yükseltiyor. İçerdekilerin sayısındaki bu değişimler gelecekte ücret-ayarlamalarını ve istihdamı da etkilemektedir

Varsayımlar

Blanchard ve Summers'ın modelinin basitleştirilmiş halini kullanacağız. Ücretler, içerdekiler tarafından belirlenmektedir. İstihdam edilecek işçi işçi sayısını firma belirler Bir dönemin çalışanları (içerdekileri), önceki dönemin çalışanlarıdır.

Böylece

$$N_{It} = L_{t-1} \quad (1.38)$$

Basitleştirmek amacıyla içerdekiler ve firmaların kararlarının gelecek dönemdeki istihdamı etkilemediğini varsayıyoruz. Böylece her iki tarafta bugünkü amaç fonksiyonlarını maksimize etmeye çalışacaklardır.

Temsili firmanın kârı:

$$\pi_t = A_t L_t^\alpha - w_t L_t \quad 0 < \alpha < 1 \quad (1.39)$$

Yine basitleştirmek amacıyla bütün çalışanların aynı ücreti aldığını varsayıyoruz.

Firmanın, işçi sayısının seçimi için birinci sıra koşulu:

$$\alpha A_t L_t^{\alpha-1} = w_t \quad (1.40)$$

L'yi çektüğümüzde (emek talep eğrisi)

$$L_t = \left(\frac{1}{\alpha A_t} \right)^{1/(\alpha-1)} \cdot w_t^{1/(\alpha-1)} \equiv c_t w_w^{-\beta} \quad (1.41)$$

Emek talebindeki şokları, A'nın rassal olduğunu varsayarak modelleyebiliriz. (C'de rassal) C_t aşağıdaki şekli alır.

$$C_t = C_t^0 \varepsilon_t \quad (1.42)$$

Ücretlerin belirlenmesinde, içerdekiler beklenen oranda çalışan ile ücret koşulları arasındaki bir trade-off ile karşılaşır. içerdekilerin sayılarındaki değişimin (içsel sonuçlarını görmek için, içerdekilerin period-t'deki amaç fonksiyonu: içerdekilerin beklenen oranı çarpı fayda (istihdam edildiğinde) (w_t^b) ($0 < b < 1$) olduğunu varsayarsak.

İçerdekilerin önce kiralandığı ve içerdekilerin sayısının mevcut işçilerin sayısını geçmediğinden içerdekilerin sayısı toplam istihdam edilen işçilerden azdır.

Bu varsayımla period-t'deki amaç fonksiyonu:

$$U_t = E \left[\min \left\{ \frac{L_t}{N_{It}}, 1 \right\} \right] w_t^b \quad (1.43)$$

işsiz kalmanın faydasının olmadığını kapalı bir şekilde varsaymış oluyoruz.

Çıkarımlar

Modeli analiz etmeye 43. denklemin içine 41'den L_t ve 42'den C_t yi koymayla başlıyoruz.

$$U_t = E \left[\min \left\{ \frac{C_t^0 \varepsilon_t w_t^{-\beta}}{N_{It}}, 1 \right\} \right] w_t^b \quad (1.44)$$

Sonra $x_t = (C_t^0 / N_{It}) w_t^{-\beta}$ tanımlıyoruz.

$\varepsilon_t = 1$ olduğunda $\frac{\text{istihdam}}{\text{içerdekiler}}$

$$w_t^b = x_t^{-b/\beta} (C_t^0 / N_t)^{b/\beta}$$

sonuçta ;

$$u_t = E \left[\min \{ \varepsilon_t x_{t,1} \} \right] x_t^{-b/\beta} \left(\frac{C_t^0}{N_t} \right)^{b/\beta}$$

Bunlar amaç fonksiyonu çarpımsal olarak etkiler. Ancak x_t değerini etkilemezler. (amaç fonksiyonu max. eden x_t). Sonuçta içeridekilerin olduğu her dönem için aynı x değerini seçerler.

x^* Optimal değerini gösterdiğini varsayarsak içeridekilerin w_t seçimi

$$w_t = \left(\frac{N_t x^*}{C_t^0} \right)^{-1/\beta} \quad (1.45)$$

emek talebi denklemini (34) uyguladığımızda

$$L_t = \varepsilon_t N_t x^* \quad (1.46)$$

46. ve 45. denklemlerden, içeridekilerin emek talebindeki ve içerdeki sayısını, ücretleri ayarlayarak değiştirebileceklerini çıkarabiliriz.

Olayı somutlaştırdığımızda, ε düşük gerçekleştiğinde oluşacak durumu göz önüne alalım. Beklenmedik kadar az gerçekleşen emek talebi, firmanın göreceli olarak az işçi kiralamasına sebep olur ve içeridekilerin sayısı azalır. Artakalan içerdekiler gelecek dönemin ücretini belirlerken yüksek ücret seçmeye güçleri yetecektir. Çünkü firma için daha da azı istihdam edilecektir. Sonuçta emek talebindeki bir defalık şok (düşük ε) istihdam üzerinde uzun süre etkili olacaktır.

Talepte kalıcı etkisi olan hareketin tahminlenememesinden (ε 'den dolayı) dolayı model istihdamın (random walk with drift) rassal yürüşü izlediğini ima etmektedir. Böylece istihdamdaki değişme sabit terim artı tahmin edilemeyen

parçaya eşittir. Eğer içerdekiler sadece birkaç sektörde ücretleri belirleyebiliyorsa, istihdam bu sektörde yukarıda bahsedildiği gibi davranır. Ancak içerdekiler bütün emek piyasasında ücretleri belirleyebiliyorsa, bütün istihdam rassal yürüyüşü takip eder.

Genişletmeler

İçeridekilerin veya firmanın ileri bakışlı davranışları modelin sonucunu değiştirmez. Bu dönem kiralanınların sonraki dönemde içerdekilerin sayısını artıracakğı bilgisi veri ücretten firmanın kiraladığı işçi sayısını artırır ve veri emek talebi için içerdekilerin ücret oluşturmalarını sınırlandırır. Fakat içerdekilerin sayısının değışmesi halâ kalıcı şoklara neden olmaktadır.

Benzer olarak, içeridekilerin statüleri için daha komplike kurallar koyulması istihdamdaki dalgalanmaların kalıcı bileşenlerini ortadan kaldırmamaktadır. Örneğın işçinin içerideki pozisyonunu kaybetmesinin iki dönem aldığını farzedelim. Emek talebine ilk negatif şokta , ücretlerin hemen yükselmesine öncülük etmeyecektir. Fakat ikinci bir negatif şok içerideki işçilerin sayısını azaltacaktır. Başka bir deyişle ücret ve istihdam hala tek birim köke sahip olacaktırlar. Bu tartışmanın diğeri bir çıkarımı ise toplam talepteki çok uzun olmayan bir azalmanın kalıcı bir etki yaratmayabileceği buna karşılık daha geniş bir azalmanın daha kalıcı etkiler yaratabileceğidir.

Modelde yapılabilecek bir diğeri değışiklik ise, bir defalık şokun istihdam üzerindeki kalıcı etkisi olduğu kesin sonucunu elemine etmektir. Örneğın (1.44) deki içerideki işçinin amaç fonksiyonunu işsiz kalmanın pozitif faydasını dahil ederek değıştirdiğimizi varsayalım. İçerdekilerin fazla ve ücretlerin düşük olduğu zaman içerideki işçi için ücreti düşürerek istihdam edilme olasılığını artırmaya çalışmak daha az çekici gelecektir. Aynı şekilde eğer firma pazarlık gücüne sahipse yada dışarıdakilerin, içerdekilerin amaç fonksiyonu üzerinde etkisi varsa ücretler artmaz, içerideki çalışanların sayısı azalır.

Bu varsayımlar altında, yukarıda bahsedilen durumlarda istihdam bir seferlik talep şoku sonrasında eski seviyesine yavaş yavaş gelecektir. Eğer analiz dinamik değilse, istihdam ilk haline hemen gelecektir.

Bir defalık bozulmanın ekonomini denge yolunu kalıcı olarak değiştirdiği bu gibi durumlara histeri (hysteresis) denilmektedir. Bu bağlamda histerinin içerdekiler-dışarıdakiler modelinin dışında iki kaynağı daha vardır. Bunlardan ilki işçinin yeteneğinin kötüleşmesi, ikinci ise emek-gücü boyunca bağlılıktır.

1.2 Etkin Ücret Teorisi ve işgücü devir maliyetleri arasındaki etkileşim

İçeridekiler-Dışarıdakiler ve Etkin Ücret teorileri özellikle 1970 lerin sonu ve 1980lerin başlarında geliştirilmiştir. Her ikisinde ücretlerin emek piyasasını neden temizlemediğini açıklamayı amaçlamaktadır. Standart etkin ücret teorisinde firmalar , firma çalışanlarının ücretlerini belirlemede özgürdürler. Bu modelde çalışanların verimlilikleri ücretleriyle pozitif bir ilişkiye sahip olduğundan , işverenler kişilerin çalışmayı kabul edebilecekleri minimum ücret düzeyinden daha yüksek bir ücret vermeyi seçebilirler. İçeridekiler-Dışarıdakiler teorisi, firmaların mevcut çalışanlarını dışarıdakilerle değiştirmesi durumunda uğrayacağı maliyetlere odaklanmıştır. Etkin ücret teorisinin tersine firmalar, ücret düzeyini tek başlarına belirleyemezler. Aslında ücret firmalar ve mevcut çalışanlar arasında pazarlık konusu olur ve içeridekiler firmaları ödemek istedikleri ücret düzeyinin üzerindeki bir ücret ödemeye zorlayabilirler. İş gücü devir maliyetleri bu ayrıcalıklı gruba (içeridekiler) daha iyi ücret düzeyi elde etme anlamında olumlu fırsatlar sağlar (bkn. Lindbeck ve Snower 1989) .

Sadece bir firma olduğunu düşünelim, ücret R den düşük olmadıkça n sayıda çalışan istihdam etmek istesin. Çıktının birim fiyatı 1 olarak belirlensin. İki tip çalışan olsun ; içeridekiler ve dışarıdakiler. Dışarıdakilerde içeridekiler kadar verimli olsun.

Üretim fonksiyonu emekte doğrusal olsun: $q = L_0 + L_1$. L_0 ve L_1 sırasıyla dışarıdakiler ve içeridekilerin sayısını temsil etsin. Aynı zamanda c gibi sabit bir emek sermaye oranı olsun. Bndan dolayı sınırlı ve dışsal bir sermaye (K) varlığında

maksimum istihdam $c K$ olacaktır. Sonuçta firmanın firma ücret düzeyi birden büyük olmadığı sürece $c K$ kadar emek talep eder.

Etkin ücret teorisinde belirtildiği üzere firma çalışanlarının ücretini belirlerken, içeridekiler-dışarıdakiler teorisinde işçiler ve işveren arasındaki pazarlıkla belirlenmektedir. Biz şu an için her iki yaklaşımı birleştirelim. İş gücü devir maliyetleri içeridekileri korur ki bu yüzden de içeridekiler ücret pazarlığına katılabilirler. Aksine dışarıdakiler bu maliyetlerden faydalanamazlar ve bu yüzden pazarlıkta etkili olmazlar. Dışarıdakilerin ücretleri etkin ücret teorisindeki gibi firmaca belirlenir.

İşçiyi işe almanın maliyeti H ve işten çıkarmanın maliyeti F olsun. Her içerideki firmayla ücreti üzerinde pazarlık yapar. Çözümün genel mantığı olarak Nash'ın genelleştirilmiş pazarlık çözümünü kullanalım. Pazarlığa konu olan ücret ;

$$\Phi = [1 - w - \pi]^{1-\beta} [u(w) - u]^{\beta} \quad (1.45)$$

w içeridekilerin ücreti ni maksimize eder. $1 - w$ ise içeridekiler tarafından elde edilen kar ve $0 \leq \beta \leq 1$ ise içeridekilerin pazarlık gücünü gösterir. Basitleştirmek için içeridekileri risk nötr kabul ederlim , böylece içeridekilerin faydası doğrusal olur : $u(w)=w$. Binmore , Rubinstein ve Wolinsky (1986) gösterdiği gibi u ve π pazarlık süreci çalışmadığı durumdaki sonuçlar olarak tanımlanabilir. Bu durumda firma içeridekileri işten çıkararak yerlerine dışarıdakileri alır. Şu ana kadar etkin ücretin etkisiyle karşılaşmadığımız için firma dışarıdakiler için minimum ücreti verirler ki buda rezervasyon ücreti olan R dir. Bundan dolayı pazarlık sürecinin işlemediği durumda kar ($\pi = 1 - R - F - H$) olacaktır. Bununda ötesinde içeridekiler işleri kaybederlerse rezervasyon ücretleri olan R yi alabilecekleri yeni bir iş ararlar (bu $u=R$). ϕ yi w ye göre maksimize edersek pazarlık ücretini elde ederiz . Buda

$$w^* = R + \beta (F + H) \quad (1.46)$$

Eğer $\beta=1$ ise içeridekiler rezervasyon ücretlerinin $F + H$ kadar bir rant elde ederler. Bu durumda içeridekini istihdam etmenin maliyeti dışarıdakiyle yer değiştirmesinin maliyetine eşittir. Eğer içeridekilerin pazarlık etme gücü yoksa , $\beta=0$,

sadece rezervasyon ücretini alır. Genelde $F+H$ miktarındaki rant içeridekilerin pazarlık gücüne bağlı olarak firma ve içeridekiler arasında paylaşılır . w^* ücret düzeyinde c K kadar işçi istihdam edilir (içeridekiler) ve $n- c$ K kadar işçi w^* den daha düşük bir ücret düzeyinde çalışmaya razı olsada iş bulamaz.

Şimdi kurduğumuz bu basit modele etkin ücret teorisinde sokalım. Bu teorinin ana fikri , ücretlerdeki artışın üretimi artırabileceğidir. Bunu modellemenin kolay yolu üretim sürecine bir çaba fonksiyonu (effort function) tanımlamaktır. Daha yüksek ücret işçiyi daha verimli kılar. Basit doğrusal bir çaba fonksiyonu kullanalım.

$$e = 1 + s(w - R) \quad 0 \leq s < 1 \quad (1.47)$$

Bu çaba fonksiyonu daha genel olan konkav çaba fonksiyonundan ayrılmaktadır. Burada ilgimizi çeken doğrusal fonksiyon tek başına rekabetçi olmayan ücreti $s < 1$ olduğu için açıklayamamasıdır. Ücretteki ilk artış verimlilikte daha düşük bir oranda artışa neden olur . bundan dolayı böyle bir çaba fonksiyonunda herr zaman R rezervasyon ücretini daha yüksek bir ücrete tercih edecektir. Bu durumda etkin ücret teorisi piyasayı temizlemeyen ücreti açıklamaya yardımcı olamamaktadır. Yinede birazdan gösterileceği üzere içeridekiler-dışarıdakiler teorisinin öğeleriyle birlikte ele alınca ücretlerin piyasayı temizleyen ücret düzeyinin üzerine çıkmasında hala etkisi olmaktadır. Bundan dolayı bu modelde ücretler ve çaba arasındaki zayıf ilişki yinede iş gücü devir maliyetleri içeridekilere pazarlık hakkı tanıdığında ücreti arttırıcı etki yaratır.

Özel çaba fonksiyonuyla firmalar dışarıdakilerin ücretini R olarak belirler. Bundan dolayı dışarıdakilerin çabası 1 olacaktır . İçeridekilerin kara katkısı $1 + s(w - R) - w$ iken dışarıdakinin katkısı $1 - R - F - H$ ye eşit olacaktır. Bundan dolayı Nash çözümü

$$\Gamma = [1 + s(w - R) - w - (1 - R - F - H)]^{1-\beta} (w - R)^\beta \quad (1.48)$$

Basitleştirme amacıyla içeridekilerin faydası yine doğrusal kabul edilmiştir.

Uzlaşılan ücret

$$\hat{w} = R + \beta (F + H) / (1-s) \quad (1.49)$$

$s < 1$ olduğu için \hat{w} , w^* dan daha büyüktür. Firma daha yüksek bir ücret belirlemek istemesede içeridekilerin ücreti çaba fonksiyonundaki s ye bağlı olarak yükselir. Eğer $\beta=1$ içeridekiler $(F+H)/(1-s)$ kadar rant elde ederler. Bu durumda içeridekini işte tutmanın maliyeti, onu dışarıdaki ile değiştirmenin maliyetine eşittir. İşgücü devir maliyeti, içeridekilere daha yüksek ücret almalarını sağladığında, verimlilikleri dışarıdakilerden daha yüksek olacaktır $1 + s(w - R) > 1$. bundan dolayı içeridekileri daha düşük verimliliğe sahip dışarıdakilerle değiştirmenin maliyeti, verimlilik farklarına bağlı olarak artacaktır. $(s(w-R))$. İçeridekiler –dışarıdakiler teorisine göre ücretler, devir maliyetiyle birlikte artar. Bununda ötesinde burada bir çarpan etkisi söz konusudur. Verimlilik farkı ve devir maliyeti ücretle artarken, ücrette iş gücü devir maliyetiyle birlikte artar. Devir maliyetleri $F + H$ den $(F + H) / (1-s)$ ye yükselmiş gibi olur. daha önce olduğu gibi $(F + H) / (1-s)$ içeridekiler ile firma arasında pazarlık güçlerine bağlı olarak paylaşılır.

Bu basit model iki teorisinin nasıl etkileşebileceğini gösterir. İçeridekiler – dışarıdakiler modeli $w = R + F + H$ olduğunu gösterir ve etkin ücret teorisinde burada $w = R$ olmasını sağlar. İkisi birlikteyken ücretleri yükseltirler. Bu yüzden birlikte iken bir birlerini güçlendirirler. Örneğin $s = 0.9$ iken ücrette oluşacak 1 birimlik artış içeridekilerin verimliliğinde 0.9 birimlik bir artış sağlayacaktır. Bundan dolayıda firma ücretleri artırmayı arzulamaz. Bununla birlikte içeridekiler – dışarıdakiler teorisi etkin ücret teorisine birleşince oluşan çarpan etkisiyle, devir oranları düşüktü olsa verimlilikte daha yüksek bir artış sağlayacağından ücreti yükseltecektir. Daha yüksek ücret seviyesinde iş gücü devir maliyetinin sonucunda oluşacaktır. Bu maliyette firmanın algıladığı çaba fonksiyonuyla büyüyecektir.

Bu basit çarpan etkisi, doğrusal çaba fonksiyonunun sonucudur. Bununla birlikte bu etkinin altında yatan mekanizma iki özelliğe sahip bir modelle sağlanabilecektir. Bu özellikler

(i) içeridekilerin creti iş gücü devir maliyetiyle birlikte artar .

(ii) içeridekiler ve dışarıdakilerin verimlilik farkları içeridekilerin ücretiyle birlikte artar .

Birinci zellik bazı içeridekiler- dışarıdakiler modelinde sağlansada , firma ücretleri belirleyen olduğu durumda sağlanamaz. İkinci özellikte bazı etkin ücret teorilerinde sağlanır. Bu modellerde işçilerin çaba fonksiyonları ücretleriyle birlikte devamlı artar. Eğer dışarıdakilerin ücretleri , içeridekilerin ücretlerinden bağımsız ise ikinci özellik sağlanır . Birinci zellik gereği devir maliyetlerinde yaşanan bir artış içeridekilerin ücretlerini dışarıdakilerin ücretlerine göre daha çok arttırır. İkinci zellik gereğince ücret farkında yaşanan bu artış , verimlilik farkını arttırır. Buda içeridekileri dışarıdakilerle değiştirmeyi daha maliyetli kılar ,devir maliyeti artmış gibi olur . Yine birinci özellik gereği ücret artar ve bu mekanizma işlemeye devam eder. Buda devir maliyetlerinin ücretler üzerindeki etkisini etkin ücret teorisinin varlığı durumunda arttırır.

İKİNCİ BÖLÜM

ÜCRETLER ÜZERİNDE SENDİKALARIN ETKİLERİ

2.1. Sendikaların Amaç ve Etkileri

Sendikaların varlığı ve çok sık toplu pazarlık süreçlerine başvurulması rekabetçi piyasada ücretlerin belirlenme analizinin kısmen başarısızlığını açıklamaktadır. O halde mikro ekonomik yaklaşım taraftarı olanlar bu unsurları analizlerine sokmaya zorlanmışlardır. İşverenlerin hedefleri içinde aynı şey söylenebilir.

Sendikalar karmaşık örgütlerdir. Dolayısıyla sendikaların amaçları çok fazladır ve çoğu politiktir. Genel olarak sendikaların istek ve amaçlarını şöyle sıralayabiliriz.

Birincisini ekonomik amaçlar oluşturmaktadır. Sendikalar üyelerinin gelirinde artış sağlamaya çalışırlar. Sendikalar bir yandan ücretlerde doğrusal parasal bir artış sağlamaya çalışırken diğer yandan parasal olmayan dolaylı avantajlar elde etmeye çalışırlar.

İkinci tip amaç sendikaların kendi güçlerini takviye etme arzularından gelir. Söz konusu olan işe işçi alımı , çıraklık , kalfalık durumlarını işçinin formasyon kazanmasını sık sık kontrol etmek ve işletme içinde sendikaların eylem araçlarını iyileştirmek.

Üçüncü tip amaç olarak sosyal ve politik olanları sayabiliriz. Bu amaçlar neo-klasik iktisatçılar tarafından dikkate alınmamıştır.

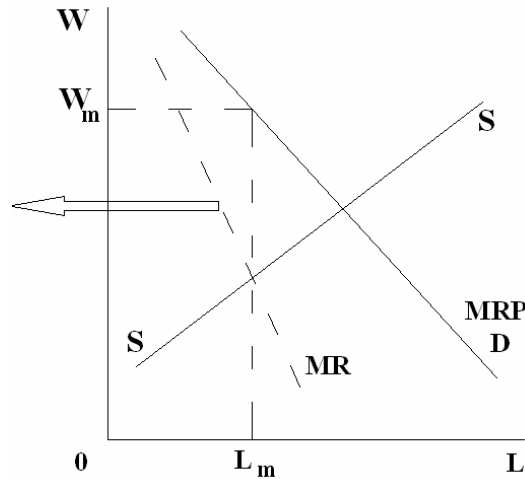
Sendikalarında bütün ekonomik birimler gibi rasyonel bir davranış içinde olacakları düşünülmektedir. Dolayısıyla sendikalarda kendi ekonomik amaçlarını maksimum kılmak için gayret edeceklerdir. Sendikaların bir anlamda temsil ettikleri işçilerin arzularını yansıttıkları düşünülürse , maksimum düzeye çıkarmak istedikleri

amaçlar olarak , aynı süre çalışma için daha yüksek ücret , daha rahat çalışma koşulları sayılabilir. Öte yandan sendikalar işçilerin belli gelir düzeyine ulaşması halinde daha fazla boş zaman tercih edeceklerini de göz önünde tutabilirler. Sendikaların kendi üye sayılarındaki artışı her zaman bu sayıdaki bir azalışa tercih edeceklerdir. Sendikaların bu şekilde ekonomik amaçlarını maksimum kılma yönünde davranış göstermesi firma ile benzerlik durumu yaratmaktadır. Ancak sendikaların tümüden firmalara benzer bir davranış göstereceğini düşünmemek gerekir.

2.1.1 Sendikaların Ekonomik Amaçları

2.1.1.1 Sendika - Firma Benzerliği tartışması

Başlangıçta rekabetçi olan bir yerel emek piyasasına, bir işçi sendikasının girmesi bazen basit bir monopolcü durum olarak sunulmaktadır. Bu hipoteze göre sendika monopolcü bir satıcıdır Dolayısıyla sendikanın davranışı klasik monopole benzer bir şekilde analiz edilebilir. Sendikalar genellikle negatif eğimli talep eğrisi karşısında istihdam düzeyinde bir artışın ücret oranlarında düşüş hasıl edeceğini bilmektedir.



Şekil 2-1 Sendikaların monopol olduğu durum

Şekil 2.1 de görüldüğü üzere sendikalı işçilerin S arzları verildiğinde, sendika L_m emek arz ve talebi için emeğin marjinal geliri ile marjinal maliyetini eşitleyecektir. Bu sırada uygulanan ücret oranı W_m ye eşittir.

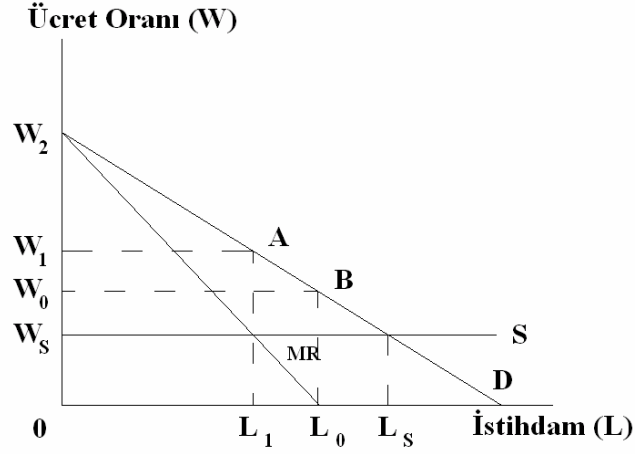
Yukarıdaki benzetmenin kabul edilebilirliği tartışılabilir. Sendika emeğin marjinal üretim maliyetini değerlendiremez. Sendika sadece pazarlıklarda bir aracıdır. Üstelik, firmanın reel masrafları vardır ve firma bu tür üretim maliyetlerini de göz önünde tutarak net karını maksimum kılmak için uğraşır. Oysa sendikaların reel üretim maliyetleri diye bir düşüncesi yoktur. Kendileri nihayet işçilerin emeklerini satın alıp işverenlere satan bir aracı da değillerdir.

2.1.1.2. Dunlop'un Talep Modeli

2.1.2.1.1. Toplam ücret hacminin maksimum kılınması

“Dunlop’un Ekonomik Modeli “ olarak da bilinen bu modele göre sendikaların toplam ücret hacminin maksimizasyonunu amaçladıklarıdır Dunlop sendikaların pazarlık amaçlarına sendikaları işletmeler gibi analiz ederek yaklaşmıştır. İktisatçılar nasıl maksimizasyon varsayımı altında firmanın ürünleri için uygulayacağı fiyatları tahmin etmek üzere bir model oluşturabiliyorsa , sendikaların pazarlıkla talep edecekleri ücrette de aynı yöntemi (maksimizasyon prensibinin) uygulayabileceğini ancak bunun için önce sendikaların neyi maksimize edeceklerinin belirlenmesi gerektiğini ileri sürmüştür.

Dunlop'a göre sendikaların maksimize edebilecekleri çeşitli amaçları şekil (2.2) yardımıyla açıklayabiliriz.



Şekil 2.2 Dunlop'un Ekonomik Modeli

Şekil 2.2'de işgücü talep eğrisi DD ile gösterilmiştir. MR eğrisi ise sendikaların marjinal gelirlerini (marjinal ücret ödemelerini) göstermektedir. MR eğrisi toplam ücret ödemelerine yapılan ekleri belirlemektedir. Sendikaların marjinal gelir eğrisinin biçimi bir kişi daha fazla istihdam edebilmek için ücretlerin düşmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Şekilde S_1 eğrisi firmanın yatay işgücü arzını ve W_s ücret düzeyi ise işçilerin elde edebilecekleri (sendika olmadığı durumda) en iyi alternatif ücret düzeyini göstermektedir.

Sendikasız işçi istihdam eden bir firma ücreti arz ve talep eğrilerinin kesiştiği W_s ücret düzeyinde belirlenir. Eğer firmadaki işçiler bir sendikaya üye olursa, sendika pazarlık görüşmelerinde firma yönetiminden hangi ücret düzeyinin talep edileceğine karar vermek durumundadır. Sendikaların amaçlarından birisi toplam ücret ödemelerini maksimize etmek (istihdam x ücret oranı) olabilir. Şekilde toplam ücret ödemelerini talep eğrisi üzerinde herhangi bir nokta seçildiğinde oluşacak dikdörtgen olarak göstermemiz mümkündür. Daha açık bir ifadeyle, talep eğrisi üzerinde A noktası seçildiğinde toplam ücret ödemelerinin OW_1AL_1 , B noktası seçildiğinde ise OW_0BL_0 olacağını söyleyebiliriz çizilebilecek dikdörtgenlerin en büyüğü OW_0BL_0 dikdörtgenidir. Bu durumda Toplam Maksimum Ücret = $w_0 \times L_0$ olacaktır. Burada görülen toplam ücret ödemelerinin maksimizasyonu tekeli firmanın kar maksimizasyonuna eşittir. Ancak Dunlop'un yaklaşımına yöneltilen eleştiri sendikaların genellikle toplam ücretleri çalışan ve işsiz üyeleri arasında dağıtacak bir

transfer mekanizmasına sahip olmasıdır. Oysa Dunlop'un modelini kurarken esinlendiği nokta firmaların kar maksimizasyonunda her pay sahibi kar artışından payı oranında faydalanmaktadır. Eğer sendikalar toplam ücret ödemelerini maksimize ederlerse, OL_0 kadar işçi w_0 ücretini alırken en kıdemsiz L_0 L_s kadar işçinin işsiz kalıp hiçbir almaması söz konusudur. Bu işçiler söz konusu amacın sonuçlarında faydalanamadıkları için doğal olarak bunun bir sendika amacı olmasına karşı çıkacaklardır.

Toplam ücret ödemelerinin maksimizasyonu amacının gerçekçi olmamasının bir başka nedeni de işgücü talep eğrisinin esnek ve sendikaların ücretleri yeterince yükseltmeleri durumunda bu amacın ters yönde işlemesidir. Böyle bir durumda ücretlerin azalması toplam ücret ödemelerini arttıracaktır. Çünkü istihdamdaki yüzde artış ücretlerdeki yüzde düşüşten, büyük olacaktır ve bu durum ücretler sendikasız işçi ücretleri düzeyine düşünceye kadar devam edecektir.

2.1.1.2. 2..Rantların maksimizasyonu

Sendikaların ikinci olasılığı amaçları “rantların maksimizasyonu” olabilir. Sendikalar rantların maksimizasyonu amacı ile üyelerinin sendikasız istihdam koşulları altında elde edebileceklerinden, mümkün olan en yüksek toplam geliri elde etmelerini amaçlar. Bunu sağlamak için sendika şekil (2.2) de görüldüğü üzere marjinal geliri ile marjinal işgücü maliyetinin birbirine eşit olduğu ,A noktasını seçer. Bu noktada sendika aşağıda belirlenen rantı maksimize etmekte ve üyelerinin alternatif istihdam durumunda sağlayabileceklerine göre en yüksek geliri sağlamalarını mümkün kılmaktadır.

$$\text{Rant} = (W_1 - W_s) \times L_1$$

Sendikanın bu amacı seçmesi durumunda karşılaşılan sorunlar bir önceki ,amaç için belirtilenlerden farklı değildir. Yinelerseniz, rant maksimizasyonu amacı seçildiğinde sendikanın elde edilen kazancın üyeleri arasında dağıtımını sağlayacak mekanizmadan yoksun olmalarının yani sıra bu durumda $L_1 - L_s$ kadar sendikalı işçi işini kaybedecektir Bu işçiler kendilerinin göz ardı edildiği anlamına gelen bu amaca karşı çıkacaklardır Daha az, muhtemel, olmakla birlikte şimdi daha yüksek ücret alan

ve işini kavrayabilmiş ,işçilerin de işsiz kalan üyelere olan arkadaşlık ve sempati bağları nedeniyle bu amaca karşı çıkmaları söz konusu olabilir.

2.1.1.2. 3 Sendika üyeliğinin maksimizasyonu

Bir başka sendika amacı sendika amacı “sendika üyeliğinin maksimizasyonu” olabilir. Sendika ücret talebinin bu durumda ,maksimum istihdamı sağlayan w_s ücreti olması gerekir Söz konusu ücret düzeyinde istihdam mümkün olan en yüksek düzeye, L_s düzeyine ulaşacaktır. Ancak, şekil (2.2) den de görüleceği gibi bu amacın seçilmesinde karşılaşılan sorun işçilerin bu ücreti sendika olmaksızın sağlayabilecek olmalarıdır. Bu durumda sendikanın üyelerine parası olmayan bazı faydalar sağlaması gerekecektir.

2.1.1.2.4 Ücret oranlarının maksimizasyonu

Bir başka amaç "Ücret oranının maksimizasyonu “olabilir. Bu amacın seçilmesi işvereni, talep eğrisinin en tepesine, iterek ücretlerin, W_2 düzeyinde belirlenmesine yol – açacaktır. Bu durumda firmada çalışır durumda olan tek bir, işçi W_2 ücretini alacaktır Bu ve bundan önceki amaları bariz kısıtlamalar nedeni ile uygulanabilir değillerdir ve bunlarla ilgili açıklamalar ilk iki amaca, en azından şekil üzerinde olması olası başka alternatif amaçların da söz konusu olduğunu vurgulamaya yöneliktir.

Şimdiye kadar yapılan açıklamaların ışığı altında Dunlop'un ileri sürdüğü gibi sendikaların yanı sıra ücretlere yönelik olan ve istihdam miktarını işverene bırakan amaçları benimsemeleri ister istemez sendikalı işçi istihdamının azalması sonucunu doğuracaktır, Bu durumda sendikaların daha yüksek ücret, amacını,, başarımları üyelerinin ne kadarının işsiz kalacağına, dolayısıyla işgücü eğrisinin daha dik olması ücret artışıyla istihdam azalması arasındaki tercihin daha uygun olmasını sağlar. Marshall-Hicks türetilmiş talep kanunundan hareketle sendikalı işgücü talep eğrisinin daha dik olması, ceteris paribus, şu unsurlara bağlı olacaktır;

i - Ürün talebinin inelastik olmasına (esnek olmamasına)

ii- Üretimde sendikalı işgücünün sermayeyle yada sendikasız işgücüyle ikame edilmesinin zor olmasına

iii- Sendikalı işçi maliyetinin toplam maliyet içindeki payının düşük olmasına,

iV- Diğer üretim faktörlerinin arzlarının esnek olmamasına

Sendikalı iş gücü talep esnekliğinin daha düşük olması şekil 2.2de gösterilen toplam ücret ve rant maksimizasyonunu sağlayan ücretleri daha yukarıya çekecektir Sendikaların bunu gerçekleştirmek için yukarıda sayılan koşulları sağlamaları gerekmektedir Ancak bu, koşullardan 1,3 ve 4 u sağlamak sendikalar açısından çoğu zaman mümkün değildir Bu nedenle sendikalar üretimde, sendikasız işçilerin ,sendikalı işçilerle ikame edilmelerini kısıtlamaya çalışırlar. İşte bu nedenle sendikalar genelde bir, iş kolundaki tüm firmalar ,nezninde, organize olmaya gayret gösterirler.

2.1.1. 3 Ross'un Politik Modeli

Ross'un analizi daha kurumsaldır. Ross, sendikaların emek talep esnekliğini sıfır alarak düşündüğünü farz etmektedir.Bu koşullarda bir sendikanın olabildiğince mümkün en yüksek ücret oranını elde etmek için çaba göstermesi en rasyonel davranış olacaktır. O halde Ross, Dunlop'a ters düşmektedir. Şimdi Ross'u yukarıdaki sonuca götüren nedenleri açıklayalım.

Ross sendikaların bir grup olmalarının yanı sıra üyelerinden ayrı olarak kendi özel yaşamları olan kurumlar olduğunu vurgulamaktadır. Ross sendikaları ekonomik ortamda faaliyet gösteren kurumlar olarak nitelendirmektedir. Sendikaların politik kurumlar olması, bunların seçilmiş liderler ve üyeler olarak iki gruptan oluşmalarıdır Ross 'a göre sendika liderleri sendikanın ücret politikasını belirlemekle görevlidir ve bu politika hiçbir, maksimizasyon prensibiyle açıklanamaz. Bunun yerine,sendika, yöneticilerinin ,formüle ettikleri ücret politikası üyeler, işverenler, devlet - rakip sendikalar ve sendika içindeki muhalif gruplulardan gelen baskılara göre belirlenir.

Ross, kârlar, talep esnekliği yada ürün satışı gibi ekonomik değişkenlerin, sendika üyelerinden işverenlerden devlet tarafından sendika yönetimi üzerine pazarlık amaçlarının değiştirilmesi için politik baskı oluşturdukları ölçüde önemli olduğunu ileri sürmüştür . Ross firmada ücret, oranları ile istihdam arasındaki

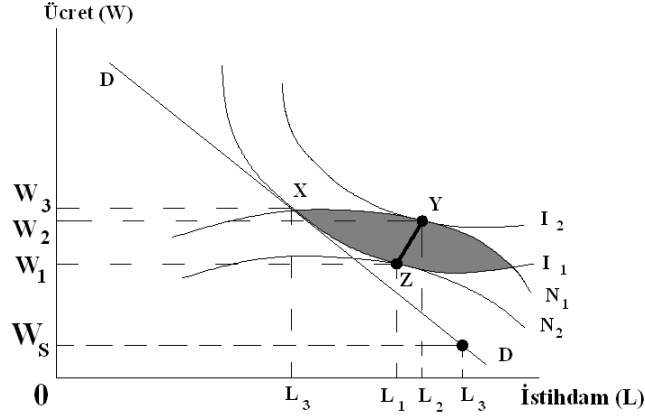
ilişkinin piyasa koşullarındaki değişimler nedeniyle çok belirsiz ve değişken , olduğunu bu nedenle sendika yönetiminin bunu bilemeyeceğini öne sürer ve ücretlerin istihdam arasındaki ilişkinin nadir durumlar dışında sendikanın ücret talepleri , üzerinde pratik öneminin bulunmadığını belirtmiştir Ross'a göre sendikanın ücret politikası bunun istihdam üzerine yaratacağı etki üzerine değil tamamıyla sendika üyelerinin ücretlerinin eşitliğine yönelik duyguların reaksiyonu üzerine kurulmuştur. Bir başka deyişle işçiler ücretlerinin doğru olup olmadığına normalde karşılaştırma yaptıkları kişilerin ücretlerine bakarak karar verirler Dolayısıyla bir grup işçinin kazandığı ücret artışı diğer grubun ekonomik sonuçları ne olursa, olsun kazanmak zorunda olmaktadır Bu durumda işçi sendikaları ücretler arası eşitliği sağlamakla ilgili olduklarından ücret artışını istihdamda yaratacağı sonuçları göz önüne almamaktadır. Buna göre, işgücü talep esnekliğinin değeri ne olursa olsun sendikalar bunun sifıra eşit olduğunu varsayarlar. Bir diğer deyişle, ücret oranı değiştikçe Ross'a göre istihdamda bir değişme olmaz. Dolayısıyla sendikanın görevi sabit miktarda işgücü için mümkün olan en yüksek ücreti elde etmektir. Bu anlamda Ross sadece Dunlop'un maksimizasyon prensibini reddetmekle kalmamış, aynı zamanda ücretlerle istihdam arasındaki almasıı reddetmiştir.

2.1.1. 4.Pazarlık Modeli

Pazarlık modeli olarak adlandırılan bu görüşe sendika yada işverenden birisinin durumunu değiştirmeden (veya daha kötü yapmadan) - diğerinin faydasını arttırabilecek çözümler talep eğrisinin dışındaki ücret istihdam bileşimlerinde mümkündür. İlk olarak Wassily Leontief tarafından ortaya atılan, daha sonra Ian Mc Donald ve Robert Solow tarafından geliştirilen Pazarlık modeline göre pareto optimumunun nasıl sağlanacağını, şekil 2.3 yardımıyla incelemek mümkündür.

Şekil 2.3'de yer alan π_1 ve π_2 eğrileri işverenin eş kâr eğrileridir. Görüldüğü gibi eşkâr eğrileri maksimum düzeylerine talep eğrisi üzerindeyken ulaşmaktadırlar Bu durum daha öncede ifade edildiği gibi, talep eğrisinin, işveren için kâr maksimizasyonunu sağlayan ücret-istihdam bileşimlerini göstermesinden kaynaklanmaktadır. Orijinden daha uzaktaki eşkar eğrileri işveren için arzulanır

değildir. Bunun nedeni aynı istihdam ve üretim düzeyleri için yüksek eş kar eğrileri üzerinde işverenlerin daha yüksek ödemek zorunda kalmalarıdır.



Şekil 2.3. Pazarlık Modeli

Şekil 2.3'de W_s ücret düzeyi sendikaların olmadığı durumda işgücünün piyasada oluşan ücretidir. Sendikalaşma sonucunda ücret düzeyi W_3 ve istihdam düzeyi ise L_3 'dür (X noktası). Bu sonucun etkin sonuç olmadığı kolaylıkla görülebilir (yada pareto optimumu).

Örneğin W_1/L_1 bileşiminin, belirlendiği Y noktasında X noktasına göre sendika aynı farksızlık eğrisi üzerinde kalacağından durumunda kötüleşme olmayacak ama işveren daha yüksek kar düzeyini gösteren P eğrisinde bulunmakla şimdi daha iyi durumda olacaktır. Alternatif olarak " W_2/L_2 bileşiminin belirlendiği Z noktasında X noktasına göre daha etkin bir çözümü vurgulamaktadır. çünkü X fayda düzeyine ulaşmaktadır.

Şekilde koyu renk ile gösterilen alan, X çözümünden daha iyi olan çözümlerin olduğu alanı göstermektedir. Bu çözümler arasında farksızlık eğrilerinin birbirine teğet olduğu Y ve Z arasındaki taraflardan birinin durumunu kötüleştirmeden diğerini daha iyi duruma getirecek başka ücret-istihdam kombinasyonlarının bulunmadığı etkin anlaşmaları vurgulamaktadır. Bununla birlikte Y ve Z noktaları olası etkin anlaşma noktalarından sadece ikisini gösterir ve bu iki noktayı birleştiren doğru etkin ücret-istihdam pazarlık kümesini oluşturur. YZ

doğrusu bu açıdan anlaşma eğrisi olarak tanımlanır. Anlaşma eğrisinin şekli eşkâr ve farksızlık eğrilerinin şekline bağlı olarak pozitif yada negatif eğimli olabileceği gibi yatay olabilir. YZ doğrusu boyunca her nokta bir etkin anlaşma durumunu göstermektedir. Sendikalar ücret ve istihdamın daha yüksek olduğu z noktasına mümkün olduğunca yakın olan bir yerde bulunmak isterken işverenler kârların daha büyük olduğu Y noktasına yakın bir yerde bulunmak isteyecektir.

Önceki modelde ulaşılan sonuçlarla kıyaslandığında pazarlık modelinde daha düşük ücret ve daha yüksek istihdam sonucu elde edilmektedir. Ayrıca bu modele göre işveren talep eğrisi üzerinde yer almamakta, bir başka deyişle herhangi bir ücret düzeyinde kâr maksimizasyonu için gereken sayıdan daha fazla işçi istihdam edecektir. İşvereni bu şekilde talep eğrisinin sağına kaydıran unsur sendikaların "featherbedding"e yani kısıtlayıcı çalışma kurallarına başvurmalarıdır.

Sendikaların ücret politikası ile ilgili yapılan bazı araştırmalar kimi zaman talep modelinin kimi zaman pazarlık modelinin geçerli olduğunu, ancak bütün iş piyasaları için geçerli olmayacağını göstermektedir.

2.1.1. 5 Orta kıdemli sendika üyesi Modeli

Dunlop ve Ross'un modellerinin önemli varsayımlarından birisi tek tek üyelerin tercihlerinden sendika toplam fayda fonksiyonu ve farksızlık eğrilerinin elde edileceğidir. Bu modelleri kullanan iktisatçılar genellikle bütün sendika üyelerinin işten çıkarılma olasılıklarının birbirine eşit olduğunu yada bunun yerine bütün üyelerin daha az çalışarak istihdamdaki azalmayı eşit olarak paylaştıklarını varsayımlardır.

Talep ve pazarlık modellerinin tersine gerçek hayatta işten çıkarmalara önce kıdemsiz işçilerden başlanılmaktadır. Bu da sendika fayda fonksiyonu oluşturmayı olanaksız hale getirir. Bunun nedeni kıdemli işçilerle düşük kıdemli işçilerin ücret ve istihdam arasındaki tercihlerinin farklı olmasıdır. Kıdemsiz işçiler işlerini ilk kaybedecek kişiler olduklarından kendilerini işten çıkarılmalarını engelleyecek çok küçük ücret artırımlarına razı olacaklarken kıdemli işçiler daha yüksek ücret

artışlarını talep edeceklerdir. Bu durumda sendika ücret taleplerinin esasını orta kıdemli işçilerin tercihleri oluşturacaktır.

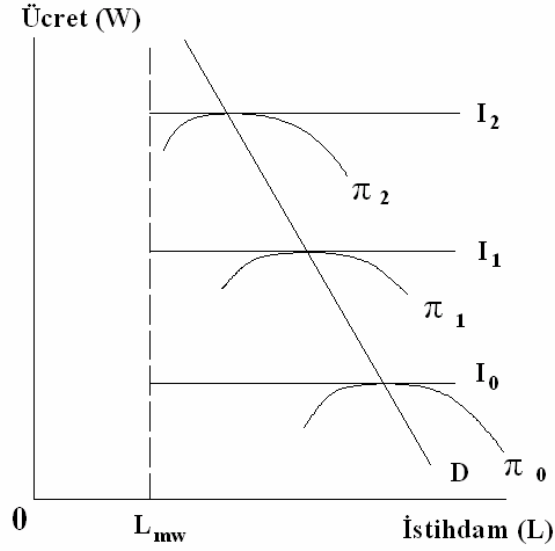
Bu modele göre orta kıdemli işçiler alabilecekleri en yüksek ücret artışını elde etmeye çalışacaklardır. Ancak işçilerin ücret taleplerini sınırlandıran iki kısıt vardır. Bu kısıtlardan birisi istihdam kısıtıdır. Bu kısıt belirli bir noktada orta kıdemli işçilerinde işsiz kalmalarının gerekeceği ücret düzeyidir ve ücret talepleri için üst sınırı oluşturur.

İkinci kısıt olan grev kısıtına göre ücret talebi yükseldikçe greve gidilmesi ve bu grevin uzun sürmesi olasılığı yüksektir. Dolayısıyla orta kıdemli işçiler yüksek ücret almanın faydalarıyla grevin maliyetleri arasında denge kurmak zorundadırlar. Bu nedenle grev kısıtı ücret taleplerinde alt sınırı oluşturacaktır.

Dunlop'un talep modelinde işgücü talep eğrisi sendikanın ücret talebinde önemli bir etkiye sahiptir. Dolayısıyla talep modelinde "istihdam kısıtı" orta kıdemli işçinin ücret talebi üzerinde hakim unsur olacaktır. İşgücü talep eğrisinin yüksek olduğu yada firmanın greve karşı direnme güçlerinin zayıf olduğu durumlarda sendika işgücü talep eğrisini ve ücret taleplerinin yer alacağı istihdam etkisini hesaba katmak zorundadır. Eğer sendika bunu göz önünde bulundurmazsa ücret çok yüksek bir yerde belirlenecek ve sendika üyelerinin çoğu işlerini kaybetmek durumunda kalacaktır.

Öte yandan grev kısıtı ücret talebi için hakim unsur ise o takdirde Ross tipi sendikanın varlığı söz konusudur. Bu tür sendikalar için ücret politikalarının belirlenmesinde talep eğrisi görünüşte önemsizdir. Bu durumda firma ölçekleri büyük, işgücü talep eğrisi inelastik olduğundan firmanın sendikaya grev maliyeti yükleyebilmesi yüksek olacaktır, sendika işgücü talep eğrisinin çok üst kısımlarında bulunamayacaktır.

Son olarak, orta kıdemli işçi modeline göre, talep modelinde belirtildiği gibi, istihdam düzeyinin belirlenmesi işverene bırakılsa bile etkin pazarlıkların yapılabileceğini belirtebiliriz.



Şekil 2.4 Orta kıdemli sendika üyesi Modeli

2.1.2. Sendikalı İşçi Ücretlerinin Sendikasız İşçilerin Ücretleri Üzerindeki Etkileri

Sendikalı işçi ücretlerinin sendikasız işçi ücretleri üzerindeki etkileri “sendika yayılma etkisi” “sendikalaşma tehdidi etkisi” “bekleme işsizliği” ve “ürün piyasası etkisi” olmak üzere dört başlık altında incelenecektir.

2.1.2. 1 Sendika Yayılma Etkisi (Spillover Effect)

Sendikaların üyeleri için ücret artışı sağlamları bunun sonucunda sendikalı bazı işçilerin işlerini kaybetmelerine ve sendikasız sektörde işgücü arzını arttırarak sendikasız işçi ücretlerini aşağıya çekilmesine neden olabilmektedir Bu etkiye “sendika yayılma etkisi” denilmektedir

2.1.2. 2. Sendikalaşma Tehdidi Etkisi (Tread Effect)

Sendikalaşmanın sendikasız işçi ücretleri üzerindeki etkilerinden birisini de Sendikalaşma tehdidi etkisi adı altında incelemek mümkündür. Buna göre sendikalı sektörde işçiler ücret artışı sağladıklarında sendikalı-sendikasız işçi ücret farkları artacaktır. Bu durum doğal olarak sendikasız işçileri örgütlenmeye yönlteceğinden

sendikasız işçi çalıştıran işverenler işyerine sendikalaşmayı önlemek amacıyla işçilerine sendikalı işçilerin aldıklarına yakın bir ücret vermeyi isteyebileceklerdir. Sendikasız işçi istihdam eden işverenin böyle davranmaktaki amacı bugünkü ücretlerle yüksek sendikalaşma olasılığı arasında bir tercihte bulunarak beklenen işgücü maliyetini minimize etmek istemesidir. Söz konusu işveren işçilerine sendikalaşma tehdidi nedeniyle ödemeyi planladığı ücretten daha fazlasını ödemek zorunda kalsa bile yine de bazı avantajlar elde edecektir. İşverenin daha yüksek ücret ödemesine rağmen elde edeceği avantajların başında işyerinde sendikalaşmanın olmaması nedeniyle personel politikalarının kendisine daha fazla esneklik tanınması gelmektedir. Bir başka avantajda sendikalı işyerleri grevdeyken kendi işyerlerinin faaliyette olmasıdır. Öte yandan grevlerin olmaması çalışanları da gelir kaybından korurken işçiler bu durumda hem daha yüksek ücret alabilecek hem de sendika aidatı ödemek zorunda kalmayacaklardır.

Sendikalaşma Tehdidi etkisini açıkladıktan sonra bu etki ile daha önce açıklanan sendika yayılma etkisinin bir arada incelenerek bunlardan birinin diğerinden büyük olmasının ne tür ekonomik sonuçlar doğuracağını tartışmakta fayda vardır.

Eğer kısa dönemde sendikalar sendikasız işçi ücretlerini arttırabilirlerse (yani sendikalaşma tehdidi etkisi yayılma etkisinden daha güçlü ise) o taktirde sendika ücret artışlarının ekonominin tümünde eflasyonist baskı yaratması beklenir. Öte yandan eğer bunun tersi söz konusu ise sendikalaşma ile enflasyon ilişkisi sanıldığı kadar güçlü olmayacaktır.

İkinci olarak, sendikalaşmanın yüksek ücret ödeyen endüstrilerde yoğun olduğu göz önüne alındığında, eğer sendikalar sendikasız ücretlerini düşürürlerse ya da üyelerinin ücretlerini yükselttikleri orandan daha az bir oranda yükseltirlerse , bu durumda sendikalar işçiler arası gelir dağılımını bozacaktır.

Son olarak, sendikalaşma tehdidi etkisi sendika yayılma etkisinden büyükse sendika üyesi olmayan işçiler sendikalı işçilerle daha fazla dayanışma içinde olacaklardır. Öte yandan eğer sendika Yayılma etkisi çok kuvvetli ise bu durumda sendikalar ikili iş piyasalarının oluşumuna ve güçlenmesine katkıda bulunacaktır. Bir

diğer deyişle bu durum da sendika yayılma etkisi dolaylı olarak sendikasız işçilerin düşük ücretli ve istikrarsız (durağan olmayan) işlerde toplanmalarına neden olacaktır. Yani eğer sendikalar sendikasız işçi ücretlerini düşürürlerse firmalar sermaye ve özel eğitim gerektiren üretim teknikleri kullanmakta daha az istekli olacaklardır .

Bunun sonucunda sendikasız işçiler gerekenden daha az iş istikrarı ve daha az terfi etme olgusuyla karşı karşıya kalacaklardır

2.1.2. 3. Bekleme işsizliği etkisi (Wait Unemployment)

Sendika ücret artışının sendikasız işçi ücretleri üzerinde yaptığı bir başka etki de "bekleme işsizliği" kavramı ile açıklanabilir. Kahn ve Morimune'nin ampirik analizleri sonucu buldukları bu etki, bazı sendikasız işçilerin gelecekte sendikalı bir iş bulmak amacıyla işlerini bırakmalarını ve önceden sendikalı olup da işsiz kalan işçilerin sendikasız sektörde çalışmaktansa bir süre işsiz kalıp sendikalı sektörde iş bulmak için beklemelerini ifade etmektedir. İşsizlik sigortasının olması, birikmiş tasarrufların ya da aileden yardım alabilme imkanlarının varlığı bu gibi işçileri işi bırakmaya veya düşük ücretli sendikasız ücreti reddedip sendikalı sektörde iş aramaya teşvik edebilir.

Sendikalı ve sendikasız sektörlerdeki ücretlerin farklılığı her iki sektörde de beklenen kazançlar birbirine eşit oluncaya kadar işçilerin sektörler arasında yer değiştirmesine neden olacaktır.

Beklenen kazancın sektördeki ücret oranı ile bireyin o sektörde istihdam edilmeyi umduğu sürenin (F) çarpımına eşit olduğu göz önüne alındığında bu ifadeyi aşağıdaki gibi formüle etmek mümkündür.

$$W_u \times F_u = W_n \times F_n$$

Bu eşitlikte “u “ sendikalı sektörün “n” ise sendikasız sektörü ifade etmektedir.

2.1.2. 4. Mal piyasası etkisi

Daha önce açıklanan yayılma, sendikalaşma tehdidi ve bekleme işsizliği türleri sendikaların sendikasız işçi gelirleri üzerindeki tüm etkilerini açıklayamamaktadır. Bu nedenle "mal piyasası etkisi" olarak adlandırılan bir başka etkiye de kısaca, değinmekte yarar vardır. Bu etkiye göre sendikaların ücret artışı sağlamaları sektörde maliyet artışına yol açacaktır. Çünkü bu artışlar daha sonra sendikalı sektörde üretilen malların fiyatlarına yansıtacaktır. Bu durumda tüketiciler daha mahalli olan sendikalı sektörün ürettiği mallar yerine daha ucuz olan ve sendikasız sektörde üretilen malları satın almayı tercih edeceklerdir. Sendikasız sektörün ürettiği mallara olan talebe artışı türetilmiş bir talep olan işgücü talebini arttıracak, sendikasız sektörde işçi ücretlerinin yükselmesine neden olacaktır.

Şimdiye kadar sendikalaşmanın sendikasız işçi ücretleri üzerindeki etkilerini incelemeye çalıştık. Sendikalaşmanın bu etkilerine genel olarak bakıldığında, bu konuda bir görüş birliği olmamakla birlikte, yapılan araştırmaların çoğunda sendikalaşma tehdidi ve ürün piyasası etkilerinin sendika yayılma etkisinden daha büyük olduğu ve sendikaların genelde sendikasız işçi ücretleri üzerinde pozitif etkilerinin olduğu bulunmuştur.

2.1.2. 5. Sendikaların yan ödemeler üzerindeki etkileri

Yan ödeme kavramı, işçilere çıplak ücret dışında sağlanan emeklilik, sağlık sigortası, yıllık izin ve diğer izin ücretleri, ikramiye, prim ve benzeri ödemeler ve sosyal yardım gibi parasal veya parasal olmayan ödemeleri içermektedir. Bu tür ödemeler işveren için çalışılan saat başı yerine, işçi başı yapılan ücret dışı maliyetleri oluşturur. Bir başka deyişle bu tür maliyetler işçilerin çalıştıkları saate göre değişmezler. Bu özelliği nedeniyle iktisatçılar yan ödemeleri sabit benzeri maliyetler olarak nitelendirirler.

Sendikalar ücretleri olduğu kadar yan ödemeleri de etkilemektedir. Uygulamada sendikalı işçilerin sendikasız işçilerden daha fazla yan ödeme aldıkları görülmektedir. Bu durum, ücret artışlarında olduğu gibi, sendikanın ,grev silahını kullanmasından kaynaklanmaktadır. Bunun yanı sıra, sendika yönetiminde, orta

kıdemli işçilerin kıdemsiz işçilere nazaran daha aktif olmaları sendika pazarlık amaçlarının belirlenmesinde onların tercihlerine öncelik verilmesini mümkün kılmaktadır. Bu işçilerin emeklilik ödenekleri, sağlık hizmetleri ve tatil süresi gibi kıdemlilikle ilgili unsurlara daha fazla önem verdikleri bilinmektedir. Buna karşılık sendikaların olmadığı rekabetçi piyasalarda daha mobil olan marjinal işçilerin tercihleri daha önemlidir.

Bir başka nedende sendikaların işi bırakma oranlarını düşürmesi ve dolayısıyla kıdem düzeyini arttırmasıdır. Sendikalı işçilerde işçi devir katsayısı düşük ve kıdem düzeyleri yüksek olacağından sendikalar yan ödemeleri arttırmaya çaba sarf edeceklerdir.

Sendikalar yan ödemeleri etkilemekle birlikte bu konuda tek belirleyici unsur değildir. İşçilere ödenen toplam ödemelerle birlikte yan ödemeler de artma eğilimindedir ve eğer gelir esnekliği birden büyükse, aynı zamanda toplam ödemelerin içinde yan ödemelerin payı artacaktır.

Bunun yanı sıra büyük firmaların daha fazla yan ödemelerde bulunmaları muhtemeldir. Çünkü bu firmalarda yan ödemelerle ilgili olarak önemli ölçüde ölçek ekonomilerinin varlığı söz konusudur. Ayrıca işçilerin becerileri çalıştıkları firmaya özel ise, bir başka deyişle kişiler sahip oldukları becerileri başka firmalarda değerlendirme şansına sahip değillerse, bu durumda daha az işten ayrılmalar olacağından işçilerin kıdem düzeyleri yüksek olacaktır. Kıdemlilik işçilerin yan ödemeler konusunda taleplerini attıracağından, işverenler hem bu talepleri karşılamak hem de bu yolla işi bırakma oranını daha da düşürmek amacıyla yüksek yan ödemeler vermeye istekli olabileceklerdir.

Yukarıda sunulan sendikalarla ilgili analizde , sendikaların sadece ücretleri ve istihdamı maksimum kılacağı varsayılmıştır . Gerçekte sendikalar izledikleri amaçlarının fazlalığı nedeniyle , çoğu kez üyelerinin ücret ümitlerini tatminle yetinirler ve konjonktürel durum nedeniyle işsizliği kabul edilebilir bir sınırdan tutarlar. Böylece sendikalar üyelerinin en asgari ekonomik arzularını tatmin ederler

ve kudretlerinin bir kısmını kendi diğer hedeflerinin gerçekleştirilmesine tahsis ederler.

Sendikaların güçleri sadece sağladıkları ekonomik avantajlarla ortaya çıkmaz. Sendikaların bu kudretleri muhtemelen kendi menfaatlerini göz etmek durumunda olduklarında ortaya çıkmaktadır. Sendikaların bu yedek güçlerinin değerlendirilmesi kolay değildir. Bu güç özellikle işçiler için ekonomik konjonktürün elverişsiz olduğu koşullarda ücret düşüşlerine şiddetle karşı koyuşlarında ortaya çıkmaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MODELİN KURULMASI

3.1.Kurulan ekonomik model ve değişkenler

Ücret belirleme sürecini açıklamaya yönelik olarak kuracağımız modelde bir diğer amaçta daha önce açıklamış olduğumuz İçerdekiler-Dışardakiler teorisinin ampirik bir çalışmayla sonuçlarının incelenmesidir.

Türkiyede iş gücü devir maliyetleri , iş gücünün eğitim maliyeti vb... veriler elde edilemediğinden çalışmamızda firmanın içsel faktörleri ve dışsal faktörlerinin etkilerini incelemeye çalışacağız .İçsel faktörler olarak mevcut çalışanlarının sendikalaşma oranı , çalışanların verimliliği ele alınırken alternatif ücret düzeyi ve işsizlik oranı da dışsal faktörler olarak ele alınacaktır. Çalışmamızda gıda sanayi , petrol , kimya ve lastik , ağaç , kagıt , basın-yayım , ana metal sanayi , deri , tekstil , çimento , toprak ve cam iş kollarını inceleyeceğiz.Ancak çalışma kapsamına aldığımız iş kollarının sınıflandırılması ile ilgili olan sınıflandırmalar Çalışma Bakanlığı ve Türkiye İstatistik Kurumunca farklı farklı tanımlandığından gerekli dönüştürmelerin yapılması gerekmektedir.

Kullanacağımız sendikalaşma oranları ile ilgili veri seti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yayınlanmaktadır. İş kolları bazında alacağımız bu veri seti ile ilgili olarak sendikaların toplu sözleşmeye katılabilmeleri için gerekli olan %10 barajını aşabilmeleri için işten ayrılan , sendikanın faaliyet alanı içinde kalmak başka bir işe geçmesi halinde sendika üyesinin üyeliği silinmediği için bu veri çok güvenilir değildir. Sendikalaşma oranının ücretler üzerinde arttırıcı bir etki yapması beklenmektedir.

Kullanacağımız bir diğer değişkende işçi başı katma değerdir. Bu değişkenle ilgili veri seti Türkiye İstatistik Kurumunun yayınlamış olduğu imalat sanayi verilerinden derlenecektir. Türkiye’de yapılan toplu sözleşmeler en az bir yıl en çok üç yıl olabilir. Genelde iki yıllık sözleşmeler yapılmaktadır. Bu nedenle bu değişken iki yıla kadar geçmiş değerleri ile birlikte modelde yer alacaktır. Katma değerdeki artışların ücretleri arttıracığı düşünülmektedir. Yaratacağı etki pozitif olacaktır.

Alternatif ücret değişkenine ilişkin veri de yine Türkiye İstatistik Kurumunun hazırladığı İmalat sanayi verilerinden elde edilecektir. Alternatif ücret düzeyinin toplu sözleşmelerde göz önünde bulundurulacağı düşünülürse ve sektörler arası tam ikame varsayımı yapılırsa ücret düzeyi üzerinde arttırıcı bir etki yaratacaktır.

Toplam işsizlik oranı +15 yaş kurumsal olmayan iş gücünden elde edilecek ve bu veri setinde Türkiye İstatistik Kurumunun hazırlamış olduğu Hane halkı iş gücü anketi sonuçlarından elde edilecektir. İşsizlik oranlarının iş gücünün disiplini için önemli olacağı ve iş gücü arzındaki fazlanın ücretler üzerinde aşağı yönde bir baskı yapması beklenmektedir.

Ücret oluşumunu açıklamak için kullanacağımız model ;

$$\ln RK = \beta_0 + \beta_1 \ln (KD) + \beta_2 RK_A + \beta_3 M + \beta_4 U + \varepsilon$$

RK: Reel Kazanç

KD : İşçi başına katma değer

U: İşsizlik oranı

M: Sendikalaşma oranı

RK_A : Alternatif ücret düzeyi

DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Kurmuş olduğumuz model en küçük kareler yöntemine göre test edilmiş ücret değişimlerinin açıklanmasında katma değer değişimi (bir dönem gecikmeli değerleri için), işsizlik oranı, alternatif kazanç değişkenleri kullanılmıştır. İş kolundaki sendikalaşma oranı cinsinde alınmış ama katsayısının işareti bazı sektörlerde özellikle sendikalaşma oranının %50 den düşük olduğu sektörlerde beklentilerimizi karşılamamıştır. Sendikalaşmanın yüksek olduğu iş kolunda ücretler üzerinde pozitif etki yaratmıştır . Aynı zamanda sendikalaşma oranları ile ilgiliverilerin normalden yüksek olduğu yönünde önbilgiye sahibiz. 2000 yılının ikinci yarısında sendika üyelerinin noterden tasdik ettirilmesi istenince beyan edilen sendika üye sayılarında önemli bir düşüş gözlenilmiş bu nedenle 2000 sonrası verilerin daha sağlıklı olacağı beklentisi ile bu veri seti kullanılmıştır . 3 aylık veriler kullanılmasıyla veri setinin büyüklüğü 22 olmuştur ancak bu veri setinin küçük olması kullanılan açıklayıcı değişken sayısının yüksek oluşu serbestlik derecemizin düşük olması sonucunu doğurmuştur . Bu nedenle yapmış olduğumuz analizde elde ettiğimiz katsayılar çok nadir anlamlı çıkmıştır . Daha sonra analiz 1997-2005 yılları için genişletilerek tekrarlanmıştır. Yorumunu yapacağımız modeller bu döneme aittir.

$$\ln RK = \beta_0 + \beta_1 \ln (KD) + \beta_2 RK_A + \beta_3 M + \beta_4 U + \varepsilon$$

Gıda sektörü regresyon analizi

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
RK _A	0,882106	0,155479	5,673463	0
M	0,11108	0,158777	0,699602	0,4898
U	-1,235063	0,686616	-1,798768	0,0825
DLOG(KD(-1))	27,69683	9,352515	2,961431	0,0061
C	11,65466	20,78285	0,560782	0,5793
R-squared	0,80825	Mean dependent var		94,54118
Adjusted R-squared	0,781801	S.D. dependent var		10,90452
S.E. of regression	5,093692	Akaike info criterion		6,228936
Sum squared resid	752,4253	Schwarz criterion		6,453401
Log likelihood	-100,8919	F-statistic		30,55956
Durbin-Watson stat	2,050875	Prob(F-statistic)		0

Tekstil sektörü regresyon analizi

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
RK _A (-1)	0,415725	0,105536	3,939173	0,0005
U	0,319258	0,629482	0,507175	0,6159
M	0,992638	0,202504	4,90182	0
DLOG(KD(-1))	20,60775	9,310247	2,213448	0,0349
C	-38,2908	17,64202	-2,170432	0,0383
R-squared	0,879547	Mean dependent var		87,48529
Adjusted R-squared	0,862933	S.D. dependent var		11,30294
S.E. of regression	4,184641	Akaike info criterion		5,835772
Sum squared resid	507,8253	Schwarz criterion		6,060236
Log likelihood	-94,20812	F-statistic		52,93946
Durbin-Watson stat	1,751664	Prob(F-statistic)		0

Deri sektörü regresyon analizi

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
RK _A (-1)	0,290187	0,193075	1,502971	0,1437
U	-2,729068	1,352848	-2,017277	0,053
M	0,280731	0,655007	0,428593	0,6714
DLOG(KD(-1))	15,38595	10,2156	1,506123	0,1429
C	74,47974	24,87382	2,994302	0,0056
R-squared	0,528136	Mean dependent var		80,50882
Adjusted R-squared	0,463051	S.D. dependent var		13,67671
S.E. of regression	10,02185	Akaike info criterion		7,582466
Sum squared resid	2912,69	Schwarz criterion		7,806931
Log likelihood	-123,9019	F-statistic		8,114587
Durbin-Watson stat	0,876678	Prob(F-statistic)		0,000161

Ağaç sektörü regresyon analizi

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
RK _A (-1)	0,319025	0,153342	2,080481	0,0464
M	0,219708	0,407277	0,539457	0,5937
DLOG(KD(-1))	18,05108	9,001296	2,005387	0,0543
U	-4,206453	0,718952	-5,850811	0
C	93,06987	22,36382	4,161626	0,0003
R-squared	0,578176	Mean dependent var		99,04412
Adjusted R-squared	0,519993	S.D. dependent var		10,53261
S.E. of regression	7,297258	Akaike info criterion		6,947927
Sum squared resid	1544,249	Schwarz criterion		7,172392
Log likelihood	-113,1148	F-statistic		9,937258
Durbin-Watson stat	1,817335	Prob(F-statistic)		0,000034

Kağıt sektörü regresyon analizi

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
RK _A (-1)	0,421306	0,152949	2,754545	0,01
M	0,574079	0,189765	3,025216	0,0052
U	-1,784355	0,81504	-2,189285	0,0368
DLOG(KD(-1))	28,51358	9,383247	3,038775	0,005
C	27,65276	20,11074	1,375024	0,1797
R-squared	0,777443	Mean dependent var		90,07941
Adjusted R-squared	0,746745	S.D. dependent var		11,20275
S.E. of regression	5,637721	Akaike info criterion		6,43189
Sum squared resid	921,7331	Schwarz criterion		6,656355
Log likelihood	-104,3421	F-statistic		25,32589
Durbin-Watson stat	1,75039	Prob(F-statistic)		0

Basın Yayım sektörü regresyon analizi

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
RK _A (-1)	0,076261	0,038102	2,001487	0,0548
M	0,43945	0,484884	0,906299	0,3722
U	-3,320815	0,987731	-3,362063	0,0022
DLOG(KD(-1))	1,468395	12,39373	0,118479	0,9065
C	98,98259	21,36337	4,633284	0,0001
R-squared	0,546374	Mean dependent var		93,91471
Adjusted R-squared	0,483805	S.D. dependent var		10,69243
S.E. of regression	7,682158	Akaike info criterion		7,050731
Sum squared resid	1711,451	Schwarz criterion		7,275196
Log likelihood	-114,8624	F-statistic		8,732324
Durbin-Watson stat	1,053318	Prob(F-statistic)		0,000094

Metalik olmay.diğer min.mad sektör analizi

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
RK _A (-1)	0,627724	0,265693	2,362589	0,0251
U	-1,880644	1,444512	-1,301923	0,2032
M	0,688169	0,421871	1,631231	0,1137
DLOG(KD(-1))	11,09489	14,36127	0,772556	0,446
C	7,206007	33,36907	0,215949	0,8305
R-squared	0,673686	Mean dependent var		86,82353
Adjusted R-squared	0,628677	S.D. dependent var		16,3262
S.E. of regression	9,948579	Akaike info criterion		7,567789
Sum squared resid	2870,253	Schwarz criterion		7,792254
Log likelihood	-123,6524	F-statistic		14,96786
Durbin-Watson stat	2,434827	Prob(F-statistic)		0,000001

Ana metal sanayii regresyon analizi

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
M	0,11108	0,158777	0,699602	0,4898
U	-1,235063	0,686616	-1,798768	0,0825
RK _A (-1)	0,882106	0,155479	5,673463	0
DLOG(KD(-1))	27,69683	9,352515	2,961431	0,0061
C	11,65466	20,78285	0,560782	0,5793
R-squared	0,80825	Mean dependent var		94,54118
Adjusted R-squared	0,781801	S.D. dependent var		10,90452
S.E. of regression	5,093692	Akaike info criterion		6,228936
Sum squared resid	752,4253	Schwarz criterion		6,453401
Log likelihood	-100,8919	F-statistic		30,55956
Durbin-Watson stat	2,050875	Prob(F-statistic)		0

Yukarıda görüleceği üzere yaptığımız analiz sonucunda Gıda , Ağaç ve Anametal iş kollarıyla ilgili regresyon analizinde Durbin Watson test istatistikleri %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı çıkmakta ; diğer analizlerde otokorelasyon problemiyle karşılaşılmaktadır.

Otokorelasyon problemiyle karşılaştığımız analizlerdeki katsayılar minimum varyans özelliğini kaybedeceğinden sapmasız katsayılar elde edilse dahi t istatistikleri anlamsız olacaktır. Bu nedenle de elde edilen katsayıların anlamlı olup olmadığı konusunda bir yargıya ulaşmamız yanlış olacaktır. Ama yinede teorik anlamda elde edilen değerleri inceleyecek olursak alternatif kazanç , katma değer ,işsizlik ve sendikalaşma oranlarıyla ilgili olarak beklentilerimizi sağlayacak yöndedir. Dikkatimizi çeken nokta burada sendikalaşma oranının düşük olduğu faaliyet kollarında doğal olarak sendikaların etkilerinin azalmasıdır. Sendikalaşmanın daha yüksek olduğu faaliyet kollarında ücreti etkileyebilmektedirler. Sonuçta faaliyet kollarıyla ilgili özelliklerin sendikalaşmayı etkilemesi ve toplu pazarlıkta çalışanların pazarlık gücüne sahip olmalarını sonucunu doğuracaktır . Bu da muhtemelen sektörler itibariyle işçinin sahip olacağı özellikler ve işin gerektirdiği özellikler ,işçileri sendikalaşmaya teşvik ederek bunu avantajlarına kullanabilecekleridir.

Otokorelasyon problemiyle karşılaşmadığımız sektörlerde de sendikalaşma oranı özellikle gıda sektöründe(sendikalaşma oranını yüksek olduğu halde) anlamlı çıkmamıştır. Bunun nedeni analizde kullanılan data seti ile ilgili olan problemler olabilir. Diğer değişkenlerin katsayıları beklentilerimizle örtüşmektedir. Katma değerdeki değişimin , ve diğer sektörlerin kişisel kazançlarının geçmiş değerine bağlı olarak sektördeki kişi başı kazanç değeri üzerinde etkin ücret teorisi ile ilişkilendirebileceğimiz aynı zamanda içeridekilerin de pazarlık gücünü arttıran etkilere sahiptirler. Dışsal bir faktör olarak algılayarak analizimize dahil ettiğimiz işsizlik oranları da ücretler üzerinde negatif bir etkiye sahiptir. İşçiler işsizlik sorununun yaşandığı dönemlerde pozisyonlarını koruma ihtiyacı içerisinde hareket ederek ücretler üzerindeki baskılarını azaltacaklardır. Bundan dolayı rant paylaşımı görüşüne ilişkin bulgular mevcuttur. Ancak yapmış olduğumuz ampirik çalışma 1997-2005 dönemi için bu görüşü tam olarak desteklememektedir.

KAYNAKÇA

- Akerlof, George A.; Janet L. Yellen (1990) , The Fair Wage-Effort Hypothesis and Unemployment *The Quaterly Journal of Economics* 105 (2), 255-283
- Andersen, T M., and H. Vetter (1994), Do Turnover Costs Protect Insiders? *Economic Journal*, 104, January, 124-130.
- Begg, D. (1988), Hysteresis, Market Forces, and the Role of Policy in a Dynamic Game with Insiders and Outsiders *Oxford Economic Papers*, 40, 587-609
- Blanchflower, D.G., ve A.J. Oswald (1994), “*The Wage Curve*”, Cambridge and London: The MIT Press.
- Blanchard, O. and P. Portugal (2001), What Hides Behind an Unemployment Rate: Comparing Portuguese and U.S. Labor Market, *American Economic Review*, Vol. 91, pp. 187-207.
- Blanchard, O. and L. Summers (1986), Hysteresis and the European Problem , *NBER Macroeconomics Annual*, Cambridge, MIT Press.
- Blanchflower, D. (1991), Fear, Unemployment and Pay Flexibility, *Economic Journal*, Vol. 101, pp. 483-496.
- Blanchflower, D., A. Oswald and M. Garrett (1990), Insider Power in Wage Determination, *Economica*, Vol. 57, pp. 143-170.
- Blanchflower, D., A. Oswald and P. Sanfey (1996), Wages, Profits and Rent-Sharing, *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 111, pp. 227-251.
- Bulutay, T. (1997). *Türk İşgücü Piyasası ile İlgili Temel Gelişmeler* (der. Tuncer Bulutay) DİE Yayınları
- Bulutay, T. (1999), *Ücretler, Gelir ve Ücret Dağılımları*, Ankara: DİE.
- Engin, M. (1999), Toplu İş Sözleşmesi Sistemi, *Galatasaray Üniversitesi Yayınları*, No: 15.

- Ercan F; Ş Özar (2000) Emek Piyasası Teorileri ve Türkiye’de Emek Piyasası Çalışmalarına Eleştirel bir Bakış, *Toplum ve Bilim Güz 2000* (6) 22-71
- Ercan H; E Bağdadioğlu (1999), Türkiye İmalat Sanayiinde Sendikalı-Sendikasız Ortalama Ücret serileri, *Ücretler, Gelir ve Ücret Dağılımları*, Ankara: DİE.
- Hendricks.W.E. ve Kahn . L M. (1991) Efficiency Wages ,Monopoly Unions and Efficient Bargaining , *The Economic Journal* 101,1149-63
- İlkkaracan.İpek , Eratak. Arzu (2004) ,Ücret Belirleme Süreçleri , *TÜSİAD*
- Lindbeck, Assar, and Dennis J. Snower (1984), Involuntary Unemployment as an Insider-Outsider Dilemma, *Seminar Paper No. 309, Institute for International Economic Studies*, University of Stockholm, Sweden.
- Lindbeck, Assar, and Dennis J. Snower (1986), Wage Setting, Unemployment, and Insider-Outsider Relations, *American Economic Review*, 76(2), May, 235-239.
- Lindbeck, Assar, and Dennis J. Snower (1987a), Union Activity, Unemployment Persistence, and Wage-Employment Ratchets, *European Economic Review*, Feb, 31, 157-167.
- Nickell, S., J. Vainiomaki and S. Wadhvani (1994), Wages and Product Market Power, *Economica*, Vol. 61, pp. 457-473.
- Onaran, Ö. (2002), Measuring Wage Flexibility: The Case of Turkey Before and After Structural Adjustment, *Applied Economics*, No:34: 767-781.
- Oswald. Andrew (1986), Unemployment Insurance and Labor Contracts under Asymmetric Information: Theory and Facts, *American Economic Review*, 76, 365-377.
- Parasız, İ (1991) *Ücret Teorisine Modern Yaklaşım* , Bursa

- Romer, D. (1996) *Advanced Macroeconomics* , The McGraw-HillCompanies, 439-494
- Shapiro, C. ; J. Stiglitz (1984), Equilibrium Unemployment As Worker Discipline Device, *American Economic Review*, vol. 74: 433-44.
- Snower, D. J. (2001), Insiders versus Outsiders, *Journal of Economic Perspectives*, 15 (1) (Winter):165-188.
- Snower .D, Lindbeck .A (2002) The Insider-Outsider Theory: A Survey, *IZA Discussion Paper No.534*
- Solow (1985), R., Insiders and Outsiders in Wage Determination, *Scandinavian Journal of Economics*, Vol. 87, pp. 411-428.
- Toulemonde , E.(2003) ,The Interaction Between Efficiency Wage Theories and Labour Turnover Cost , *Bulletin of Economic Research* 55:2 , 203-2006

EKLER

EK.1 SENDİKALI İŞÇİLERİN İŞKOLLARINA GÖRE DAĞILIMI (1997-2005)

SENDİKALI İŞÇİLERİN İŞKOLLARINA GÖRE DAĞILIMI
NUMBER OF WORKERS AND UNIONIZATION

O C A K 1 9 9 7 J A N U A R Y

İŞKOL U NO. <i>Nu.of Ec.Ac.</i>	İŞKOLU ADI <i>ECONOMIC ACTIVITY</i>	İŞYERİ SAYISI <i>NUMBER OF ESTABLISHMENTS</i>	TOPLAM İŞÇİ SAYISI <i>NUMBER OF WORKERS</i>	SENDİKALI İŞÇİ SAYISI <i>NUMBER OF UNIONIZED WORKERS</i>	SENDİKALAŞMA ORANI <i>UNIONIZATION RATE %</i>
1	Tarım ve Ormancılık, Avcılık ve Balıkçılık <i>Agriculture and Forestry, Hunting and Fishing</i>	3,559	134,826	133,290	98.86
2	Madencilik <i>Mining</i>	4,590	124,917	109,347	87.54
3	Petrol, Kimya ve Lastik <i>Petroleum, Chemicals and Rubber</i>	16,946	179,472	124,842	69.56
4	Gıda Sanayi <i>Food Industry</i>	21,859	302,362	289,177	95.64
5	Şeker <i>Sugar</i>	81	36,979	35,319	95.51
6	Dokuma <i>Textile</i>	41,873	445,394	410,769	92.23
7	Deri <i>Leather</i>	8,497	58,482	18,210	31.14
8	Ağaç <i>Wood</i>	18,382	68,523	23,013	33.58
9	Kağıt <i>Paper</i>	1,637	26,936	19,202	71.29
10	Basın ve Yayın <i>Printing and Publishing</i>	4,646	32,294	8,424	26.09
11	Banka ve Sigorta <i>Banking and Insurance</i>	7,375	99,757	96,505	96.74
12	Çimento, Toprak ve Cam <i>Cement, Clay and Glass</i>	8,345	126,174	77,354	61.31
13	Metal <i>Metal</i>	54,419	486,556	374,842	77.04
14	Gemi <i>Ship Building</i>	550	9,168	5,925	64.63
15	İnşaat <i>Construction</i>	92,310	649,199	215,707	33.23
16	Enerji <i>Energy</i>	4,344	133,585	126,713	94.86
17	Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar <i>Commerce, Office, Education and Fine Arts</i>	136,501	391,559	120,241	30.71
18	Kara Taşımacılığı <i>Highway Transport</i>	20,547	79,321	16,502	20.80

19	Demiryolu Taşımacılığı <i>Railway Transport</i>	963	41,394	29,939	72.33
20	Deniz Taşımacılığı <i>Sea Transport</i>	2,280	31,185	12,557	40.27
21	Hava Taşımacılığı <i>Air Transport</i>	569	20,942	12,255	58.52
22	Ardıye ve Antrepoculuk <i>Storage and Warehousing</i>	864	14,257	7,863	55.15
23	Haberleşme <i>Communication</i>	1,538	39,952	38,537	96.46
24	Sağlık <i>Health</i>	6,658	38,626	16,844	43.61
25	Konaklama ve Eğlence Yerleri <i>Accommodation and Entertainment</i>	37,348	199,072	62,587	31.44
26	Milli Savunma <i>National Defence</i>	702	33,409	32,828	98.26
27	Gazetecilik <i>Journalism</i>	739	7,527	4,491	59.67
28	Genel İşler <i>General Services</i>	18,442	299,332	290,556	97.07
TOPLAM TOTAL		516,564	4,111,200	2,713,839	66.01

NOT : 1) Bilgisayar dökümünde, üyesi olmayan veya üye bildiriminde bulunmayan sendikalara bu istatistikte yer verilmemiştir.

2) Bu Tebliğ'de yargı kararları dikkate alınmak suretiyle dönem içinde gelen bildirimler esas alınmıştır.

EK.2

SENDİKALI İŞÇİLERİN İŞKOLLARINA GÖRE DAĞILIMI**NUMBER OF WORKERS AND UNIONIZATION****TEMMUZ 1997 JULY**

İŞKOLU NO. Nu.of Ec.Ac.	İŞKOLU ADI <i>ECONOMIC ACTIVITY</i>	İŞYERİ SAYISI <i>NUMBER OF ESTABLISHMENTS</i>	TOPLAM İŞÇİ SAYISI <i>NUMBER OF WORKERS</i>	SENDİKALI İŞÇİ SAYISI <i>NUMBER OF UNIONIZED WORKERS</i>	SENDİKALAŞMA ORANI <i>UNIONIZATION RATE %</i>
1	Tarım ve Ormancılık, Avcılık ve Balıkçılık <i>Agriculture and Forestry, Hunting and Fishing</i>	3,745	134,849	134,649	99.85
2	Madencilik <i>Mining</i>	4,822	122,930	109,961	89.45
3	Petrol, Kimya ve Lastik <i>Petroleum, Chemicals and Rubber</i>	17,685	186,099	126,942	68.21
4	Gıda Sanayi <i>Food Industry</i>	22,803	301,891	298,422	98.85
5	Şeker <i>Sugar</i>	91	36,428	35,410	97.21
6	Dokuma <i>Textile</i>	44,192	475,910	424,038	89.10
7	Deri <i>Leather</i>	8,793	59,712	18,559	31.08
8	Ağaç <i>Wood</i>	19,054	70,276	23,030	32.77
9	Kağıt <i>Paper</i>	1,702	27,573	19,896	72.16
10	Basın ve Yayın <i>Printing and Publishing</i>	4,876	32,578	8,730	26.80
11	Banka ve Sigorta <i>Banking and Insurance</i>	7,698	103,560	98,666	95.27
12	Çimento, Toprak ve Cam <i>Cement, Clay and Glass</i>	8,649	129,686	80,456	62.04
13	Metal <i>Metal</i>	56,697	502,754	387,342	77.04
14	Gemi <i>Ship Building</i>	576	9,801	5,931	60.51
15	İnşaat <i>Construction</i>	98,862	655,987	216,191	32.96
16	Enerji <i>Energy</i>	4,500	134,054	125,603	93.70
17	Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar <i>Commerce, Office, Education and Fine Arts</i>	145,309	415,769	122,382	29.44

18	Kara Taşımacılığı <i>Highway Transport</i>	21,759	80,637	17,084	21.19
19	Demiryolu Taşımacılığı <i>Railway Transport</i>	986	41,188	30,391	73.79
20	Deniz Taşımacılığı <i>Sea Transport</i>	2,370	32,275	12,680	39.29
21	Hava Taşımacılığı <i>Air Transport</i>	584	21,671	12,430	57.36
22	Ardıye ve Antrepoculuk <i>Storage and Warehousing</i>	922	14,394	7,860	54.61
23	Haberleşme <i>Communication</i>	1,557	39,244	38,493	98.09
24	Sağlık <i>Health</i>	6,968	39,845	17,530	44.00
25	Konaklama ve Eğlence Yerleri <i>Accommodation and Entertainment</i>	38,965	201,886	64,290	31.84
26	Milli Savunma <i>National Defence</i>	709	33,705	33,200	98.50
27	Gazetecilik <i>Journalism</i>	764	7,303	4,736	64.85
28	Genel İşler <i>General Services</i>	19,178	303,370	299,720	98.80
TOPLAM T O T A L		544,816	4,215,375	2,774,622	65.82

NOT : 1) Bilgisayar dökümünde, üyesi olmayan veya üye bildiriminde bulunmayan sendikalara bu istatistikte yer verilmemiştir.

2) Bu Tebliğ'de yargı kararları dikkate alınmak suretiyle dönem içinde gelen bildirimler esas alınmıştır.

SENDİKALI İŞÇİLERİN İŞKOLLARINA GÖRE DAĞILIMI

NUMBER OF WORKERS AND UNIONIZATION

OCAK 1998 JANUARY

İŞKOLU NO. Nu.of Ec.Ac.	İŞKOLU ADI ECONOMIC ACTIVITY	İŞYERİ SAYISI NUMBER OF ESTABLISHMENTS	TOPLAM İŞÇİ SAYISI NUMBER OF WORKERS	SENDİKALI İŞÇİ SAYISI NUMBER OF UNIONIZED WORKERS	SENDİKALAŞMA ORANI UNIONIZATION RATE %
1	Tarım ve Ormancılık, Avcılık ve Balıkçılık Agriculture and Forestry, Hunting and Fishing	3,799	133,473	136,000	101.89
2	Madencilik Mining	4,834	122,284	111,134	90.88
3	Petrol, Kimya ve Lastik Petroleum, Chemicals and Rubber	17,880	188,768	127,987	67.80
4	Gıda Sanayi Food Industry	22,967	308,482	306,321	99.30
5	Şeker Sugar	92	36,688	35,938	97.96
6	Dokuma Textile	44,934	481,903	439,783	91.26
7	Deri Leather	8,888	61,946	19,584	31.61
8	Ağaç Wood	19,165	73,471	23,313	31.73
9	Kağıt Paper	1,719	28,524	20,895	73.25
10	Basın ve Yayın Printing and Publishing	4,937	33,061	8,917	26.97
11	Banka ve Sigorta Banking and Insurance	7,903	108,128	100,700	93.13
12	Çimento, Toprak ve Cam Cement, Clay and Glass	8,768	129,143	82,209	63.66
13	Metal Metal	57,205	512,809	404,142	78.81
14	Gemi Ship Building	583	9,989	5,945	59.52
15	İnşaat Construction	100,179	658,928	216,923	32.92
16	Enerji Energy	4,539	131,191	128,372	97.85
17	Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar Commerce, Office, Education and Fine Arts	148,106	417,409	137,308	32.90
18	Kara Taşımacılığı Highway Transport	22,098	82,831	17,309	20.90

19	Demiryolu Taşımacılığı <i>Railway Transport</i>	975	40,645	30,837	75.87
20	Deniz Taşımacılığı <i>Sea Transport</i>	2,421	32,924	12,844	39.01
21	Hava Taşımacılığı <i>Air Transport</i>	591	21,816	12,484	57.22
22	Ardıye ve Antrepoculuk <i>Storage and Warehousing</i>	963	14,930	7,866	52.69
23	Haberleşme <i>Communication</i>	1,538	39,033	38,478	98.58
24	Sağlık <i>Health</i>	7,063	42,394	17,961	42.37
25	Konaklama ve Eğlence Yerleri <i>Accommodation and Entertainment</i>	39,322	203,126	66,526	32.75
26	Milli Savunma <i>National Defence</i>	707	35,274	34,432	97.61
27	Gazetecilik <i>Journalism</i>	764	7,724	4,773	61.79
28	Genel İşler <i>General Services</i>	19,231	309,203	307,349	99.40
TOPLAM <i>L</i>		552,171	4,266,097	2,856,330	66.95

NOT : 1) Bilgisayar dökümünde, üyesi olmayan veya üye bildiriminde bulunmayan sendikalara bu istatistikte yer verilmemiştir.

2) Bu Tebliğ'de yargı kararları dikkate alınmak suretiyle dönem içinde gelen bildirimler esas alınmıştır.

SENDİKALI İŞÇİLERİN İŞKOLLARINA GÖRE DAĞILIMI

NUMBER OF WORKERS AND UNIONIZATION

TEMMUZ 1998 JULY

İŞKOLU NO. Nu.of Ec.Ac.	İŞKOLU ADI <i>ECONOMIC ACTIVITY</i>	İŞYERİ SAYISI <i>NUMBER OF ESTABLISHMENTS</i>	TOPLAM İŞÇİ SAYISI <i>NUMBER OF WORKERS</i>	SENDİKALI İŞÇİ SAYISI <i>NUMBER OF UNIONIZED WORKERS</i>	SENDİKALAŞMA ORANI <i>UNIONIZATION RATE %</i>
1	Tarım ve Ormancılık, Avcılık ve Balıkçılık <i>Agriculture and Forestry, Hunting and Fishing</i>	3,844	134,916	137,111	101.63
2	Madencilik <i>Mining</i>	4,888	122,646	112,424	91.67
3	Petrol, Kimya ve Lastik <i>Petroleum, Chemicals and Rubber</i>	18,203	193,537	130,839	67.60
4	Gıda Sanayi <i>Food Industry</i>	23,338	313,522	312,606	99.71
5	Şeker <i>Sugar</i>	98	37,314	36,327	97.35
6	Dokuma <i>Textile</i>	45,811	491,490	453,972	92.37
7	Deri <i>Leather</i>	8,969	63,242	19,933	31.52
8	Ağaç <i>Wood</i>	19,286	75,682	23,565	31.14
9	Kağıt <i>Paper</i>	1,747	29,195	21,095	72.26
10	Basın ve Yayın <i>Printing and Publishing</i>	5,050	34,236	9,101	26.58
11	Banka ve Sigorta <i>Banking and Insurance</i>	8,182	110,576	103,192	93.32
12	Çimento, Toprak ve Cam <i>Cement, Clay and Glass</i>	8,921	127,983	83,314	65.10
13	Metal <i>Metal</i>	57,980	520,015	419,656	80.70
14	Gemi <i>Ship Building</i>	593	10,035	6,173	61.51
15	İnşaat <i>Construction</i>	101,469	661,699	217,470	32.87
16	Enerji <i>Energy</i>	4,577	132,190	130,657	98.84
17	Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar <i>Commerce, Office, Education and Fine Arts</i>	152,355	421,054	139,685	33.18
18	Kara Taşımacılığı <i>Highway Transport</i>	22,593	84,156	17,524	20.82

19	Demiryolu Taşımacılığı <i>Railway Transport</i>	985	41,738	31,192	74.73
20	Deniz Taşımacılığı <i>Sea Transport</i>	2,487	34,195	13,601	39.77
21	Hava Taşımacılığı <i>Air Transport</i>	601	21,150	12,742	60.25
22	Ardıye ve Antrepoculuk <i>Storage and Warehousing</i>	1,010	15,215	7,926	52.09
23	Haberleşme <i>Communication</i>	1,533	39,217	38,486	98.14
24	Sağlık <i>Health</i>	7,192	44,070	18,258	41.43
25	Konaklama ve Eğlence Yerleri <i>Accommodation and Entertainment</i>	39,886	205,549	69,775	33.95
26	Milli Savunma <i>National Defence</i>	720	35,725	35,005	97.98
27	Gazetecilik <i>Journalism</i>	788	7,812	4,827	61.79
28	Genel İşler <i>General Services</i>	19,748	318,997	317,090	99.40
TOPLAM <i>L</i>		562,854	4,327,156	2,923,546	67.56

NOT : 1) Bilgisayar dökümünde, üyesi olmayan veya üye bildiriminde bulunmayan sendikalara bu istatistikte yer verilmemiştir.

2) Bu Tebliğ'de yargı kararları dikkate alınmak suretiyle dönem içinde gelen bildirimler esas alınmıştır.

3) 2821 Sayılı Sendikalar Kanununun 24. Maddesinde sendika üyesi işçinin geçici olarak işsiz kalması durumunda sendika üyeliğinin düşmeyeceği belirtilmiş olduğundan ve sendika üyeliğinden ayrılmalara ilişkin bildirimlerin sağlıklı ve düzenli olarak Bakanlığımıza iletilmemesi nedeniyle sendikalı işçi sayısı toplam işçi sayısından fazla çıkabilmektedir.

SENDİKALI İŞÇİLERİN İŞKOLLARINA GÖRE DAĞILIMI
NUMBER OF WORKERS AND UNIONIZATION

OCAK 1999 JANUARY

İŞKOLU NO. Nu.of Ec.Ac.	İŞKOLU ADI <i>ECONOMIC ACTIVITY</i>	İŞYERİ SAYISI <i>NUMBER OF ESTABLISHMENTS</i>	TOPLAM İŞÇİ SAYISI <i>NUMBER OF WORKERS</i>	SENDİKALI İŞÇİ SAYISI <i>NUMBER OF UNIONIZED WORKERS</i>	SENDİKALAŞMA ORANI <i>UNIONIZATION RATE %</i>
1	Tarım ve Ormancılık, Avcılık ve Balıkçılık <i>Agriculture and Forestry, Hunting and Fishing</i>	3,974	133,236	138,246	103.76
2	Madencilik <i>Mining</i>	4,909	120,884	113,607	93.98
3	Petrol, Kimya ve Lastik <i>Petroleum, Chemicals and Rubber</i>	18,309	194,863	132,574	68.03
4	Gıda Sanayi <i>Food Industry</i>	23,441	323,105	322,504	99.81
5	Şeker <i>Sugar</i>	47	36,926	36,072	97.69
6	Dokuma <i>Textile</i>	46,006	487,860	459,281	94.14
7	Deri <i>Leather</i>	8,994	62,952	20,064	31.87
8	Ağaç <i>Wood</i>	19,345	75,425	23,799	31.55
9	Kağıt <i>Paper</i>	1,756	29,318	21,351	72.83
10	Basın ve Yayın <i>Printing and Publishing</i>	5,080	34,306	9,464	27.59
11	Banka ve Sigorta <i>Banking and Insurance</i>	8,330	109,473	106,994	97.74
12	Çimento, Toprak ve Cam <i>Cement, Clay and Glass</i>	8,969	129,309	86,073	66.56
13	Metal <i>Metal</i>	58,233	518,214	427,849	82.56
14	Gemi <i>Ship Building</i>	597	10,127	7,050	69.62
15	İnşaat <i>Construction</i>	101,622	663,175	219,951	33.17
16	Enerji <i>Energy</i>	4,435	134,477	133,649	99.38
17	Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar <i>Commerce, Office, Education and Fine Arts</i>	154,040	423,105	141,907	33.54
18	Kara Taşımacılığı <i>Highway Transport</i>	22,740	83,924	17,618	20.99
19	Demiryolu Taşımacılığı <i>Railway Transport</i>	1,008	40,388	31,792	78.72
20	Deniz Taşımacılığı <i>Sea Transport</i>	2,505	34,286	14,005	40.85
21	Hava Taşımacılığı <i>Air Transport</i>	606	21,307	13,276	62.31
22	Ardıye ve Antrepoculuk <i>Storage and Warehousing</i>	1,022	15,176	7,995	52.68

23	Haberleşme <i>Communication</i>	1,551	39,302	38,488	97.93
24	Sağlık <i>Health</i>	7,247	44,729	18,546	41.46
25	Konaklama ve Eğlence Yerleri <i>Accommodation and Entertainment</i>	40,222	203,997	71,987	35.29
26	Milli Savunma <i>National Defence</i>	745	37,857	36,907	97.49
27	Gazetecilik <i>Journalism</i>	795	7,913	4,891	61.81
28	Genel İşler <i>General Services</i>	20,611	334,382	332,035	99.30
TOPLAM TOTAL		567,139	4,350,016	2,987,975	68.69

NOT : 1) Bilgisayar dökümünde, üyesi olmayan veya üye bildiriminde bulunmayan sendikalara bu istatistikte yer verilmemiştir.

2) Bu Tebliğ'de yargı kararları dikkate alınmak suretiyle dönem içinde gelen bildirimler esas alınmıştır.

3) 2821 Sayılı Sendikalar Kanununun 24. Maddesinde sendika üyesi işçinin geçici olarak işsiz kalması durumunda sendika üyeliğinin düşmeyeceği belirtilmiş ve sendika üyeliğinden ayrılmalara ilişkin bildirimlerin sağlıklı ve düzenli olarak Bakanlığımıza iletilmemesi nedeniyle sendikalı işçi sayısı toplam işçi sayısından fazla çıkabilmektedir.

SENDİKALI İŞÇİLERİN İŞKOLLARINA GÖRE DAĞILIMI
NUMBER OF WORKERS AND UNIONIZATION

TEMMUZ 1999 JULY

İŞKOLU NO. Nu.of Ec.Ac.	İŞKOLU ADI <i>ECONOMIC ACTIVITY</i>	İŞYERİ SAYISI <i>NUMBER OF ESTABLISHMENTS</i>	TOPLAM İŞÇİ SAYISI <i>NUMBER OF WORKERS</i>	SENDİKALI İŞÇİ SAYISI <i>NUMBER OF UNIONIZED WORKERS</i>	SENDİKALAŞMA ORANI <i>UNIONIZATION RATE %</i>
1	Tarım ve Ormancılık, Avcılık ve Balıkçılık <i>Agriculture and Forestry, Hunting and Fishing</i>	3,961	132,937	139,168	104.69
2	Madencilik <i>Mining</i>	5,008	121,890	114,238	93.72
3	Petrol, Kimya ve Lastik <i>Petroleum, Chemicals and Rubber</i>	18,258	195,812	134,277	68.57
4	Gıda Sanayi <i>Food Industry</i>	23,436	326,246	325,950	99.91
5	Şeker <i>Sugar</i>	53	37,732	37,180	98.54
6	Dokuma <i>Textile</i>	46,006	483,998	465,173	96.11
7	Deri <i>Leather</i>	8,925	62,007	18,203	29.36
8	Ağaç <i>Wood</i>	19,357	76,165	24,017	31.53
9	Kağıt <i>Paper</i>	1,781	29,565	21,595	73.04
10	Basın ve Yayın <i>Printing and Publishing</i>	5,101	35,655	9,683	27.16
11	Banka ve Sigorta <i>Banking and Insurance</i>	8,518	111,200	110,417	99.30
12	Çimento, Toprak ve Cam <i>Cement, Clay and Glass</i>	8,995	132,112	86,642	65.58
13	Metal <i>Metal</i>	58,137	516,133	432,556	83.81
14	Gemi <i>Ship Building</i>	604	10,098	7,151	70.82
15	İnşaat <i>Construction</i>	101,843	668,723	220,580	32.99
16	Enerji <i>Energy</i>	4,576	135,839	135,174	99.51
17	Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar <i>Commerce, Office, Education and Fine Arts</i>	153,855	421,943	146,413	34.70
18	Kara Taşımacılığı <i>Highway Transport</i>	22,766	82,986	18,107	21.82
19	Demiryolu Taşımacılığı <i>Railway Transport</i>	1,007	40,468	32,139	79.42
20	Deniz Taşımacılığı <i>Sea Transport</i>	2,515	34,061	14,261	41.87
21	Hava Taşımacılığı <i>Air Transport</i>	603	21,336	14,108	66.12
22	Ardıye ve Antrepoculuk <i>Storage and Warehousing</i>	1,050	16,417	7,995	48.70

23	Haberleşme <i>Communication</i>	1,536	39,212	38,613	98.47
24	Sağlık <i>Health</i>	7,243	46,511	19,514	41.96
25	Konaklama ve Eğlence Yerleri <i>Accommodation and Entertainment</i>	40,102	205,319	72,911	35.51
26	Milli Savunma <i>National Defence</i>	733	38,782	37,833	97.55
27	Gazetecilik <i>Journalism</i>	814	7,956	4,915	61.78
28	Genel İşler <i>General Services</i>	20,836	349,936	348,359	99.55
TOPLAM <i>TOTAL</i>		567,619	4,381,039	3,037,172	69.33

- NOT : 1) Bilgisayar dökümünde, üyesi olmayan veya üye bildiriminde bulunmayan sendikalara bu istatistikte yer verilmemiştir.
- 2) Bu Tebliğ'de yargı kararları dikkate alınmak suretiyle dönem içinde gelen bildirimler esas alınmıştır.
- 3) 2821 Sayılı Sendikalar Kanununun 24. Maddesinde sendika üyesi işçinin geçici olarak işsiz kalması durumunda sendika üyeliğinin düşmeyeceği belirtildiğinden ve sendika üyeliğinden ayrılmalara ilişkin bildirimlerin sağlıklı ve düzenli olarak Bakanlığımıza iletilmemesi nedeniyle sendikalı işçi sayısı toplam işçi sayısından fazla çıkabilmektedir.

SENDİKALI İŞÇİLERİN İŞKOLLARINA GÖRE DAĞILIMI
NUMBER OF WORKERS AND UNIONIZATION

OCAK 2000 JANUARY

İŞKOLU NO. Nu.of Ec.Ac.	İŞKOLU ADI ECONOMIC ACTIVITY	İŞYERİ SAYISI NUMBER OF ESTABLISHMENTS	TOPLAM İŞÇİ SAYISI NUMBER OF WORKERS	SENDİKALI İŞÇİ SAYISI NUMBER OF UNIONIZED WORKERS	SENDİKALAŞMA ORANI UNIONIZATION RATE %
1	Tarım ve Ormancılık, Avcılık ve Balıkçılık Agriculture and Forestry, Hunting and Fishing	4,164	133,627	139,773	104.60
2	Madencilik Mining	5,282	123,653	115,108	93.09
3	Petrol, Kimya ve Lastik Petroleum, Chemicals and Rubber	19,046	203,383	136,592	67.16
4	Gıda Sanayi Food Industry	24,369	328,060	327,966	99.97
5	Şeker Sugar	70	38,628	37,729	97.67
6	Dokuma Textile	47,799	501,230	477,042	95.17
7	Deri Leather	9,071	62,068	18,427	29.69
8	Ağaç Wood	19,987	78,942	24,433	30.95
9	Kağıt Paper	1,859	30,334	21,804	71.88
10	Basın ve Yayın Printing and Publishing	5,370	36,409	9,731	26.73
11	Banka ve Sigorta Banking and Insurance	9,369	112,510	112,487	99.98
12	Çimento, Toprak ve Cam Cement, Clay and Glass	9,448	134,308	88,157	65.64
13	Metal Metal	60,829	526,305	439,956	83.59
14	Gemi Ship Building	644	10,547	6,490	61.53
15	İnşaat Construction	109,386	696,094	220,912	31.74
16	Enerji Energy	4,744	137,014	136,158	99.38
17	Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar Commerce, Office, Education and Fine Arts	165,801	430,708	149,285	34.66
18	Kara Taşımacılığı Highway Transport	24,277	92,135	22,092	23.98
19	Demiryolu Taşımacılığı Railway Transport	1,034	41,373	32,319	78.12
20	Deniz Taşımacılığı Sea Transport	2,666	36,403	14,450	39.69
21	Hava Taşımacılığı Air Transport	644	21,235	14,055	66.19
22	Ardıye ve Antrepoculuk Storage and Warehousing	1,168	17,131	8,290	48.39

23	Haberleşme <i>Communication</i>	1,579	40,168	39,011	97.12
24	Sağlık <i>Health</i>	7,695	50,757	19,869	39.15
25	Konaklama ve Eğlence Yerleri <i>Accommodation and Entertainment</i>	42,220	211,428	75,427	35.68
26	Milli Savunma <i>National Defence</i>	748	39,346	37,528	95.38
27	Gazetecilik <i>Journalism</i>	894	9,029	4,953	54.86
28	Genel İşler <i>General Services</i>	21,945	365,704	356,258	97.42
TOPLAM TOTAL		602,108	4,508,529	3,086,302	68.45

NOT : 1) Bilgisayar dökümünde, üyesi olmayan veya üye bildiriminde bulunmayan sendikalara bu istatistikte yer verilmemiştir.

2) Bu Tebliğ'de yargı kararları dikkate alınmak suretiyle dönem içinde gelen bildirimler esas alınmıştır.

3) 2821 Sayılı Sendikalar Kanununun 24. Maddesinde sendika üyesi işçinin geçici olarak işsiz kalması durumunda sendika üyeliğinin düşmeyeceği belirtildiğinden ve sendika üyeliğinden ayrılmalara ilişkin bildirimlerin sağlıklı ve düzenli olarak Bakanlığımıza iletilmemesi nedeniyle sendikalı işçi sayısı toplam işçi sayısından fazla çıkabilmektedir.

SENDİKALI İŞÇİLERİN İŞKOLLARINA GÖRE DAĞILIMI

NUMBER OF WORKERS AND UNIONIZATION

TEMMUZ 2000 JULY

İŞKOLU NO. Nu.of Ec.Ac.	İŞKOLU ADI ECONOMIC ACTIVITY	İŞYERİ SAYISI NUMBER OF ESTABLISHMENTS	TOPLAM İŞÇİ SAYISI NUMBER OF WORKERS	SENDİKALI İŞÇİ SAYISI NUMBER OF UNIONIZED WORKERS	SENDİKALAŞMA ORANI UNIONIZATION RATE %
1	Tarım ve Ormanlık,Avcılık ve Balıkçılık Agriculture and Forestry, Hunting and Fishing	4,248	135,312	119,983	88.67
2	Madencilik Mining	5,331	120,489	78,729	65.34
3	Petrol, Kimya ve Lastik Petroleum, Chemicals and Rubber	19,395	208,865	101,237	48.47
4	Gıda Sanayi Food Industry	24,658	332,727	245,887	73.90
5	Şeker Sugar	74	38,672	30,599	79.12
6	Dokuma Textile	48,606	505,153	392,298	77.66
7	Deri Leather	8,964	60,568	15,279	25.23
8	Ağaç Wood	19,966	78,133	17,721	22.68
9	Kağıt Paper	1,831	29,436	17,097	58.08
10	Basın ve Yayın Printing and Publishing	5,422	36,501	7,269	19.91
11	Banka ve Sığorta Banking and Insurance	9,851	115,386	113,539	98.40
12	Çimento, Toprak ve Cam Cement, Clay and Glass	9,595	133,214	67,938	51.00
13	Metal Metal	61,742	531,005	340,456	64.12
14	Gemi Ship Building	654	10,015	4,507	45.00
15	İnşaat Construction	110,231	681,492	178,038	26.12
16	Enerji Energy	5,143	138,009	107,521	77.91
17	Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar Commerce,Office,Education and Fine Arts	172,146	432,837	118,413	27.36
18	Kara Taşımacılığı Highway Transport	24,541	91,960	15,553	16.91
19	Demiryolu Taşımacılığı Railway Transport	1,036	37,555	19,693	52.44
20	Deniz Taşımacılığı Sea Transport	2,730	36,139	11,841	32.77
21	Hava Taşımacılığı Air Transport	641	20,999	11,437	54.46

22	Ardiye ve Antrepoculuk <i>Storage and Warehousing</i>	1,252	17,425	6,154	35.32
23	Haberleşme <i>Communication</i>	1,542	40,667	36,743	90.35
24	Sağlık <i>Health</i>	7,772	50,539	12,949	25.62
25	Konaklama ve Eğlence Yerleri <i>Accommodation and Entertainment</i>	43,064	219,107	65,658	29.97
26	Milli Savunma <i>National Defence</i>	740	38,502	30,853	80.13
27	Gazetecilik <i>Journalism</i>	882	9,184	3,599	39.19
28	Genel İşler <i>General Services</i>	21,617	371,190	297,600	80.17
TOPLAM TOTAL		613,674	4,521,081	2,468,591	54.60

SENDİKALI İŞÇİLERİN İŞKOLLARINA GÖRE DAĞILIMI
NUMBER OF WORKERS AND UNIONIZATION

OCAK 2001 JANUARY

İŞKOLU NO. Nu.of Ec.Ac.	İŞKOLU ADI ECONOMIC ACTIVITY	İŞYERİ SAYISI NUMBER OF ESTABLISHMENTS	TOPLAM İŞÇİ SAYISI NUMBER OF WORKERS	SENDİKALI İŞÇİ SAYISI NUMBER OF UNIONIZED WORKERS	SENDİKALAŞMA ORANI UNIONIZATION RATE %
1	Tarım ve Ormancılık, Avcılık ve Balıkçılık Agriculture and Forestry, Hunting and Fishing	4,294	135,690	120,471	88.78
2	Madencilik Mining	5,445	120,058	79,221	65.99
3	Petrol, Kimya ve Lastik Petroleum, Chemicals and Rubber	19,662	213,918	105,106	49.13
4	Gıda Sanayi Food Industry	24,876	328,060	256,784	78.27
5	Şeker Sugar	77	32,849	31,945	97.25
6	Dokuma Textile	49,278	503,211	407,268	80.93
7	Deri Leather	8,869	61,309	15,370	25.07
8	Ağaç Wood	20,070	80,931	18,147	22.42
9	Kağıt Paper	1,865	30,299	17,290	57.06
10	Basın ve Yayın Printing and Publishing	5,491	37,654	7,485	19.88
11	Banka ve Sigorta Banking and Insurance	10,003	116,995	114,783	98.11
12	Çimento, Toprak ve Cam Cement, Clay and Glass	9,680	132,886	69,671	52.43
13	Metal Metal	62,542	538,488	358,466	66.57
14	Gemi Ship Building	656	9,496	4,602	48.46
15	İnşaat Construction	111,674	689,312	179,489	26.04
16	Enerji Energy	5,566	137,136	109,931	80.16
17	Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar Commerce, Office, Education and Fine Arts	178,620	430,708	141,549	32.86
18	Kara Taşımacılığı Highway Transport	25,469	94,641	20,288	21.44
19	Demiryolu Taşımacılığı Railway Transport	1,068	36,768	20,167	54.85
20	Deniz Taşımacılığı Sea Transport	2,756	37,224	12,018	32.29
21	Hava Taşımacılığı Air Transport	662	21,383	12,488	58.40
22	Ardıye ve Antrepoculuk Storage and Warehousing	1,326	18,021	6,467	35.89

23	Haberleşme <i>Communication</i>	1,829	48,753	46,414	95.20
24	Sağlık <i>Health</i>	8,011	53,255	13,357	25.08
25	Konaklama ve Eğlence Yerleri <i>Accommodation and Entertainment</i>	44,211	216,688	70,114	32.36
26	Milli Savunma <i>National Defence</i>	728	34,777	32,611	93.77
27	Gazetecilik <i>Journalism</i>	890	9,228	3,683	39.91
28	Genel İşler <i>General Services</i>	22,251	367,806	305,742	83.13
TOPLAM <i>TOTAL</i>		627,869	4,537,544	2,580,927	56.87

SENDİKALI İŞÇİLERİN İŞKOLLARINA GÖRE DAĞILIMI
NUMBER OF WORKERS AND UNIONIZATION

TEMMUZ 2001 JANUARY

İŞKOLU NO. Nu.of Ec.Ac.	İŞKOLU ADI <i>ECONOMIC ACTIVITY</i>	İŞYERİ SAYISI <i>NUMBER OF ESTABLISHMENTS</i>	TOPLAM İŞÇİ SAYISI <i>NUMBER OF WORKERS</i>	SENDİKALI İŞÇİ SAYISI <i>NUMBER OF UNIONIZED WORKERS</i>	SENDİKALAŞMA ORANI <i>UNIONIZATION RATE %</i>
1	Tarım ve Ormancılık, Avcılık ve Balıkçılık <i>Agriculture and Forestry, Hunting and Fishing</i>	4,663	133,198	120,612	90.55
2	Madencilik <i>Mining</i>	5,327	114,886	79,474	69.18
3	Petrol, Kimya ve Lastik <i>Petroleum, Chemicals and Rubber</i>	19,493	212,748	105,960	49.81
4	Gıda Sanayi <i>Food Industry</i>	24,367	328,060	257,518	78.50
5	Şeker <i>Sugar</i>	78	27,780	26,142	94.10
6	Dokuma <i>Textile</i>	26,226	507,478	412,043	81.19
7	Deri <i>Leather</i>	8,528	60,637	15,345	25.31
8	Ağaç <i>Wood</i>	19,150	78,942	20,519	25.99
9	Kağıt <i>Paper</i>	1,837	30,048	17,264	57.45
10	Basın ve Yayın <i>Printing and Publishing</i>	5,430	38,235	7,409	19.38
11	Banka ve Sigorta <i>Banking and Insurance</i>	10,090	114,857	117,275	102.11
12	Çimento, Toprak ve Cam <i>Cement, Clay and Glass</i>	9,525	130,266	70,044	53.77
13	Metal <i>Metal</i>	30,495	539,362	360,715	66.88
14	Gemi <i>Ship Building</i>	661	8,720	4,640	53.21
15	İnşaat <i>Construction</i>	52,393	677,730	179,752	26.52
16	Enerji <i>Energy</i>	5,431	137,039	111,022	81.01
17	Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar <i>Commerce, Office, Education and Fine Arts</i>	75,021	430,708	143,669	33.36
18	Kara Taşımacılığı <i>Highway Transport</i>	10,357	96,709	20,675	21.38
19	Demiryolu Taşımacılığı <i>Railway Transport</i>	1,086	37,410	20,215	54.04
20	Deniz Taşımacılığı <i>Sea Transport</i>	2,824	38,456	12,153	31.60
21	Hava Taşımacılığı <i>Air Transport</i>	669	22,224	12,458	56.06
22	Ardıye ve Antrepoculuk <i>Storage and Warehousing</i>	1,394	18,903	6,473	34.24

23	Haberleşme <i>Communication</i>	1,766	46,709	49,340	105.63
24	Sağlık <i>Health</i>	8,092	52,731	13,822	26.21
25	Konaklama ve Eğlence Yerleri <i>Accommodation and Entertainment</i>	19,133	239,335	78,082	32.62
26	Milli Savunma <i>National Defence</i>	730	31,612	33,088	104.67
27	Gazetecilik <i>Journalism</i>	898	9,675	3,751	38.77
28	Genel İşler <i>General Services</i>	23,167	397,996	310,212	77.94
TOPLAM <i>TOTAL</i>		368,831	4,562,454	2,609,672	57.20

SENDİKALI İŞÇİLERİN İŞKOLLARINA GÖRE DAĞILIMI

NUMBER OF WORKERS AND UNIONIZATION

OCAK 2002 JANUARY

İŞKOLU NO. Nu.of Ec.Ac.	İŞKOLU ADI ECONOMIC ACTIVITY	İŞYERİ SAYISI NUMBER OF ESTABLISHMENTS	TOPLAM İŞÇİ SAYISI NUMBER OF WORKERS	SENDİKALI İŞÇİ SAYISI NUMBER OF UNIONIZED WORKERS	SENDİKALAŞMA ORANI UNIONIZATION RATE %
1	Tarım ve Ormancılık,Avcılık ve Balıkçılık Agriculture and Forestry, Hunting and Fishing	1,771	131,822	120,663	91.53
2	Madencilik Mining	1,007	116,249	79,736	68.59
3	Petrol, Kimya ve Lastik Petroleum, Chemicals and Rubber	2,069	216,551	106,670	49.26
4	Gıda Sanayi Food Industry	6,628	328,060	259,403	79.07
5	Şeker Sugar	41	27,125	26,137	96.36
6	Dokuma Textile	3,743	512,599	427,987	83.49
7	Deri Leather	933	61,095	15,324	25.08
8	Ağaç Wood	1,259	78,942	20,598	26.09
9	Kağıt Paper	215	30,741	17,713	57.62
10	Basın ve Yayın Printing and Publishing	412	39,142	7,428	18.98
11	Banka ve Sığorta Banking and Insurance	4,195	118,627	117,258	98.85
12	Çimento, Toprak ve Cam Cement, Clay and Glass	1,003	128,213	70,687	55.13
13	Metal Metal	5,296	530,252	363,977	68.64
14	Gemi Ship Building	101	9,040	4,640	51.33
15	İnşaat Construction	5,422	664,099	179,979	27.10
16	Enerji Energy	2,290	134,707	112,154	83.26
17	Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar Commerce,Office,Education and Fine Arts	12,312	430,708	145,919	33.88
18	Kara Taşımacılığı Highway Transport	2,357	96,654	23,351	24.16
19	Demiryolu Taşımacılığı Railway Transport	553	37,683	20,254	53.75
20	Deniz Taşımacılığı Sea Transport	365	40,297	12,449	30.89
21	Hava Taşımacılığı Air Transport	128	22,396	13,196	58.92

22	Ardiye ve Antrepoculuk <i>Storage and Warehousing</i>	176	20,299	6,483	31.94
23	Haberleşme <i>Communication</i>	1,200	50,047	49,943	99.79
24	Sağlık <i>Health</i>	717	54,824	14,141	25.79
25	Konaklama ve Eğlence Yerleri <i>Accommodation and Entertainment</i>	3,664	224,576	80,513	35.85
26	Milli Savunma <i>National Defence</i>	832	31,246	33,398	106.89
27	Gazetecilik <i>Journalism</i>	181	9,828	3,768	38.34
28	Genel İşler <i>General Services</i>	9,055	418,342	315,078	75.32
TOPLAM TOTAL		67,925	4,564,164	2,648,847	58.04

SENDİKALI İŞÇİLERİN İŞKOLLARINA GÖRE DAĞILIMI
NUMBER OF WORKERS AND UNIONIZATION

OCAK 2003 JANUARY

İŞKOLU NO. Nu.of Ec.Ac.	İŞKOLU ADI <i>ECONOMIC ACTIVITY</i>	İŞYERİ SAYISI <i>NUMBER OF ESTABLISHMENTS</i>	TOPLAM İŞÇİ SAYISI <i>NUMBER OF WORKERS</i>	SENDİKALI İŞÇİ SAYISI <i>NUMBER OF UNIONIZED WORKERS</i>	SENDİKALAŞMA ORANI <i>UNIONIZATION RATE %</i>
1	Tarım ve Ormancılık, Avcılık ve Balıkçılık <i>Agriculture and Forestry, Hunting and Fishing</i>	4,760	128,459	120,776	94.02
2	Madencilik <i>Mining</i>	5,645	118,181	80,965	68.51
3	Petrol, Kimya ve Lastik <i>Petroleum, Chemicals and Rubber</i>	20,623	223,577	108,566	48.56
4	Gıda Sanayi <i>Food Industry</i>	25,264	328,060	262,732	80.09
5	Şeker <i>Sugar</i>	92	26,623	26,099	98.03
6	Dokuma <i>Textile</i>	27,245	538,709	440,111	81.70
7	Deri <i>Leather</i>	8,628	63,870	15,557	24.36
8	Ağaç <i>Wood</i>	19,607	78,942	20,860	26.42
9	Kağıt <i>Paper</i>	1,895	30,484	18,321	60.10
10	Basın ve Yayın <i>Printing and Publishing</i>	5,739	39,841	7,529	18.90
11	Banka ve Sigorta <i>Banking and Insurance</i>	9,813	119,982	119,120	99.28
12	Çimento, Toprak ve Cam <i>Cement, Clay and Glass</i>	9,920	133,716	71,589	53.54
13	Metal <i>Metal</i>	37,118	554,134	377,780	68.17
14	Gemi <i>Ship Building</i>	718	10,552	5,021	47.58
15	İnşaat <i>Construction</i>	63,196	679,339	181,349	26.69
16	Enerji <i>Energy</i>	5,465	134,510	115,534	85.89
17	Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar <i>Commerce, Office, Education and Fine Arts</i>	72,913	436,794	152,938	35.01
18	Kara Taşımacılığı <i>Highway Transport</i>	12,670	98,619	24,867	25.22
19	Demiryolu Taşımacılığı <i>Railway Transport</i>	974	34,709	20,353	58.64
20	Deniz Taşımacılığı <i>Sea Transport</i>	3,063	41,149	12,697	30.86
21	Hava Taşımacılığı <i>Air Transport</i>	707	25,550	13,421	52.53
22	Ardıye ve Antrepoculuk <i>Storage and Warehousing</i>	1,607	19,905	6,579	33.05

23	Haberleşme <i>Communication</i>	1,771	47,345	50,650	106.98
24	Sağlık <i>Health</i>	8,698	57,201	14,256	24.92
25	Konaklama ve Eğlence Yerleri <i>Accommodation and Entertainment</i>	24,679	246,277	84,768	34.42
26	Milli Savunma <i>National Defence</i>	686	26,231	33,465	127.58
27	Gazetecilik <i>Journalism</i>	1,037	11,929	3,830	32.11
28	Genel İşler <i>General Services</i>	25,643	431,930	327,593	75.84
TOPLAM <i>TOTAL</i>		400,176	4,686,618	2,717,326	57.98

SENDİKALI İŞÇİLERİN İŞKOLLARINA GÖRE DAĞILIMI
NUMBER OF WORKERS AND UNIONIZATION

TEMMUZ 2003 JULY

İŞKOLU NO. Nu.of Ec.Ac.	İŞKOLU ADI <i>ECONOMIC ACTIVITY</i>	İŞYERİ SAYISI <i>NUMBER OF ESTABLISHMENTS</i>	TOPLAM İŞÇİ SAYISI <i>NUMBER OF WORKERS</i>	SENDİKALI İŞÇİ SAYISI <i>NUMBER OF UNIONIZED WORKERS</i>	SENDİKALAŞMA ORANI <i>UNIONIZATION RATE %</i>
1	Tarım ve Ormancılık, Avcılık ve Balıkçılık <i>Agriculture and Forestry, Hunting and Fishing</i>	4,787	114,144	120,679	105.73
2	Madencilik <i>Mining</i>	5,801	121,124	81,164	67.01
3	Petrol, Kimya ve Lastik <i>Petroleum, Chemicals and Rubber</i>	19,880	213,531	109,613	51.33
4	Gıda Sanayi <i>Food Industry</i>	25,644	328,060	263,901	80.44
5	Şeker <i>Sugar</i>	179	27,457	26,327	95.88
6	Dokuma <i>Textile</i>	28,249	568,098	447,634	78.80
7	Deri <i>Leather</i>	9,534	77,211	15,938	20.64
8	Ağaç <i>Wood</i>	19,709	78,942	20,716	26.24
9	Kağıt <i>Paper</i>	1,896	29,715	18,155	61.10
10	Basın ve Yayın <i>Printing and Publishing</i>	5,852	41,550	7,502	18.06
11	Banka ve Sigorta <i>Banking and Insurance</i>	10,566	124,678	121,240	97.24
12	Çimento, Toprak ve Cam <i>Cement, Clay and Glass</i>	10,369	140,020	72,010	51.43
13	Metal <i>Metal</i>	39,400	575,736	387,311	67.27
14	Gemi <i>Ship Building</i>	746	9,930	5,044	50.80
15	İnşaat <i>Construction</i>	64,594	683,893	181,155	26.49
16	Enerji <i>Energy</i>	5,909	133,294	115,589	86.72
17	Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar <i>Commerce, Office, Education and Fine Arts</i>	87,568	478,936	157,201	32.82
18	Kara Taşımacılığı <i>Highway Transport</i>	14,341	104,808	24,850	23.71
19	Demiryolu Taşımacılığı <i>Railway Transport</i>	1,032	36,111	20,676	57.26
20	Deniz Taşımacılığı <i>Sea Transport</i>	2,962	39,115	12,611	32.24
21	Hava Taşımacılığı <i>Air Transport</i>	875	27,442	13,379	48.75
22	Ardıye ve Antrepoculuk <i>Storage and Warehousing</i>	1,701	20,347	6,576	32.32

23	Haberleşme <i>Communication</i>	1,841	40,785	50,588	124.04
24	Sağlık <i>Health</i>	8,867	59,288	15,141	25.54
25	Konaklama ve Eğlence Yerleri <i>Accommodation and Entertainment</i>	26,208	272,996	85,790	31.43
26	Milli Savunma <i>National Defence</i>	691	27,967	34,111	121.97
27	Gazetecilik <i>Journalism</i>	1,015	9,955	3,829	38.46
28	Genel İşler <i>General Services</i>	25,570	396,825	336,461	84.79
TOPLAM <i>TOTAL</i>		425,786	4,781,958	2,755,191	57.62

SENDİKALI İŞÇİLERİN İŞKOLLARINA GÖRE DAĞILIMI

NUMBER OF WORKERS AND UNIONIZATION

OCAK 2004 JANUARY

İSKOLU NO. Nu.of Ec.Ac.	İŞKOLU ADI ECONOMIC ACTIVITY	İŞYERİ SAYISI NUMBER OF ESTABLISHMENTS	TOPLAM İŞÇİ SAYISI NUMBER OF WORKERS	SENDİKALI İŞÇİ SAYISI NUMBER OF UNIONIZED WORKERS	SENDİKALAŞMA ORANI UNIONIZATION RATE %
1	Tarım ve Ormancılık,Avcılık ve Balıkçılık Agriculture and Forestry, Hunting and Fishing	4,969	114,736	121,046	105.50
2	Madencilik Mining	5,957	122,615	81,748	66.67
3	Petrol, Kimya ve Lastik Petroleum, Chemicals and Rubber	20,513	219,699	111,928	50.95
4	Gıda Sanayi Food Industry	26,261	328,060	266,467	81.23
5	Şeker Sugar	94	27,357	26,301	96.14
6	Dokuma Textile	28,687	588,821	462,010	78.46
7	Deri Leather	9,764	79,576	16,273	20.45
8	Ağaç Wood	20,238	78,942	21,054	26.67
9	Kağıt Paper	1,959	30,359	18,643	61.41
10	Basın ve Yayın Printing and Publishing	6,063	42,646	7,546	17.69
11	Banka ve Sığorta Banking and Insurance	11,571	132,149	122,429	92.64
12	Çimento, Toprak ve Cam Cement, Clay and Glass	10,633	142,948	75,332	52.70
13	Metal Metal	42,097	597,752	398,340	66.64
14	Gemi Ship Building	781	10,495	5,102	48.61
15	İnşaat Construction	69,369	691,299	181,704	26.28
16	Enerji Energy	6,210	137,206	117,077	85.33
17	Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar Commerce,Office,Education and Fine Arts	91,316	436,794	152,938	35.01
18	Kara Taşımacılığı Highway Transport	16,212	108,631	25,203	23.20
19	Demiryolu Taşımacılığı Railway Transport	1,145	25,982	21,043	80.99
20	Deniz Taşımacılığı Sea Transport	3,126	41,518	12,784	30.79
21	Hava Taşımacılığı Air Transport	844	27,915	13,136	47.06

22	Ardiye ve Antrepoculuk <i>Storage and Warehousing</i>	1,798	21,013	6,765	32.19
23	Haberleşme <i>Communication</i>	2,027	50,826	50,814	99.98
24	Sağlık <i>Health</i>	9,238	61,692	15,624	25.33
25	Konaklama ve Eğlence Yerleri <i>Accommodation and Entertainment</i>	28,237	277,309	89,084	32.12
26	Milli Savunma <i>National Defence</i>	808	31,608	34,235	108.31
27	Gazetecilik <i>Journalism</i>	1,051	10,969	3,930	35.83
28	Genel İşler <i>General Services</i>	27,289	418,875	348,371	83.17
TOPLAM TOTAL		448,257	4,857,792	2,806,927	57.78

SENDİKALI İŞÇİLERİN İŞKOLLARINA GÖRE DAĞILIMI
NUMBER OF WORKERS AND UNIONIZATION

OCAK 2005 JANUARY

İŞKOLU NO. Nu.of Ec.Ac.	İŞKOLU ADI ECONOMIC ACTIVITY	İŞYERİ SAYISI NUMBER OF ESTABLISHMENTS	TOPLAM İŞÇİ SAYISI NUMBER OF WORKERS	SENDİKALI İŞÇİ SAYISI NUMBER OF UNIONIZED WORKERS	SENDİKALAŞMA ORANI UNIONIZATION RATE %
1	Tarım ve Ormancılık, Avcılık ve Balıkçılık <i>Agriculture and Forestry, Hunting and Fishing</i>	5,085	106,342	121,918	114.65
2	Madencilik <i>Mining</i>	6,204	127,564	82,584	64.74
3	Petrol, Kimya ve Lastik <i>Petroleum, Chemicals and Rubber</i>	20,696	227,666	116,920	51.36
4	Gıda Sanayi <i>Food Industry</i>	27,025	343,206	267,251	77.87
5	Şeker <i>Sugar</i>	167	26,587	26,263	98.78
6	Dokuma <i>Textile</i>	29,523	586,369	476,989	81.35
7	Deri <i>Leather</i>	10,042	80,448	16,440	20.44
8	Ağaç <i>Wood</i>	20,795	79,101	24,205	30.60
9	Kağıt <i>Paper</i>	2,060	30,420	20,146	66.23
10	Basın ve Yayın <i>Printing and Publishing</i>	6,003	42,859	7,686	17.93
11	Banka ve Sigorta <i>Banking and Insurance</i>	12,484	142,405	125,969	88.46
12	Çimento, Toprak ve Cam <i>Cement, Clay and Glass</i>	10,929	151,340	79,125	52.28
13	Metal <i>Metal</i>	45,470	622,531	425,012	68.27
14	Gemi <i>Ship Building</i>	822	11,753	5,360	45.61
15	İnşaat <i>Construction</i>	75,505	714,677	182,578	25.55
16	Enerji <i>Energy</i>	6,457	138,791	118,465	85.35
17	Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar <i>Commerce, Office, Education and Fine Arts</i>	96,421	436,794	152,938	35.01
18	Kara Taşımacılığı <i>Highway Transport</i>	18,525	116,503	29,911	25.67
19	Demiryolu Taşımacılığı <i>Railway Transport</i>	1,195	27,345	21,453	78.45
20	Deniz Taşımacılığı <i>Sea Transport</i>	3,156	42,318	13,065	30.87
21	Hava Taşımacılığı <i>Air Transport</i>	949	26,661	14,174	53.16
22	Ardıye ve Antrepoculuk <i>Storage and Warehousing</i>	1,841	21,990	7,065	32.13

23	Haberleşme <i>Communication</i>	2,014	52,359	52,198	99.69
24	Sağlık <i>Health</i>	9,508	68,375	16,342	23.90
25	Konaklama ve Eğlence Yerleri <i>Accommodation and Entertainment</i>	30,467	294,113	94,895	32.26
26	Milli Savunma <i>National Defence</i>	809	28,036	34,048	121.44
27	Gazetecilik <i>Journalism</i>	1,147	12,577	4,142	32.93
28	Genel İşler <i>General Services</i>	28,661	411,654	364,801	88.62
TOPLAM <i>TOTAL</i>		473,960	4,970,784	2,901,943	58.37

SENDİKALI İŞÇİLERİN İŞKOLLARINA GÖRE DAĞILIMI
NUMBER OF WORKERS AND UNIONIZATION

TEMMUZ 2005 JULY

İŞKOLU NO. <i>Nu.of Ec.Ac.</i>	İŞKOLU ADI <i>ECONOMIC ACTIVITY</i>	İŞYERİ SAYISI <i>NUMBER OF ESTABLISHMENTS</i>	TOPLAM İŞÇİ SAYISI <i>NUMBER OF WORKERS</i>	SENDİKALI İŞÇİ SAYISI <i>NUMBER OF UNIONIZED WORKERS</i>	SENDİKALAŞMA ORANI <i>UNIONIZATION RATE %</i>
1	Tarım ve Ormancılık, Avcılık ve Balıkçılık <i>Agriculture and Forestry, Hunting and Fishing</i>	5,161	104,862	121,949	116.29
2	Madencilik <i>Mining</i>	6,337	125,104	83,482	66.73
3	Petrol, Kimya ve Lastik <i>Petroleum, Chemicals and Rubber</i>	20,954	229,191	119,439	52.11
4	Gıda Sanayi <i>Food Industry</i>	27,578	344,329	270,878	78.67
5	Şeker <i>Sugar</i>	78	26,751	26,354	98.52
6	Dokuma <i>Textile</i>	30,570	585,055	484,257	82.77
7	Deri <i>Leather</i>	10,211	80,716	16,640	20.62
8	Ağaç <i>Wood</i>	21,319	81,063	24,541	30.27
9	Kağıt <i>Paper</i>	2,138	30,262	20,408	67.44
10	Basın ve Yayın <i>Printing and Publishing</i>	6,158	43,938	8,388	19.09
11	Banka ve Sigorta <i>Banking and Insurance</i>	12,858	144,242	129,851	90.02
12	Çimento, Toprak ve Cam <i>Cement, Clay and Glass</i>	11,106	154,257	81,850	53.06
13	Metal <i>Metal</i>	47,839	631,294	433,294	68.64
14	Gemi <i>Ship Building</i>	868	11,843	5,552	46.88
15	İnşaat <i>Construction</i>	81,057	722,321	183,013	25.34
16	Enerji <i>Energy</i>	6,998	140,279	121,001	86.26
17	Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar <i>Commerce, Office, Education and Fine Arts</i>	102,274	436,794	152,938	35.01
18	Kara Taşımacılığı <i>Highway Transport</i>	20,216	121,875	31,922	26.19
19	Demiryolu Taşımacılığı <i>Railway Transport</i>	807	23,824	21,673	90.97
20	Deniz Taşımacılığı <i>Sea Transport</i>	3,191	41,913	13,237	31.58
21	Hava Taşımacılığı <i>Air Transport</i>	950	26,355	14,894	56.51
22	Ardıye ve Antrepoculuk <i>Storage and Warehousing</i>	1,914	22,630	7,266	32.11

23	Haberleşme <i>Communication</i>	1,961	52,995	52,511	99.09
24	Sağlık <i>Health</i>	9,814	71,456	17,443	24.41
25	Konaklama ve Eğlence Yerleri <i>Accommodation and Entertainment</i>	32,312	303,514	96,400	31.76
26	Milli Savunma <i>National Defence</i>	811	31,382	30,333	96.66
27	Gazetecilik <i>Journalism</i>	1,169	13,199	4,174	31.62
28	Genel İşler <i>General Services</i>	29,655	421,140	372,241	88.39
TOPLAM <i>TOTAL</i>		496,304	5,022,584	2,945,929	58.65

SENDİKALI İŞÇİLERİN İŞKOLLARINA GÖRE DAĞILIMI
NUMBER OF WORKERS AND UNIONIZATION

OCAK 2006 JANUARY

İŞKOLU NO. <i>Nu.of Ec.Ac.</i>	İŞKOLU ADI <i>ECONOMIC ACTIVITY</i>	İŞYERİ SAYISI <i>NUMBER OF ESTABLISHMENTS</i>	TOPLAM İŞÇİ SAYISI <i>NUMBER OF WORKERS</i>	SENDİKALI İŞÇİ SAYISI <i>NUMBER OF UNIONIZED WORKERS</i>	SENDİKALAŞMA ORANI <i>UNIONIZATION RATE %</i>
1	Tarım ve Ormancılık, Avcılık ve Balıkçılık <i>Agriculture and Forestry, Hunting and Fishing</i>	5,330	89,974	123,503	137.27
2	Madencilik <i>Mining</i>	6,682	127,423	84,998	66.71
3	Petrol, Kimya ve Lastik <i>Petroleum, Chemicals and Rubber</i>	21,617	232,293	121,101	52.13
4	Gıda Sanayi <i>Food Industry</i>	28,608	349,661	273,250	78.15
5	Şeker <i>Sugar</i>	80	26,670	26,304	98.63
6	Dokuma <i>Textile</i>	33,215	586,378	489,774	83.53
7	Deri <i>Leather</i>	10,487	82,954	17,051	20.55
8	Ağaç <i>Wood</i>	22,114	82,759	25,069	30.29
9	Kağıt <i>Paper</i>	2,226	31,059	20,643	66.46
10	Basın ve Yayın <i>Printing and Publishing</i>	5,881	42,286	8,504	20.11
11	Banka ve Sigorta <i>Banking and Insurance</i>	13,294	148,713	132,767	89.28
12	Çimento, Toprak ve Cam <i>Cement, Clay and Glass</i>	11,507	159,853	83,281	52.10
13	Metal <i>Metal</i>	51,543	638,762	443,056	69.36
14	Gemi <i>Ship Building</i>	996	11,873	5,648	47.57
15	İnşaat <i>Construction</i>	90,871	733,709	183,429	25.00
16	Enerji <i>Energy</i>	7,506	143,483	122,075	85.08
17	Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar <i>Commerce, Office, Education and Fine Arts</i>	109,315	436,794	152,938	35.01
18	Kara Taşımacılığı <i>Highway Transport</i>	23,037	125,195	32,159	25.69
19	Demiryolu Taşımacılığı <i>Railway Transport</i>	836	24,213	21,796	90.02
20	Deniz Taşımacılığı <i>Sea Transport</i>	3,322	43,219	13,518	31.28
21	Hava Taşımacılığı <i>Air Transport</i>	972	28,668	14,988	52.28
22	Ardıye ve Antrepoculuk <i>Storage and Warehousing</i>	2,032	24,900	7,402	29.73

23	Haberleşme <i>Communication</i>	2,018	53,844	52,482	97.47
24	Sağlık <i>Health</i>	10,279	75,507	18,527	24.54
25	Konaklama ve Eğlence Yerleri <i>Accommodation and Entertainment</i>	35,362	309,678	99,647	32.18
26	Milli Savunma <i>National Defence</i>	835	31,225	30,673	98.23
27	Gazetecilik <i>Journalism</i>	1,289	14,439	4,217	29.21
28	Genel İşler <i>General Services</i>	31,362	432,983	378,631	87.45
TOPLAM <i>TOTAL</i>		532,616	5,088,515	2,987,431	58.70

	Gıda tüml. ve içecek	Tekstil ürünleri imalatı	Dermun işlenmesi	Ağaç ürünleri	Kâğıt ve kâğıt ürünleri imalatı	Basım ve yayım imalatı	Metallik olmayan diğer mın.mad.	Ana metal sanayi
1997Q1	99.1	108.1	101.2	107.3	102	95.9	115.6	95.3
1997Q2	95.9	96.9	99.8	100.9	94.2	88	97.4	105.4
1997Q3	105.1	100.8	117	99.9	107	112.2	99.4	102.3
1997Q4	96.7	99.9	91	96	97	100.1	92.5	96.7
1998Q1	104.2	98.3	95.4	93.7	95.2	93.9	112	93.1
1998Q2	94.1	95.2	86.2	97.7	95	96.3	97.2	100.3
1998Q3	109.8	92.9	89.4	102.4	102.3	105.7	102.1	102.5
1998Q4	99.5	90.1	86.3	111.7	98.6	90.9	98	96.7
1999Q1	133.2	110.7	102.4	118.3	113.7	97.5	115.5	106.4
1999Q2	112.1	108.7	96.8	102	105.3	95.1	94.8	103.3
1999Q3	126.6	108.8	103.7	113.3	111.3	96.5	101	110.5
1999Q4	108.3	99.2	89.2	105.8	102.9	109.3	94.5	101.5
2000Q1	123.5	100.1	82.5	116.1	99.4	94.5	121	112.7
2000Q2	107.5	99	83.6	111.4	96.7	110.1	95.6	106.2
2000Q3	110.6	95.8	95.8	125.7	105.6	116.7	104	111.5
2000Q4	112.1	91	86.3	113.9	96.7	113.9	102.4	113.7
2001Q1	101.6	91	80.2	109.8	90.6	100.1	108	106.2
2001Q2	88.7	83	71.4	89.9	79.2	87	85.7	93.8
2001Q3	94.9	82.5	67.8	96.9	87	84.6	90.9	102.8
2001Q4	88.6	76.2	59.2	98.7	80.6	78.6	91.8	98.9
2002Q1	92.5	77.2	60.3	86.5	78.8	81.3	84.3	92
2002Q2	87.6	82.2	65.2	86.4	79	84.8	74.5	96.4
2002Q3	93.9	78.3	67.4	97.2	83.3	83.3	77.7	91.5
2002Q4	89.3	79.4	63.1	88.8	78.6	87.9	78.2	87.9
2003Q1	85.2	76.9	64	88.5	84.1	81.4	73.3	80.6
2003Q2	79.2	70.7	63.9	86.2	81.2	76.2	64.8	79.3
2003Q3	87.8	72.6	69.1	89.5	90.5	81.5	68.4	82.6
2003Q4	86.6	75.6	68.1	89	87.8	85.3	67.9	83.9
2004Q1	91.3	80.2	76.4	85.3	77.2	79.7	70.4	81.2
2004Q2	89.4	76.2	74.9	90.6	77.4	89.4	68.6	80.6
2004Q3	89.9	78.6	78.8	100.5	79.4	99.6	70.5	84
2004Q4	94.6	79.3	78.3	95.2	79.5	97.4	68.9	83.8
2005Q1	95	80.8	81.8	95.6	76.6	91.1	73.1	83.4
2005Q2	93.1	81.2	84.1	95.1	79.8	98.9	67.5	81.8
2005Q3	94.2	81	78.4	97.2	83.3	95.4	69.1	83.8
2005Q4	94.4	81.1	79.3	92.7	82.1	96.9	68.4	82.5

EK.2 1997-2005 Reel kazanç endeksi (1997=100)

	Gıda ütünl. ve içecek	Tekstil ürünleri imalatı	Derinin işlenmesi	Ağaç ürünleri	Kâğıt ve kâğıt ürünleri imalatı	Basım ve yayım imalatı	Metallik olmayan diğer min. mad.	Ana metal sanayi
1997Q1	107.3	121.7	115.9	95.7	104.2	125	103.8	106.5
1997Q2	95.9	108.3	97.3	99.1	102.5	114	99	102.2
1997Q3	107.5	102	118.7	103.5	100.9	97.1	110.6	101.4
1997Q4	93	89.9	94.2	101	95.2	78	90.5	92.7
1998Q1	118.1	111.9	104.4	95.5	103.6	179.6	109.4	100.7
1998Q2	95.3	97.5	77.2	101.2	114.9	174.8	104	97.9
1998Q3	130.4	99.2	86.8	106.1	116.7	167.5	103.8	108.8
1998Q4	99.1	96.2	89.1	122.2	104.5	189.8	101.6	103.9
1999Q1	120.2	122.7	92.2	118	108.7	183.4	109.5	108.8
1999Q2	110.1	110.4	86	123.2	108.7	217.7	100.8	102.4
1999Q3	123.6	107.7	89.9	115.9	115.3	216.1	104.3	112.2
1999Q4	108.8	97.4	83.1	105	100.1	228.4	91.7	106.3
2000Q1	120.7	105.2	75.1	109.4	111.5	222.2	98	106.1
2000Q2	113.6	101.5	86.8	108.7	96.3	233.4	93.9	104.3
2000Q3	117.6	104.7	86.8	130.9	112.6	250	103.8	110.7
2000Q4	120.4	99.6	88.3	116.8	107	263.2	97.8	107.7
2001Q1	115.1	99.3	91	120.9	101.1	202.6	96.6	105.1
2001Q2	99.9	90.3	69	108.4	87.8	196.6	86.6	91.6
2001Q3	106.3	88	81	113.4	89.9	192.2	93.5	96.3
2001Q4	103	79.9	68.9	114.7	85.5	173.9	88	91
2002Q1	107.8	80	63.9	108	85.6	161.7	80.1	95.6
2002Q2	103.8	78.2	67.4	109.4	87.8	155.8	78.9	90.9
2002Q3	101.2	82.5	66.3	115.3	87.2	167.2	86.7	92.1
2002Q4	104.3	74.6	63.8	116.5	84.5	172.9	83.3	94.1
2003Q1	96.2	74.5	54.1	118.8	89.1	173.9	80.3	84.1
2003Q2	88.7	69.6	53.3	105.4	80.5	171	76.4	81.5
2003Q3	99.8	77.7	64	111.3	84.4	188.8	81.9	89.6
2003Q4	98.4	76.8	63.2	117.1	87.2	197.1	80.3	88.6
2004Q1	103.5	85.7	60.3	103.2	82.6	184.4	76.7	85.4
2004Q2	100.4	76.5	71.7	111.1	84.2	193.6	76.8	90
2004Q3	100.7	76.8	65.3	127.3	85.3	194.4	75.3	89
2004Q4	103.1	76.2	62.5	122.6	81.6	210.4	73	90.5
2005Q1	114.4	78	65	119	86.2	228.5	77.9	90
2005Q2	108.4	78.9	70.4	118.4	91.9	227.5	77.5	90.5
2005Q3	107.1	79.3	68.8	131.1	88.8	217.7	77	84.3
2005Q4	106.3	78.3	68.7	124.8	88.4	225.7	76	83.4

Ek 3. 1997-2005 dönemi İmalat Sanayi diğer işlerde Çalışan kişi başı kazanç endeksi (1997=100)

	Gıda unun. ve içecek	Tekstil ürünleri imalatı	Derinin işlenmesi	Ağaç ürünleri	Kağıt ve kağıt ürünleri imalatı	Basım ve yayım imalatı	Metallik olmayan diğer min.mad.	Ana metal sanayi
1997Q1	94	95.2	91.9	82.7	93.6	110.7	85.5	90.7
1997Q2	105.4	95.8	108.7	108.1	101.8	103.2	98.7	97
1997Q3	99	103.5	101.2	109.8	104.1	101	107.7	101.1
1997Q4	101.6	105.6	98.3	99.4	100.5	85.1	108	111.3
1998Q1	95.5	94.1	86.4	79.9	108.2	102.9	93.9	91.4
1998Q2	90.4	91.4	76.8	94.2	102.1	93.1	104.1	99.7
1998Q3	106.5	93.5	85.3	95.9	94.6	103.3	117	99.3
1998Q4	104.1	100.3	90.8	95.8	101.5	117.9	112.9	96.9
1999Q1	98.8	87.1	88.5	78.6	102.1	116.5	90.9	83.6
1999Q2	105.5	105.8	101.1	100	124.1	99.6	113	107.7
1999Q3	116.6	102.9	105.8	102.7	94.3	98.3	107.5	100
1999Q4	111	118.5	117.2	103.1	103.3	117.3	106.6	101.7
2000Q1	99.3	106	91.8	90.9	89.5	132.7	96.6	86.6
2000Q2	108.8	119.2	138.8	111	105.2	149.6	128.5	112.1
2000Q3	128.6	115.7	165	118.4	101.5	152.1	136.4	107.2
2000Q4	113.7	117.2	199.1	111.9	95.9	148.2	129.7	108.5
2001Q1	104.8	104.3	129.5	104.4	84.9	118.1	106.7	101.8
2001Q2	122.5	122.1	139.5	97.4	101.7	113.9	120.2	117.1
2001Q3	140	126.2	142.4	115.6	123.6	128.6	125.2	124.7
2001Q4	133.5	120.1	147.7	113.9	118.3	105.4	110.5	123.5
2002Q1	109.2	113.9	146.7	115.2	115.2	102.1	110.2	120.9
2002Q2	126.3	129.7	168.9	135.9	131.9	110.3	137.5	146.3
2002Q3	141.2	126.1	156.3	144.9	134.4	119.3	137.7	143.9
2002Q4	130.2	128.6	184.7	131	140.5	119.5	128.6	146.5
2003Q1	124.7	118.8	165.9	110.9	148	126.2	110.7	137.9
2003Q2	139.6	128.7	162.1	124.9	154.8	118.5	143.7	150.6
2003Q3	151.4	129.8	177	130.8	156.3	136.3	153.3	147.7
2003Q4	139.3	134.8	222.1	125.7	166.3	131.7	137.7	146.9
2004Q1	124.3	126.7	164.4	106.5	134.9	155.8	119.5	141.7
2004Q2	137.9	130	157.7	146	146.5	165.9	146.2	154.5
2004Q3	148.5	132.8	185.3	142.9	159.3	171.3	150.2	156.7
2004Q4	131.8	131.3	186.5	169.1	155.2	174.5	137.1	154
2005Q1	125.1	121.1	129.5	138.4	142.2	159.9	128.1	143.3
2005Q2	145.7	125.6	149.7	164.1	160.4	192.7	147	149.3
2005Q3	157.1	122.7	165	179.2	172.3	189.3	148.4	154.9
2005Q4	145.5	130	200.4	154.8	166.7	191.1	139.3	147.4

Ek4. 1997-2005 dönemi kişi başı kısmi verimlilik endeksi (1997=100)

Ek5 1997-2005 Dönemi sendikalaşma oranları

	Gıda ürün. ve içecek	Tekstil ürünleri imalatı.	Derinin işlenmesi.	Ağaç ürünleri	Kağıt ve kağıt ürünleri imalatı	Esrum ve yayım imalatı	Metallik olmayan diğer min.mad.	Ana metal sanayi
1997Q1	95.64	92.23	31.14	33.58	71.29	26.09	77.04	64.63
1997Q2	95.64	92.23	31.14	33.58	71.29	26.09	77.04	64.63
1997Q3	98.83	89.1	31.08	32.77	72.16	26.8	62.04	72.04
1997Q4	98.83	89.1	31.08	32.77	72.16	26.8	62.04	72.04
1998Q1	99.3	91.26	31.61	31.73	73.25	26.97	63.66	78.81
1998Q2	99.3	91.26	31.61	31.73	73.25	26.97	63.66	78.81
1998Q3	99.71	92.37	31.52	31.14	72.26	26.58	65.1	80.7
1998Q4	99.71	92.37	31.52	31.14	72.26	26.58	65.1	80.7
1999Q1	99.81	94.14	31.87	31.55	72.83	27.59	66.56	82.56
1999Q2	99.81	94.14	31.87	31.55	72.83	27.59	66.56	82.56
1999Q3	99.91	96.11	29.36	31.53	73.04	27.16	65.58	83.81
1999Q4	99.91	96.11	29.36	31.53	73.04	27.16	65.58	83.81
2000Q1	99.97	95.14	29.69	30.95	71.88	26.73	65.64	83.59
2000Q2	99.97	95.14	29.69	30.95	71.88	26.73	65.64	83.59
2000Q3	73.9	87.76	25.23	22.68	58.08	19.91	51	64
2000Q4	73.9	87.76	25.23	22.68	58.08	19.91	51	64
2001Q1	78.27	80.93	25.07	22.42	57.06	19.88	52.43	66.57
2001Q2	78.27	80.93	25.07	22.42	57.06	19.88	52.43	66.57
2001Q3	78.5	81.19	25.31	25.99	57.45	19.38	53.77	66.88
2001Q4	78.5	81.19	25.31	25.99	57.45	19.38	53.77	66.88
2002Q1	79.07	83.49	25.08	26.09	57.62	18.98	55.13	68.64
2002Q2	79.07	83.49	25.08	26.09	57.62	18.98	55.13	68.64
2002Q3	79.43	83.84	25	26.45	59.74	19.27	54.53	69.31
2002Q4	79.43	83.84	25	26.45	59.74	19.27	54.53	69.31
2003Q1	80.09	81.7	24.36	26.42	60.1	18.9	53.54	68.17
2003Q2	80.09	81.7	24.36	26.42	60.1	18.9	53.54	68.17
2003Q3	80.44	78.8	20.64	26.24	61.1	18.06	51.43	67.27
2003Q4	80.44	78.8	20.64	26.24	61.1	18.06	51.43	67.27
2004Q1	81.23	78.46	20.45	26.67	61.41	17.69	52.7	66.64
2004Q2	81.23	78.46	20.45	26.67	61.41	17.69	52.7	66.64
2004Q3	77.93	80.42	20.36	30.32	61.4	18.45	52.22	67.58
2004Q4	77.93	80.42	20.36	30.32	61.4	18.45	52.22	67.58
2005Q1	77.87	81.35	20.44	30.6	66.23	17.93	52.28	68.27
2005Q2	77.87	81.35	20.44	30.6	66.23	17.93	52.28	68.27
2005Q3	78.67	82.77	20.62	30.27	67.44	19.09	53.06	68.64
2005Q4	78.67	82.77	20.62	30.27	67.44	19.09	53.06	68.64

ÖZGEÇMİŞ

Tezi hazırlayan Mustafa Batur Yüksel Mayıs 1979 da Bursa da doğmuştur.

Orta öğretimine T.E.D Ankara Kolejinde başlamıştır. Daha sonra Alp Kolejine devam etmiş ve 19 Mayıs orta kulunda orta öğretimini tamamlamıştır.Lise eğitiminde Kırıkkale Fen lisesinde başlayarak , Etlik Lisesinde tamamlamıştır.

1998 senesinde Hacettepe Üniversitesi İ.İ.B.İ.F. İktisat bölümünde başladığı yüksek öğrenimini 2003 senesinde tamamlamış ve mezuniyetinin ardından Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat A.B.D. da lisans üstü eğitimi almıştır.