

İÇİNDEKİLER	i
TABLolar VE ŞEKİLLER LİSTESİ	v
KISALTMALAR LİSTESİ	vii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ÜCRET VE ENFLASYON İLİŞKİSİ

1.1 ÜCRETLE İLGİLİ KAVRAMLAR	4
1.1.1 Ücret ve Maaş	5
1.1.2 Brüt ve Net Ücret	5
1.1.2.1 Brüt Ücret	5
1.1.2.2 Net Ücret	6
1.1.3 Nominal ve Reel Ücret	7
1.1.3.1 Nominal (Parasal) Ücret	7
1.1.3.2 Reel Ücret	7
1.1.4 Ücretin Önemi	9
1.2 GELENEKSEL ÜCRET KURAMLARI	10
1.2.1 Doğal Ücret Kuramı	11
1.2.2 Ücret Fonu Kuramı	12
1.2.3 Ücretin Sömürü Kuramı	13
1.2.4 Marjinal Verimlilik Kuramı	14
1.2.5 Toplu Pazarlık Kuramı	15
1.3 ENFLASYONLA İLGİLİ KAVRAMLAR	16
1.3.1 Enflasyonun Tanımı	16
1.3.2 Enflasyon Çeşitleri	17

1.3.2.1 Talep Enflasyonu	17
1.3.2.2 Maliyet Enflasyonu	19
1.4 ÜCRET VE ENFLASYON İLİŞKİSİ	21
1.4.1 Birim İşgücü Maliyeti	22
1.4.2 Ücret Artışları ve Maliyet Enflasyonu	24
1.4.3 Ücret Fiyat Sarmalı	26

İKİNCİ BÖLÜM

İKTİSAT KURAMLARINDA ÜCRET KATILIKLARI

2.1 KLASİK YAKLAŞIMDA ÜCRET ESNEKLİĞİ	30
2.1.1 Klasik Yaklaşımında İşgücü Talebi	31
2.1.2 Klasik Yaklaşımında İşgücü Arzı	35
2.1.3 Klasik Yaklaşımında İşgücü Piyasası Dengesi	37
2.2 KEYNESYEN YAKLAŞIMDA ÜCRET KATILIĞI	38
2.2.1 Keynesyen Yaklaşımında İşgücü Talebi	39
2.2.2 Keynesyen Yaklaşımında İşgücü Arzı	40
2.2.3 Keynesyen Yaklaşımında İşgücü Piyasası Dengesi	41
2.3 NEO-KLASİK SENTEZDE ÜCRET KATILIĞI	44
2.3.1 Phillips Eğrisi Analizi	44
2.3.2 İkili Karar Hipotezi	49
2.4 PARASALCI (MONETARİZM) YAKLAŞIMDA ÜCRET KATILIĞI	51
2.4.1 Uyarlanabilir Beklentiler Teorisi	52
2.4.2 Uzun Dönem Phillips Eğrisi ve Doğal Oran Hipotezi	53

2.5 YENİ KLASİK YAKLAŞIMDA ÜCRET ESNEKLİĞİ	56
2.5.1 Rasyonel Beklentiler Hipotezi	57
2.5.2 Rasyonel Beklentiler ve Phillips Eğrisi	59
2.5.3 Zamanlararası İkame Yaklaşımı	62
2.6 YENİ KEYNESYEN YAKLAŞIMDA ÜCRET KATILIĞI	63
2.6.1. Nominal Ücret Katılığı ve Nedenleri	63
2.6.1.1 Ücret Sözleşmeleri	63
2.6.1.2 İşsizlik Sigortası	64
2.6.1.3 Güven Sorunu	65
2.6.1.4 Menü Maliyetleri	65
2.6.2 Reel Ücret Katılığı ve Nedenleri	66
2.6.2.1 Zımni Sözleşmeler Teorisi	66
2.6.2.2 Etkin Ücret Teorisi	67
2.6.2.3 İçerdekiler-Dışardakiler Teorisi	74

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRK İMALAT SANAYİNDE REEL ÜCRETLERDE YAŞANAN GELİŞMELER İLE ÜCRET ESNEKLİĞİ VE ÜCRET-ENFLASYON İLİŞKİSİ KONULARINDA UYGULAMA

3.1 TÜRK İMALAT SANAYİNDE 1980 YILI SONRASI ÜCRET ESNEKLİĞİ	78
3.1.1 1980 Yılı Sonrası Türk İmalat Sanayiinde Ücretlerin Gelişimi	78
3.1.1.1 1980-1988 Döneminde Yaşanan Gelişmeler	79
3.1.1.2 1989-1994 Döneminde Yaşanan Gelişmeler	82
3.1.1.3 1995 Yılı ve Sonrası Dönemde Yaşanan Gelişmeler	86

3.1.2 Parametrik Olmayan Yöntemle Ücret Esnekliğinin Tahmini	89
3.1.3 Parametrik Yöntemle Ücret Esnekliğinin Tahmini	99
3.1.3.1 Veriler ve Model	99
3.1.3.2 Uygulama ve Bulgular	101
3.2 TÜRKİYE’DE 1980 YILI SONRASI ÜCRET-ENFLASYON İLİŞKİSİ	108
3.2.1 Veriler ve Model	108
3.2.2 Uygulama ve Bulgular	110
3.2.2.1 Etki-Tepki Analizi	111
3.2.2.2 Varyans Ayrıştırması	113
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	115
KAYNAKÇA	121
EK 1	128

ABSTRACT

Wage is one of the most important economic policy instruments. After any disequilibrium condition, economy can come equilibrium by the upwards or downwards movements of wages. For example labor demand can decrease because of the economic tightness. If the wages show enough flexibility against the decreased labor demand, it would not come into a fall in employment and production, however preventing to reduce wages because of different reasons causes a fall in employment and production.

Interventions to the market like labor unions, collective bargaining agreement and minimum wages causes wage rigidity. Institutional factors that cause wage rigidity also make the prices rigid so wage rigidity can fail the anti inflationary policies. Institutional factors that cause downward wage rigidity also make an upward pressure on wages. Firms which the purpose of them are to maximize the profits, prefer to reflect the increase in total production costs to their commodity prices and therefore cost push inflation appears. Especially cost push inflation seems more in the countries with strong labor unions and scarce labor. Increases in wages also stimulate demand pull inflation.

During anti-inflationary policies in Turkey, the decrease of the wages frequently comes up. The purpose of this study is to establish the justness of this downward pressure on wages. For this purpose the development of wages and employment in Turkey is analyzed by using the data of the annual manufacturing industry. Then the wage flexibility is searched for introducing whether the decreases in wages increase the unemployment rates. It is determined that wages are rigid elastic in Turkey. Then by using VAR analysis it is found that wages have limited effect on the inflation in Turkey after the year 1980.

ÖZET

Ücretler en önemli ekonomi politikası araçlarından biridir. Herhangi bir dengesizlik durumunda ücretlerin aşağı ve yukarı hareket etmesi ile ekonomi tekrardan dengeye gelebilmektedir. Örneğin ekonomik daralmadan dolayı işgücü talebinde bir azalma meydana geldiğinde, azalan işgücü talebi karşısında ücretler yeterli esnekliği gösterirse istihdamda ve üretimde bir düşme ortaya çıkmayacaktır. Ancak çeşitli sebeplerden dolayı ücretlerin düşmesi engellenerek ücret katılığı yaratıldığında, istihdam ve üretimde bir düşme meydana gelecektir.

Sendikalar, toplu iş sözleşmeleri ve asgari ücret düzenlemeleri gibi piyasa müdahaleleri ücret katılığına neden olmaktadır. Ücret katılığına yol açan kurumsal faktörler aynı zamanda fiyat katılığına yol açmaktadır. Dolayısıyla ücretlerin aşağı doğru katı olması enflasyonla mücadele politikalarında başarısızlığa neden olabilmektedir. Aşağı doğru ücret katılığı yaratan kurumsal faktörler aynı zamanda ücretler üzerinde yukarı yönlü bir baskı oluşturmaktadır. İşletmelerin kuruluş amacı kâr etmek olduğu için işletmeler, maliyetlerinde ücret artışından doğan yükü fiyatlarına yansıtmayı tercih etmekte ve sonuç olarak maliyet enflasyonu ortaya çıkmaktadır. Özellikle sendikaların güçlü ve emeğin kıt olduğu ülkelerde ücret artışlarından kaynaklanan maliyet enflasyonu daha çok görülmektedir. Ücretlerdeki artış aynı zamanda uyarılmış talep enflasyonu da yaratmaktadır.

Türkiye’de enflasyonla mücadele dönemlerinde ücretlerin düşürülmesi sıklıkla gündeme gelmektedir. Bu çalışmanın amacı ücretler üzerindeki bu baskının haklı gerekçelere dayanıp dayanmadığını ortaya koymaktır. Bu amaçla “Yıllık İmalat Sanayi Anketleri” verilerinden yararlanılarak Türkiye’de ücretlerin ve istihdamın gelişimi incelenmiştir. Ücretlerde yaşanan gerilemelerin istihdamı artırıp arttırmadığının ortaya konması için ücretlerin esnekliği araştırılmıştır. Türkiye’de ücretlerin katı esnek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Daha sonra VAR analizi ile Türkiye’de 1980 yılı sonrası ücretlerin enflasyon üzerinde sınırlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

GİRİŞ

Ücret, işgücünün üretim sürecine katıldığı için üretimden aldığı paydır. Ücret esnekliği ise, ücretlerin tam istihdam düzeyini sağlayacak şekilde aşağı ve yukarı yönlü olarak hareket etme yeteneği şeklinde tanımlanmaktadır. Eğer ücretler piyasa dengesini sağlayacak şekilde hareket etmiyorsa ücretlerin katılığında söz edilebilmektedir.

İşçiler, yaşama koşullarını belirleyen ve çoğu zaman tek gelirlerini oluşturan ücreti, sosyal ve ekonomik haklarının ana sorunu yapmışlardır. Çünkü ücret, işçiler için daha iyi yaşama, barınma, sosyal güvenlik ve sağlıklı yaşam koşullarının sağlanmasında temel unsur niteliğindedir. İşçilerin ücretleri, hemen her dönemde her ülkenin gündeminde önemli yer tutmuştur.

Ekonomik literatüre genel anlamda iki farklı yaklaşım hâkim olmuştur. Her iki yaklaşım da işgücü piyasası üzerine odaklanmıştır. Birinci yaklaşım denge yaklaşımıdır. Piyasaların dengeye gelmesi için ücret ve fiyatların tam esnek olduğunu kabul eder. Dengesizlik yaklaşımı ise birçok ekonomik dengesizliğin kaynağının ücret katılıkları olduğunu iddia etmektedir. Bu yaklaşımda enflasyon ve işsizlik gibi reel dengesizlikler ücret katılıkları ile açıklanmaya çalışılmaktadır.

Genel denge üzerine kurulan Klasik yaklaşım devletin piyasaya müdahalesini reddetmektedir. Sendikaların, toplu pazarlık sisteminin ve asgari ücret uygulamasının olmadığı bir ekonomide ücretlerin esnek olduğunu savunmaktadır. Bu durumda ekonomi kendiliğinden tam istihdam dengesine ulaşacak ve gayri iradi işsizlik mümkün olmayacaktır.

1930 bunalımı ile ortaya çıkan yüksek işsizlik oranları dengesizlik teorisi üzerine kurulan Keynesyen yaklaşımın ortaya çıkmasına neden olmuştur. Keynesyen yaklaşım ekonominin kendiliğinden tam istihdam düzeyinde dengeye geleceği görüşünü reddetmiştir. Ekonomi eksik istihdamda dengeye gelebilmektedir ve aslında tam istihdam durumu ekonomi için sadece mutlu bir tesadüften ibarettir. Keynes, eksik istihdam dengesinin sebeplerinden birinin ücret katılıkları olduğunu ortaya koymuştur. Keynesyen yaklaşımda nominal ücretler aşağı doğru yapışkandır. Çünkü nominal ücretlerin düzeyi kurumsal ilişkilerle saptanmaktadır. Bir yandan sendikaların baskı ve mücadeleleri, öte yandan toplu sözleşme düzeni ücretlere

minimum bir düzey getirmiştir. Parasal ücretlerin bu düzeyin altına düşmesi olanaksızdır.

1960'lı yıllarda değişen ekonomik koşullar, denge ve dengesizlik teorileri üzerine yeni tartışmaları gündeme getirmiştir. Keynesyen yaklaşım, ücret ve fiyat katılığı görüşünün yeterli mikro ekonomik temele sahip olmadığı konusunda eleştirilere maruz kalmıştır. Bu eleştirilere karşılık olarak Yeni Keynesyen yaklaşım ücret katılıklarının mikro ekonomik nedenlerini açıklamaya koyulmuştur.

Dünya ekonomisinde işsizlik 1970'lerde, 1980'lerin başında ve tekrar 1990'lı yılların başında artış göstermiştir. Avrupa ülkelerinde 1970 yılında ortalama %2.6 olan işsizlik oranı 1996 yılında yaklaşık %11'e ulaşmıştır. Avrupa'da artan bu işsizlik oranlarının açıklanmasında dışsal ekonomik değişimlerin yeterince açıklayıcı olamaması, pek çok çalışmanın kurumsal ortamın etkileri üzerine yoğunlaşmasına neden olmuştur. Yapılan çalışmalar Avrupa ülkelerinde ücret esnekliğinin ABD'ye kıyasla daha düşük olduğunu ortaya koymuştur. Avrupa'da işsizlik oranlarının ABD'ye nazaran daha yüksek olmasının sebebinin ücret katılıkları olduğu iddia edilmiştir (Özsuca, 1998: 8). Pek çok ülkede ücret katılıkları işsizlik ve enflasyonun nedeni olarak görüldüğünden, son yıllarda ücretlerin esneklik kazanması için politika belirleyicilerin çabaları artış göstermiştir.

II. Dünya Savaşını izleyen yıllarda işsizliği azaltmak için uygulanan genişletici maliye politikaları ve yüksek ücret artışları hem maliyet, hem de talep artışına bağlı olarak fiyatlar genel düzeyini yükseltmiştir. Artan fiyatlar, ücretlerin tekrar yükselmesine yol açmıştır. Ücret ve fiyatların birbirini bu şekilde arttırması yüksek oranda enflasyon ve işsizliğe neden olmaktadır.

Bu çalışmanın amacı 1980 yılı sonrası Türk İmalat Sanayiinde ücret katılıklarının araştırılarak, ücretlerin enflasyon üzerindeki etkisinin hesaplanmasıdır. Çalışmada ilk önce ücretler ve ücret katılıkları hakkında teorik yaklaşımlar ele alınmış daha sonra 1980 sonrası Türk İmalat Sanayiinde ücret katılığının var olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Ücret esneklikleri ölçümünün ardından, Türkiye'de yaşanan enflasyon sürecine ücretlerin etkisini ölçmek amacıyla ampirik bir uygulama yapılmış ve yorumlanmıştır.

Çalışmanın birinci bölümünde ücret kavramı genel hatları ile ele alınmış, daha sonra geleneksel ücret kuramları anlatılmıştır. Yine bu bölümde enflasyonla ilgili genel bilgiler verilmiş ve ücretle enflasyon arasındaki ilişki teorik olarak ele alınmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde iktisat kuramlarında ücret katılıklarının nasıl ele alındığına yer verilmiştir. Ücret katılığı görüşü Klasik yaklaşımdan Yeni Keynesyen yaklaşıma kadar geniş bir teorik yelpaze içerisinde incelenmiştir. Fakat Yeni Keynesyen yaklaşım, ücret katılıklarının mikro ekonomik temellerini açıklamaya yönelik önemli önermeler sunduğu için, bu alt başlık altında Yeni Keynesyen yaklaşıma daha detaylı bir şekilde yer verilmiştir.

Çalışmanın üçüncü ve son bölümünde ise ilk olarak Türk İmalat Sanayiinde ücret esnekliği parametrik ve parametrik olmayan yöntemle tahmin edilmiştir. Daha sonra VAR modeli kullanılarak Türkiye’de ücretlerin enflasyon üzerinde ne yönde ve kadar etkili olduğu ölçülmeye çalışılmıştır.

Bu çalışmada tabloların düzenlenmesi, dipnot ve kaynakça gösterimi konularında Halil Seyidoğlu’nun “Bilimsel Araştırma ve Yazma El Kitabı” adlı eserinden yararlanılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÜCRET VE ENFLASYON İLİŞKİSİ

Literatürde 1970’li yıllara kadar ücretlerin, enflasyonun önemli bir belirleyicisi olduğu geniş bir şekilde tartışılmaktaydı. Hatta Phillips Eğrisi çerçevesinde işsizlik oranı ile enflasyon oranı arasında bir değiş tokuşun olduğu ortaya konmuştu. Ancak 1970’li yıllarda Dünya ekonomisinde baş gösteren stagflasyon olgusuyla birlikte ücretler ile enflasyon arasındaki ilişki yeni bir boyutta tekrar tartışılmaya başlanmıştır. Buna göre ücretler ve enflasyon arasındaki ilişkinin Keynesyen iktisatta sanıldığığının aksine daha zayıf olduğu görüşü gündeme gelmiştir. Enflasyonun belirleyicisinin nominal para arzındaki artışlar olarak görülmesi bütün iktisat politikalarının temel belirleyicisi haline gelmiştir.

Ücretlerin, özellikle gelişmekte olan ülkelerin en önemli sorunu olan enflasyon üzerindeki etkisi üçüncü bölümde araştırılacağı için; bu bölümde ücret ve enflasyon hakkında genel bilgi verilmesi uygun görülmüştür.

1.1 ÜCRETLE İLGİLİ KAVRAMLAR

İlk çağlarda var olan kölelik kavramı dolayısıyla işgücü kendi isteği dışında da istihdam edilebilmekte, emeğe verilen karşılıklar yalnızca çalışanların temel ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik olmakta idi. Kölelerin beslenmesi dışında bir anlam taşımayan bu ödemeler, ücret olarak sayılmamaktadır. Hiç bir ücret niteliği taşımayan böyle bir bedel sadece kölelerin hayatlarını devam ettirmeleri ve güçlü kalabilmeleri için ödenmekte idi. Ortaçağda ise, işgücü ve ücret konusunda gelişmeler yaşanmaya başlanmıştır. Bu çağda lonca adı verilen mesleki kuruluşlar oluşturulmuştur. Ücretler loncalar tarafından tayin edilmiştir. Ücretlerin belirlenmesinde çalışma şartları ve emeğin diğer hakları söz konusu olmamıştır (Zeytinoğlu, 1980: 230-231). Ücretlerin işgücü arz ve talebinin işgücü piyasasında karşı karşıya gelmesi ile belirlenmesi üretimin kapitalist bir nitelik kazanması ile mümkün olmuştur. İşgücünün en önemli üretim faktörü olması, ücreti iktisatçıların çoğunlukla üzerinde durduğu konulardan biri haline getirmiştir.

Çalışma ile ilgili olması bakımından bu bölümde ücret ve maaş kavramları hakkında genel bilgiler verildikten sonra nominal ve reel ücret kavramları üzerinde durulacaktır.

1.1.1 Ücret ve Maaş

İşgücü üretimde kullanılan beşeri bir faktördür. Bedensel ve fikirsel bir güç harcaması şeklinde üretime katılmaktadır. En önemli üretim faktörü olan işgücünün üretimden aldığı paya ücret adı verilmektedir. Dolayısıyla ücret veya ücret oranı, işgücünün kullanımı karşılığında ödenen bedel olarak da tanımlanabilir. İşgücünün niteliği ne olursa olsun, bir işçi saat başına, gün hesabı, haftalık ya da parça üzerinden emeğinin karşılığını almakta ise buna ücret denilmektedir.

Yine emeğin bedeli olarak elde edilen maaş da bir ücret çeşidi olarak sınıflandırılmaktadır. Ancak ücret daha çok bedensel çalışma karşılığında ödenmesine rağmen maaş, zihinsel çabanın daha fazla söz konusu olduğu işlerde çalışanlara bir aylık süre için ödenen ücret olarak tanımlanabilir (Bingöl, 1990: 250). Maaş genel anlamda kamu kesiminde çalışanlara ödenen ücret olarak algılanır. Maaş kavramı ücretlere göre daha uzun vadeli çalışmayı kapsayan bir kavramdır ve aylık ya da yıllık çalışma süreleri karşılığında ödenir.

1.1.2 Brüt ve Net Ücret

Ücret, işçi açısından gelir ve işveren açısından ise bir maliyet unsurudur. Ancak ücret işverene yapılan ödemelerin tümünü ve işçinin bütün gelirlerini kapsayacak biçimde geniş düşünülmemelidir. Bundan dolayı literatürde ve uygulamada brüt ücret ve net ücret ayrımına gidilmiştir.

1.1.2.1 Brüt Ücret

Brüt ücret, işçinin doğrudan yararlanabildiği nakdi ve aynı ödemeler toplamıdır. İşverenin, işçiye sadece çalışması karşılığında ödediği çıplak ücretin yanında hafta tatili, genel tatil, yıllık izin ücretleri ile ikramiye-prim ödemeleri ve sosyal yardımları* da içine almaktadır. İşçinin doğrudan yararlanmadığı SSK primi işveren payı, işsizlik sigortası primi işveren payı gibi maliyet unsurları brüt ücretin kapsamında değildir. Brüt ücret aynı zamanda işçinin işverene maliyetini ifade ettiği için işveren işgücü talebini belirlerken brüt ücreti dikkate almaktadır.

* Sosyal Yardımlar (Çalışana intikal edenler): Yemek yardımı, yakacak yardımı, ulaştırma yardımı, izin ve bayram harçlıkları, aile, çocuk ve öğrenim yardımları, doğum, ölüm, evlenme yardımları ve diğer muhtelif sosyal yardımlar.

1.1.2.2 Net Ücret

Net ücret, brüt ücretten işçiden yapılan yasal kesintilerin (SSK primi işçi payı, işsizlik sigortası primi işçi payı, gelir vergisi ve damga vergisinin) düşülmesi sonucu kalan ücrettir. Kısaca işçinin eline geçen ücret olarak tanımlanmaktadır. İşçinin geçim kaynağını oluşturan net ücrettir. Dolayısıyla işçi açısından ele geçen net ücret önem taşımaktadır ve işgücü arzı, net ücrete göre belirlenmektedir.

Brüt ücret ve net ücreti oluşturan unsurlar Tablo 1.1’de verilmektedir. Tablo, TİSK (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu) tarafından Türkiye’de işgücü maliyetinin ne kadarının devlete gittiğini, ne kadarının işçinin eline geçtiğini ortaya koymak için hazırlanmıştır. Brüt giydirilmiş ücret ve net giydirilmiş ücret ayrımı yapılmaktadır.

Tablo 1.1: Brüt Ücret ve Net Ücret Hesaplarında Yer Alan Unsurlar

1. Çıplak Ücret (Fiilen Çalışılan Normal Süreler Karşılığı)
2. Hafta Tatili ve Genel Tatil Ücretleri
3. İzin Ücretleri
4. İkramiye, Prim vb. gibi ödemeler
5. Sosyal Yardımlar (Çalışana ait olan paylar)
BRÜT GİYDİRİLMİŞ ÜCRET (1-5)
6. İşverence Ödenen Sosyal Güvenlik Primleri
7. İşsizlik Sigortası Fonu İşveren Payı
8. Diğer
İŞVERENCE YAPILAN ÖDEMELER (6-8)
9. Kıdem Tazminatı
10. İhbar Tazminatı
11. İş Elbisesi, Korunma Malzemeleri
12. Diğer
İŞGÜCÜ İLE İLGİLİ HARCAMALAR (9-12)
TOPLAM İŞGÜCÜ MALİYETİ (1-12)
BRÜT ÜCRETTEN DEVLETE YAPILAN KESİNTİLER
- SSK Primi İşçi Payı
- İşsizlik Sigortası Fonu İşçi Payı
- Gelir Vergisi
- Damga Vergisi
NET GİYDİRİLMİŞ ÜCRET

Kaynak: TİSK

1.1.3 Nominal ve Reel Ücret

Ücretlerle ilgili bir diğer önemli ayırım nominal ve reel ücret ayırımıdır. Özellikle ekonomik sorunların başında enflasyonun yer aldığı gelişmekte olan ülkeler için nominal ve reel ücret ayrımı önem kazanmaktadır. Çünkü fiyatlar genel düzeyinde yaşanan sürekli değişimler, bireylerin alım gücünü etkilemektedir. Bu nedenle reel ücretlerdeki gelişmeleri incelemek önemli olmaktadır.

1.1.3.1 Nominal (Parasal) Ücret

Nominal ücret, işçilerin çalışmaları karşılığında saat başına, günlük, haftalık veya aylık olarak aldıkları para miktarını gösterir. Örneğin bir işçiye bir saatlik çalışması karşılığında 5 YTL ödeniyorsa, bu işçinin nominal veya parasal ücretini ifade etmektedir. Nominal veya parasal ücret, ödenen ücretin sadece para birimi ile ifadesi olmaktadır.

1.1.3.2 Reel Ücret

Bir işçi için önemli olan para biçiminde eline geçen tutar değil, bu parasal ücreti karşılığında satın alabileceği mal ve hizmetlerin miktarıdır. Reel ücret, nominal ücretin satın alabileceği mal ve hizmet miktarını gösterir. Bu durumda nominal ücret ne olursa olsun, mevcut ekonomik şartlar altında işçinin satın alma gücü işçinin reel ücretini oluşturmaktadır. Dolayısıyla bir işçinin reel ücreti, elde ettiği parasal ücret ile satın alabileceği mal ve hizmet miktarına bağlıdır.

Reel ücret, parasal ücretin fiyatlar genel seviyesi ile indirgenmiş halidir. Bu durum denklem (1) ile gösterilmiştir.

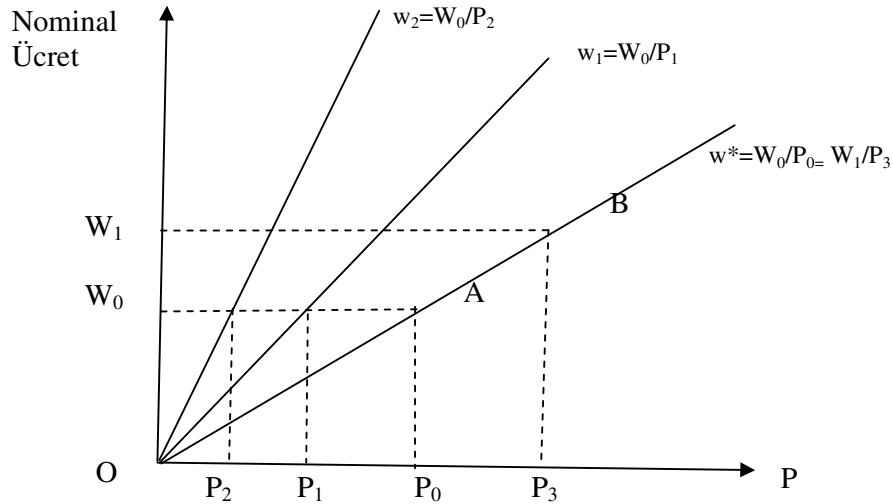
$$\text{Reel Ücret} = \frac{\text{Nominal Ücret}}{\text{Fiyatlar Genel Düzeyi}} \quad (1)$$

Reel ücretlerdeki değişimi hesaplamak için fiyatlar genel düzeyi kullanılır. Fiyatlar genel düzeyindeki değişimler fiyat endeksleri ile hesaplanmaktadır. Reel ücretlerin hesaplanmasında bu fiyat endekslerinden tüketici fiyatları endeksinin (TÜFE) dikkate alınması uygun olmaktadır. Reel ücret işçilerin parasal ücretleri ile satın alabilecekleri mal ve hizmet miktarını ifade ettiği için nominal ücretlerin reel ücrete dönüştürülmesinde genellikle hane halklarının tüketim harcamalarında yer alan mal ve hizmet fiyatlarındaki değişimi gösteren TÜFE kullanılmaktadır. Örneğin

TÜFE’de %10’luk bir artış, eğer parasal ücretlerde bir değişiklik olmamışsa, reel ücretlerin ortalama olarak %10 dolayında düştüğü anlamına gelir. Ancak ücretlerin maliyet unsuru olarak düşünüldüğü bazı çalışmalarda reel ücret hesaplamalarında üretim maliyetlerini daha net gösteren üretici fiyatları endeksi (ÜFE) de kullanılabilir.

Eğer bir kişinin nominal ücreti sabitken satın alabileceği mal ve hizmet fiyatları artarsa paranın satın alma gücü düşer. Kişinin reel ücretinde meydana gelen azalma nedeni ile kişinin satın alabileceği mal ve hizmet miktarında bir düşüş söz konusu olur. O halde fiyatlar arttıkça; başka bir deyişle paranın satın alma gücü azaldıkça parasal ücretlerin artmaması, işçilerin refahında mutlak bir azalmaya yol açacaktır. Eğer bir işçinin parasal ücreti artarken, satın aldığı mal ve hizmetlerin fiyatları daha yüksek oranda yükselirse, reel ücreti azalıyor demektir.

Nominal ve reel ücret arasındaki ilişki Şekil 1.1 üzerinde açıklanmaktadır. Şekilde iki farklı nominal ücret düzeyi için farklı fiyat düzeylerinde ortaya çıkan reel ücret düzeyleri gösterilmiştir. Şekilde reel ücret haddi orijinden çıkan pozitif eğimli doğrunun eğimine eşittir.



Şekil 1.1: Nominal ve Reel Ücret Arasındaki İlişki

Nominal ücret W_0 iken fiyat düzeyinin P_0 olması durumunda reel ücret w^* e eşittir. Ancak nominal ücret yine W_0 iken fiyat düzeyinde bir düşme reel ücreti w_1

düzeyine çıkartmaktadır. Yani veri bir nominal ücret düzeyi için fiyatlar genel düzeyi arttıkça reel ücretler düşmektedir. Şekilde fiyat düzeyinin P_3 ve nominal ücretin W_1 olduğu durumda reel ücret yine w^* seviyesindedir. Bu durumda nominal ücretlerin W_0 'dan W_1 'e artış oranı ile fiyat düzeyinin P_0 'dan P_3 'e artış oranı eşit olduğu için reel ücret w^* düzeyinde kalmıştır.

1.1.4 Ücretin Önemi

Ücretin iki temel işlevi bulunmaktadır. Ücret, gelir unsuru olarak düşünüldüğünde ekonomik birimlerin toplam üretimden ne kadar pay aldıklarını ifade etmektedir. Maliyet unsuru olarak ele alındığında ise ekonomik kaynaklarının üretim sürecinde ne oranda kullanıldığının bir göstergesi olmaktadır (Talas,1997:38).

Milli gelir işgücü, sermaye, girişimci ve doğal kaynaklar arasında paylaşılır. Bunların her birinin milli gelirden aldığı pay ücret, faiz, kâr ve rant olarak belirlenmiştir. İşgücünün aldığı pay, işçilerin ekonomik durumlarını gösterdiği için önemlidir. İşçilerin satın alma gücünü, aldıkları ücret belirlemektedir. Dolayısıyla işçiler ekonomik kararlar alırken ellerine geçen ücret düzeyini göz önünde bulundurmaktadırlar.

İşçilerin milli gelirden aldıkları pay aynı zamanda toplumun diğer kesimlerinin payını; başka bir deyişle faiz, kâr ve rantı etkileyecektir. Bunun yanında üretim faktörlerinin milli gelirden aldıkları paylar, doğrudan üretimi ve üretim faktörlerinin sanayi üretimi içindeki paylarını etkilemektedir. Örneğin bir sanayide işçilere ödenen ücretin düzeyi, çalışmaya hazır toplam işgücünün sayısını belirler. Eğer belli bir sanayi dalında ücretler artmaya devam ederse, belli bir düzeyden sonra sanayi fazla işçi çalıştırmak yerine donatımını, makinelerini geliştirmeye ve arttırmaya yönelir. Yani ücretlerde meydana gelen değişimler kullanılan işgücü sayısı yanında diğer üretim faktörlerinin gelirleri üzerinde de etkili olmaktadır (Talas, 1997:38-39). Artan ve artmaya devam eden ücretler, üretim tekniğinin değişmesine neden olacak ve işverenin üretimde işgücü yerine sermaye ikame etmesine neden olacaktır. Aynı zamanda uzun dönemde yüksek ücret düzeyi işverenin işgücü tasarruf eden teknolojileri üretim sürecine dâhil etmesine yol açacaktır. Bu durumda ücret düzeyi sadece işgücünün milli gelirden aldığı payı

belirlememekte, aynı zamanda diğer üretim faktörlerinin milli gelirden alacağı payı da etkilemektedir.

İşverenler için ücret rekabet gücünü belirleyen en önemli unsurlardan biridir. Küreselleşen dünyada firmalar rekabet güçlerini arttırmak için ücretleri kullanmaktadırlar. Ücretlerin düşük olması, firmaların maliyetlerini azaltmakta uluslararası piyasalarda rekabet gücünü arttırarak, kârların yükselmesine izin vermektedir. Bunun yanında ücret bir talep unsurudur ve firmanın ürettiği mal ve hizmetlere olan talebi belirlemektedir. Dolayısıyla firmanın üretimini devam ettirebilmesi açısından ücret önem taşımaktadır. Çok düşük ücretler toplam talebi kısarak ekonomiyi durgunluğa sürükleyebilmektedir.

Ücret ekonomik olduğu kadar toplumsal bir kavramdır. Adil olmayan, aşırı düşük veya yüksek ücret, ekonomik ve sosyal hayatı farklı şekillerde etkilemektedir. Aşırı düşük ücret bireylerin gelirini azalttığı için toplumda huzursuzlukların kaynağını oluşturmaktadır. İşçilik mesleğine duyulan isteği azaltmakta ve işçilerin verimini düşürmektedir. Ücretlerin aşırı yüksek olması da işsizlik olgusunu ortaya çıkarır. İşgücü faktörünün bir kısmının işsiz olması, bir kısmının ise yüksek ücretlerle çalışıyor olması gelir adaletsizliğini arttırmaktadır. Bu durum bireylerin yasa dışı işlere başvurmalarına yol açmakta ve toplumda sosyal huzursuzlukların ortaya çıkmasına veya artmasına neden olmaktadır.

1.2 GELENEKSEL ÜCRET KURAMLARI

İktisatçılar tarihin her sürecinde ücret düzeylerinin ve ücretlerdeki değişmelerin nasıl belirlendiğini açıklayacak ücret kuramlarını tespit etmeye çalışmışlardır. Ancak ekonomik şartlardaki farklılıklar ve gelişmeler nedeniyle herkes tarafından kabul edilebilir bir ücret kuramı oluşturulamamıştır. Klasik iktisatçılar pek çok ücret kuramı geliştirmişlerdir. Doğal ücret kuramı, ücret fonu kuramı, ücretin sömürü kuramı, marjinal verimlilik kuramı ve pazarlık kuramı geleneksel ücret kuramlarıdır.

İşgücü piyasasında yaşanan gelişmeler nedeni ile ücretlerin geleneksel ücret kuramları tarafından açıklanması yetersiz kalmıştır. Bu yüzden doğal işsizlik, zımni sözleşme, içerdekiler dışarıdakiler, etkin ücret kuramları gibi modern ücret kuramları

oluşturulmuştur. İkinci bölümde modern ücret kuramları ayrıntılı bir şekilde inceleneceği için burada sadece geleneksel ücret kuramlarına yer verilecektir.

1.2.1 Doğal Ücret Kuramı

İşgücü piyasası ve ücret konusundaki ilk yaklaşım olan doğal ücret kuramı, A. Smith tarafından ortaya konmuş ancak D. Ricardo tarafından geliştirilmiştir. Doğal ücret kuramına göre ücret düzeyini belirleyen temel etken, işçinin bedensel gereksinimleridir. Bu gereksinimleri ise işçinin yaşamını sürdürebilmesi için gerekli olan asgari yaşam düzeyi çerçevelemektedir. Smith'e göre ücret bireyin yaşamını sürdürebileceği ve kuşağını devam ettirebileceği bir düzeyde olmalıdır (Commons, 1923: 113). Ricardo ise bu düşüncüyü biraz daha genişletmiştir. Ricardo, ücretin sadece fizyolojik gereksinimleri sağlamaması gerektiğini aynı zamanda işçiye ve ailesine bazı zevkler sunması gerektiğini ileri sürmüştür (Talas, 1997: 41-42).

Doğal ücret kuramına göre işgücünün de diğer mal ve hizmetler gibi bir doğal fiyatı bir de piyasa fiyatı vardır. Doğal fiyat işçilerin yaşamlarını sürdürmeleri için gerekli ücret düzeyini ifade ederken; piyasa fiyatı, işgücü piyasasında işgücü arz ve talebine göre belirlenmektedir (Lordoğlu v.d., 1999: 139).

Klasik iktisatçılar doğal ücret kuramını Malthus'un nüfus teorisine dayandırmaktadırlar. Malthus, gıda maddeleri miktarının aritmetik diziyle artarken nüfusun geometrik dizi şeklinde arttığını ortaya koymuştur. Teoriye göre nüfus artışı kendi haline bırakıldığında gıda maddeleri yetersiz kalacak ve toplum sefaletе sürüklenecektir. Doğal ücret kuramına göre hızlı nüfus artışı sonucu işgücü arzı artacak ve ücretler doğal düzeyine inecektir. Eğer piyasa ücreti çok düşük ise işçiler yaşamak ve ailelerini geçindirmek için yeterli olanaklara sahip olmayacaklardır. Yeterli düzeyde beslenemeyeceklerinden hastalığa yakalanacaklardır. Bu yüzden işgücü arzında bir azalma meydana gelecek ve ücretler yükselecektir. Eğer piyasa ücreti çok yüksek ise işgücü arzındaki artış nedeni ile ücretler düşecektir. Klasik iktisatçılar bu şekilde bir otomatik mekanizma ile ücretlerin her zaman doğal oranına döndüğünü ortaya koymuşlardır.

Doğal ücret kuramı, Alman sosyalist Ferdinand Lassalle'nin Tunç Kanunu olarak isimlendirilen yaklaşımı ile daha geniş bir tartışma alanına kavuşmuştur. Tunç Kanunu'na göre örgütlenmiş işçilerin, ücretlerini, geçimlik düzeyinin üstüne

çıkardıkları görüşü reddedilmektedir (Commons, 1923: 113). İşçiler, sürekli olarak ancak geçimlerini sağlayacak yaşam koşullarına razı olmak zorundadırlar. Ücretlerin, işçilerin asgari geçimlerini sağlayacak düzeyin üzerine çıkması halinde nüfus artışını teşvik edeceği ve buna bağlı olarak artan işgücü arzının ücretleri tekrar asgari geçim düzeyine indireceği ileri sürülür.

Doğal ücret kuramı o dönemin Batı Avrupa deneyimleri ile destekleniyor gibi görünüyordu. Günümüzde de yüksek doğum oranlı, yoğun nüfusa sahip Asya ve Afrika ülkelerinde hala geçerliliğini koruyor gözükmektedir. Ancak günümüz modern ekonomilerinde işçi ücretleri geçimlik düzeyin üstüne çıkmış bulunmaktadır.

1.2.2 Ücret Fonu Kuramı

Doğal ücret kuramı işgücü arzına ağırlık verirken, ücret fonu kuramı ücret düzeyinde meydana gelen değişimleri işgücü talebi ile açıklamaya çalışmaktadır. Ancak nüfus, her iki teoremin temelinde de önemli bir yer tutmaktadır. Birçok iktisatçıya göre ücret fonu kuramı ücret artışlarını engellemek için başvurulan bir politika aracı olmaktan ziyade nüfus planlama aracıdır (Kök, 1999: 162). İşçiler sermayenin artış ve azalışı ile nüfuslarını ayarlarlar. Aksi takdirde iş bulamayacakları için yaşamak ve geçinmek için gerekli kaynaklara sahip olamayacaklardır.

Mill'e göre sermayenin bir kısmı işverenler tarafından işçilerin ücretlerini ödemek için ücret fonu şeklinde ayrılmaktadır. Belli bir zamanda ücretleri ödemek için ayrılan sermaye bir önceki dönemde üretilen malların satışına dayanmaktadır. İşverenler ne kadar işgücü talep edeceklerine bu ücret fonuna bakarak karar vermektedirler. Ödenen ücret miktarı bu ayrılan ücret fonundan büyük olmamaktadır (Commons, 1923:113).

Ücret düzeyi ise bu fonun çalıştırılmak istenilen işçi sayısına bölünmesi ile elde edilir. Bu durumda işçilerin yaşama standartlarının iyileştirilmesi; yani ücretlerinin artması sayılarının düşürülmesine ya da ücret fonunun arttırılmasına bağlıdır. Ücret fonu kuramına göre sendikalar ücretleri yükseltmede başarılı olamamaktadırlar. Eğer bir sektörde işçi ücretleri sendikalar aracılığıyla veya uygun ekonomik koşullar altında arttırılıyorsa, bu durum, sendikaya bağlı olmayan işçilerin ücretlerinin azalması pahasına ortaya çıkmaktadır. İşçilerin ücretlerini arttırmasının tek yolu nüfuslarını azaltmalarıdır (Commons, 1923: 114).

Mill aynı zamanda Smith'in içine düştüğü bazı yanlışlıkları da düzeltmiştir. Mill ücret düzeyindeki değişimleri sadece nüfus-sermaye ilişkisine dayandırmamakta, ücret düzeyinin belirlenmesinin toplumsal ve psikolojik etkenlere de bağlı olduğunu belirtmektedir. İşçi hareketlerinin ve işçi örgütlerinin ücretlerin belirlenmesinde etkin olabilecekleri üzerinde durmuştur. Hatta işçinin tek başına üretimi arttıramadığını görerek sendikaların zorunluluğunu ortaya koymuştur (Talas, 1997: 46-47).

Ücret fonu kuramı birçok yönden eleştirilere maruz kalmıştır. Özellikle ücretlerin ödenmesine ayrılan bir fonun olmadığı yönünde eleştiriler yapılmıştır. Böyle bir fon olsa bile bir sınırı olmak zorunluluğu yoktur. Ücret fonu kuramında, bu fonu genişletmek için kredi mekanizmasının kullanılabilmesi düşünülmemiştir. Bunun yanında söz konusu kuram çerçevesinde nüfus sürekli olarak pasif bir öge olarak düşünülmüştür.

1.2.3 Ücretin Sömürü Kuramı

Marx'ın ücret kuramı, değer kuramının fiyat mekanizması ile genişletilmiş hali olarak kabul edilebilir. Marx'a göre ücret emeğe değil, emek gücüne ödenen fiyattır. Emek gücü, insan varlığı içindeki düşünsel ve bedensel güçlerin toplamıdır. Marks'a göre insan, kullanım değerini bu gücünü harekete geçirerek yaratır (Talas, 1997: 47).

Marx'a göre kapitalist birikimin kaynağı kârdır. Kapitalist firmalar kâr beklentisi ile işçilere para ödemekte, işçileri çalıştırarak onların emeğini mala çevirmektedir. Bu malı da maliyetinden daha yüksek bir fiyata satarak bir artık değer yaratmaktadır. Bu artık değer emeğin sömürülmesinin bir göstergesidir.

Malın üretim değeri işçi tarafından yaratılmaktadır. Bu yüzden yaratılan değer tümü işçiye ücret olarak ödenmelidir. Ancak işçiye asgari geçim düzeyinde bir ödeme yapılmakta, geri kalan artık değere sermayedarlar tarafından el konulmaktadır. Kapitalist düzen çalışma koşulları, işçinin sömürülmesine neden olmaktadır.

Marx ücretin asgari yaşam düzeyinde oluşmasını, diğer Klasikler gibi, Malthus'un nüfus teorisi ile değil de yedek proleter ordusunun varlığı ile açıklamaktadır. Sermaye yoğun teknolojiye geçiş ile işgücü talebi azalacak ve

kentlerde iş bulamayan yedek proleter ordusu ortaya çıkacaktır. Kentlerde böyle işsiz kitlelerin varlığı işverenlerin düşük ücretten işçi bulmasını sağlayacaktır. Bu durumda işverenler örgütlenmemiş işçilere ancak yaşamlarını sürdürebilecek kadar bir ücret vereceklerdir. Çok sayıda iş için birbirleriyle rekabet eden işçinin olması ücretlerin yükselmesini engelleyecek, ücretlerin sürekli olarak asgari ücret düzeyinde tutulmasına neden olacaktır (Öztürk, 2005: 35).

1.2.4 Marjinal Verimlilik Kuramı

Marx'ın emek değer kuramına karşılık, Neo-Klasik iktisatçılar ücreti fayda değer kuramı ile açıklama yoluna başvurmuşlardır. Bu teoride tam rekabet koşullarında ücretlerin arz ve talebe göre belirlendiği ifade edilmektedir. Uzun ya da kısa dönemde ücret düzeylerinin oluşmasını en iyi açıklayan kuram olarak ele alınmaktadır (Talas, 1997: 49). Marjinal verimlilik kuramı işgücünün azalan marjinal verimliliğe sahip olduğu varsayımına dayanmaktadır. Her ilave işgücü kullanımı üretime daha az oranda katkı yapmaktadır.

Marjinal verimlilik kuramında ücret düzeyinin belirlenmesinde temel ekonomik ajan işverendir. İşverenler, ücretin ve çalışacak işgücü miktarının belirlenmesinde karar verici olarak yer almaktadır (Parasız ve Bildirici, 2002: 53). Kârını maksimum yapmak isteyen bir firma işgücünün marjinal maliyeti ile işgücünün marjinal verimliliğini karşılaştırarak üretim düzeyine karar verir. İşgücünün marjinal verimliliği kullanılan son birim işçinin üretime yaptığı katkıyı ifade eder. İlave işçi kullanılması, işçilerin üretime yaptığı katkı ücrete eşit oluncaya kadar devam eder. En son istihdam edilen işçinin getirisi ücrete eşit olduğu takdirde firma kârını maksimum yapmaktadır. Eğer ücretler son birim işçinin üretime yaptığı katkıyı aşarsa bu işçiyi kullanmak rasyonel olmayacaktır. Çünkü bu durumda işçiye verilecek ücret, o işçinin marjinal verimliliğini aşmaktadır.

Marjinal verimlilik kuramını sistematik bir şekilde açıklayan ilk iktisatçı J.B.Clark olmuştur. Clark'a göre tam rekabet koşulları altında işçinin ücreti işgücünün marjinal verimliliğine bağlıdır. Ücret işçinin ürettiği son birim malın değerine eşit olmalıdır. Marjinal verimlilik kuramında işgücü talebi esas alınarak firmaların işçilere ancak onların üretime yapacağı katkı kadar ücret verecekleri öngörülmektedir. Ücretler işçinin verimliliğinden yüksekse işveren aldığı ücretten

daha düşük bir üretim artışı sağlayan işçileri doğal olarak işten çıkaracaktır. Marjinal verimlilik kuramında işgücü arzına dolaylı olarak yer verilmiştir. Bir işgücü arzı fazlası durumunda işçilerin daha düşük ücretlere razı olmaları gerekmektedir. İşgücü arzının işgücü talebinden fazla olması, işgücünün marjinal verimliliğinin ve ücretlerin düşmesine neden olmaktadır. İşgücü arzının azalması durumunda da ücretlerin artması ve işgücünün marjinal verimliliğinin yükselmesi söz konusu olmaktadır (Öztürk, 2005: 36-37).

Marjinal verimlilik kuramında ücretler tam rekabet piyasalarında belirlenmektedir. Ancak ücret düzeyi, sendikalar, asgari ücret gibi kurumsal faktörler tarafından da belirlenebilmektedir. Bunun yanında günümüz ekonomilerinde işsizlik yaygın bir olgu olduğundan; firmalar, marjinal verimden daha düşük bir ücret ödeyerek işgücü istihdam edebilmektedirler. Türkiye için yapılan çalışmalar, 1980 yılından bu yana ücretlerin verimliliğin altında seyrettiğini ortaya koymaktadır (Yeldan, 2001: 79).

1.2.5 Toplu Pazarlık Kuramı

Toplu pazarlık kuramında ücret düzeyi işçi ve işverenlerin karşılıklı tavır ve kararlarına dayanmaktadır. İşgücü piyasasında ücretler sadece işgücü arz ve talebi tarafından değil başka etmenler tarafından da belirlenmektedir. Ücretler, işçiler ve işverenler arasında yapılan pazarlıklar sonucu oluşmaktadır. O halde ücret düzeyinin yüksek ya da düşük olarak belirlenmesinde, tarafların pazarlık gücü büyük önem taşımaktadır.

Toplu pazarlık kuramına göre ücretlerin alt ve üst sınırı vardır. Toplu pazarlık görüşmelerinde işçi sendikaları ilk başta yüksek ücret talep ederler. İşçi sendikalarının istediği bu yüksek ücret üst sınırı ifade eder. Buna karşılık işverenler ise ödeme güçlerini daha düşük göstererek verebilecekleri en az ücret düzeyini teklif ederler. İşverenler ile işçi sendikalarının teklif ettikleri bu alt ve üst sınır arasındaki fark ne kadar büyük ise toplu pazarlık süreci de o kadar uzun olacaktır.

Toplu pazarlık sürecinin uzamasının işçi ve işverene ayrı ayrı maliyeti vardır. İşçiler işlerini kaybetme riski taşırken, işverenler de grev durumunda meydana gelecek üretim kaybı ile karşı karşıyadırlar. Dolayısıyla her iki taraf da ortada bir yerde anlaşmak için çaba gösterecektir.

Toplu pazarlık kuramı da çeşitli açılardan eleştirilmektedir. Pazarlık kuramının kısa dönemde ücretlerin belirlenmesinde geçerli olduğu ancak ücret fonu, marjinal verimlilik kuramı gibi uzun dönemde de geçerli olan kuralları ortaya koyamadığı dile getirilmiştir (Öztürk, 2005: 38-39).

1.3 ENFLASYONLA İLGİLİ KAVRAMLAR

1970'li yıllarda yaşanan petrol şokları ile birlikte Türkiye uzun yıllar sürecek bir yüksek enflasyon sürecine girmiştir. Yaklaşık otuz yıldır yüksek ve kronikleşmiş enflasyon ile uğraşan ülkemizde enflasyon oranları yakından takip edilen ekonomik göstergelerden biri haline gelmiştir. Bu nedenle enflasyon ile ilgili kavramların anlaşılması önem kazanmaktadır.

1.3.1 Enflasyonun Tanımı

Enflasyon fiyatlar genel düzeyinin etkili ve sürekli bir biçimde yükselmesi olarak tanımlanmaktadır. Ekonomide bazı malların fiyatları düşerken, bazı malların fiyatları yükselmektedir. Enflasyon olgusundan bahsedebilmesi için sadece belli bir mal veya hizmetin fiyatının artıyor olması yeterli değildir. Fiyatların ortalama olarak yükseliyor olması gerekmektedir. Enflasyon mal ve hizmetlerin ortalama fiyatlarında; başka bir deyişle yaşam maliyetinde, zaman içinde ortaya çıkan sürekli artış durumunu ifade eden önemli bir makroekonomik değişkendir (2004 İktisat Kongresi Fiyat İstikrarı Çalışma Grubu Raporu: 2004, 3).

Enflasyon oranı genel fiyat düzeyinde cari dönemde meydana gelen artış ile önceki dönem genel fiyat düzeyi arasındaki oranın 100 ile çarpımına eşittir.

$$\pi = \frac{(P - P_{-1})}{P_{-1}} \times 100 = \frac{\Delta P}{P_{-1}} \times 100 \quad (2)$$

Enflasyon oranı ülkeler tarafından fiyat endeksleri ile hesaplanmaktadır. Fiyat endeksi belirli bir mal sepetinin cari ay/yıl fiyatıyla aynı sepetin temel bir ay/yıl fiyatı arasındaki oranın 100 ile çarpımı ile elde edilir. Formülle gösterecek olursak:

$$\text{Fiyat Endeksi} = \frac{\text{Bir Sepetin Cari Yıldaki Fiyatı}}{\text{Aynı Sepetin Temel Yıldaki Fiyatı}} \times 100 \quad (3)$$

Fiyatlar genel düzeyindeki yükselmeleri ölçen üç farklı fiyat endeksi kullanılmaktadır. Bunlar, hane halklarının tüketim harcamalarında yer alan mal ve hizmetlerin fiyatlarındaki gelişmeleri gösteren “tüketici fiyatları endeksi”; tarım, imalat sanayi, madencilik ve enerji sektörlerinde üretimi yapılan malların üretici tarafından yurtiçi peşin satış fiyatlarındaki değişmeyi gösteren “üretici fiyatları endeksi” ve milli gelir bileşimindeki ağırlıklarına göre ülkenin bütün üretim değerlerindeki fiyat yükselmelerini yansıtan “milli gelir deflâtörü”dür.

Günlük hayatta bireylerin refah düzeyi tüketici fiyatlarıyla enflasyon oranından etkilenir. Devlet memurlara zam yaparken ve işçi sendikaları ile işverenler arasında toplu iş sözleşmeleri yapılırken, tüketici fiyatları endeksi dikkate alınır. Dolayısıyla devleti, işçileri ve işverenleri en çok ilgilendiren fiyat endeksi, tüketici fiyatları endeksi olmaktadır.

1.3.2 Enflasyon Çeşitleri

Enflasyonu yaratan nedenler dikkate alındığında, genelde iki tür enflasyondan bahsedilir. Bunlar talep enflasyonu ve maliyet enflasyonudur.

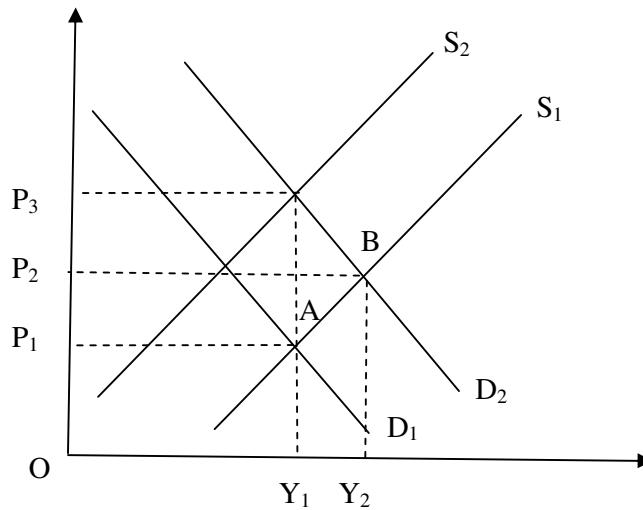
1.3.2.1 Talep Enflasyonu

Talep enflasyonu, toplam talep büyüme oranının hız kazanması ile meydana gelen enflasyon türüdür (Gordon, 1987: 272) Talep enflasyonu, toplam arzın toplam talebi karşılayamadığı durumlarda ortaya çıkar. Talep enflasyonunun oluşabilmesi için piyasalarda belirgin bir talep fazlası olmalı, aynı zamanda arz esnekliği düşük olmalıdır. Talep fazlasının olabilmesi için halkın satın alma gücünde herhangi bir nedenle artış olması gerekir. Halkın satın alma gücünün artması iki şekilde söz konusu olmaktadır. İlk olarak ekonomide yaşanacak para arzı artışları ek satın alma gücü yaratacaktır. Ayrıca insanların ellerinde biriktirdikleri servetleri vardır. Bu parasal veya mal cinsinden olan servet, gelecek hakkındaki beklentiler nedeniyle harcamaya dönüşebilir. Bu iki nedenden dolayı talep artışı meydana gelir. Para arzındaki artışlar talep enflasyonunu meydana getiren ana neden olarak gösterilmektedir (Branson ve Litvack, 1981: 308).

Sadece talep artışı fiyatların yükselmesi için yeterli sebep değildir. Talebin arttığı durumlarda firmalar bu talep artışını mevcut stoklarından karşılayabilirler. Bunun yanında ithalata başvurarak ve/veya üretimi hızlandırarak arz edilen miktarı

arttırabilirler. Yani fiyatların yükselebilmesi arzın esnekliğinin düşük olmasına bağlıdır. Eğer arz esnek değilse artan talep karşılanamayacak ve meydana gelen talep fazlası fiyatların yükselmesine ve dolayısıyla enflasyona neden olacaktır.

Talep enflasyonu Şekil 1.2’de açıklanmaktadır. Şekil 1.2’de ekonomi toplam talep (D_1) ve toplam arz eğrilerinin (S_1) kesiştiği A noktasında dengede olsun. Bu noktada fiyat düzeyi OP_1 ve üretim düzeyi OY_1 ’dir. Toplam talepteki bir artış nedeni ile toplam talep eğrisi sağa doğru kayarak D_2 konumuna geldiğinde, yeni denge B noktasında oluşur. Şekilden de görüldüğü üzere B noktasında fiyat OP_1 ’den OP_2 ’ye yükselmiştir. Bunun yanında fiyat artışları reel ücretleri düşürdüğünden istihdam artmış ve reel üretim OY_2 seviyesine gelmiştir. Ancak belli bir süre sonra işçiler reel ücretlerinin düştüğünü farkına vararak, bunu gidermek için nominal ücretlerini arttıracaklardır. Dolayısıyla toplam arz eğrisi sola ve yukarı doğru kayarak S_2 konumuna gelecektir. Reel üretim tam istihdam seviyesine geri gelecek ve fiyatlar genel düzeyi OP_3 ’e yükselecektir.



Şekil 1.2: Talep Enflasyonu

Toplam talepte herhangi bir artış fiyatların bir kez artmasına neden olmamakta, bunun yanında arzın da azalmasına neden olarak fiyatların devamlı yükselmesine sebep olmaktadır. Böylece toplam talepte meydana gelen bir artış fiyatlardaki yükselmeye süreklilik kazandırarak talep enflasyonuna yol açmaktadır.

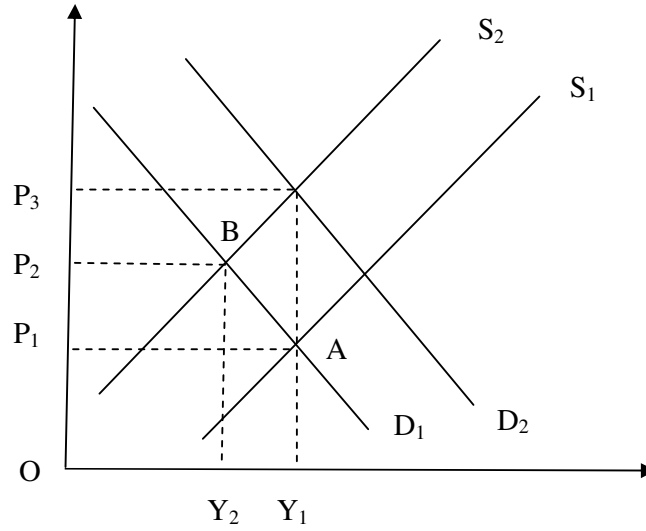
1.3.2.2 Maliyet Enflasyonu

1950’li yıllarda bazı ülkelerde, mal ve hizmet piyasalarında talep artışının arz artışı karşısında daha düşük düzeyde seyretmesine rağmen; ücret ve fiyat artışlarında hissedilir derecede yükselmeler olmuştur. Bu durum maliyet enflasyonu kavramını gündeme getirmiştir. Talep enflasyonunda talep fazlasının fiyatları yukarı doğru itmesine karşılık, maliyet enflasyonunda fiyatları yükseltici gücün maliyet unsurlarından kaynaklandığı ortaya çıkmıştır.

Maliyet enflasyonu, üretimin maliyetini etkileyen girdilerin fiyatlarındaki artışların süreklilik kazanması ile ortaya çıkar. Çünkü artan maliyetler zamanla fiyatlara yansıtacağından enflasyon kaçınılmaz bir hal alır. Daha genel bir ifade ile toplam talep değişmezken toplam arzda bir azalma maliyet enflasyonuna neden olabilmektedir.

Üretim maliyetlerinin artmasının nedenleri, hammadde, ara malı ve enerji fiyatlarındaki, ücretlerdeki ve vergilerdeki artışlardır. Örneğin 1970’li yıllarda ve 1980’lerin başında birçok sanayileşmiş ülkede meydana gelen arz enflasyonunun en önemli sebebi petrol fiyatlarındaki keskin yükseliş olmuştur. Ancak maliyet enflasyonunun kaynağı olarak en çok üzerinde durulan ücretlerdeki artışlar olmaktadır. Çünkü toplam talebin artması da ücret artışlarıyla beslenmektedir. Nitekim 1968 yılında Fransa’daki, 1969 yılında İtalya’daki enflasyonun sebebi de ücret artışları olmuştur (Gordon, 1987: 273).

Maliyet enflasyonunu açıklamak için verilen Şekil 1.3’de ekonomi başlangıçta A noktasında dengede olsun. Bu durumda denge fiyat düzeyi OP_1 ve reel üretim düzeyi OY_1 olacaktır. Ekonomide maliyet artışı dolayısıyla toplam arzın azaldığını varsaydığımızda toplam arz eğrisi S_1 ’den S_2 ’ye kayar. Devletin para ve maliye politikasını değiştirerek toplam arz eğrisindeki kaymaya tepki göstermediğini, dolayısıyla toplam talep eğrisinin yer değiştirmedini kabul edersek fiyatlar OP_1 ’den OP_2 seviyesine yükselir ve ekonomi B noktasında dengeye gelir. B noktasında reel üretim OY_1 ’den OY_2 ’ye düşmüştür. Maliyetlerdeki artış nedeni ile fiyatların bu şekilde yükselmesi maliyet enflasyonu oluşturmaktadır.



Şekil 1.3: Maliyet Enflasyonu

Maliyet enflasyonunu talep enflasyonundan ayıran özellik, maliyet enflasyonunda fiyatlar artarken üretim düşmekte, dolayısıyla işsizlik artmaktadır. Fiyatlar artarken üretimin azaldığı bu ortam durgunluk içinde enflasyon; yani stagflasyon olarak adlandırılır.

Maliyet artışlarının enflasyona neden olabilmesi bazı şartlara bağlıdır (Biçerli, 2003: 482-483). Birinci unsur kârlardır. Eğer üreticiler kârlarını korumak için maliyetlerdeki artışı fiyatlarına yansıtırlarsa maliyet enflasyonu söz konusu olacaktır. Eğer üreticiler maliyet artışlarını fiyatlarına yansıtmazlarsa enflasyon oluşmayacaktır. Maliyetlerin en önemli payını oluşturan ücretlerin enflasyona neden olabilmesi için ücret artışlarının verimlilik artışından yüksek olması gerekir. Ücretler artarken işgücü verimliliği de aynı oranda artarsa, ücret artışları maliyet unsuru yaratmayacağı için enflasyona neden olmayacaktır.

Bu iki unsurun yanında maliyet enflasyonu, piyasa yapısı yani malların talep esneklikleri ile de ilgilidir. Örneğin piyasaların tekelci ve monopolcü yapıda olması yüksek fiyat uygulamalarına daha çok olanak sağlayabilmektedir (Parasız, 2003: 220). Bu durumda üretilen malların talep esneklikleri düşük olduğundan, firmalar ücret artışlarını kolayca tüketicilere yansıtabileceklerdir. Maliyet artışı dolayısıyla malların fiyatları yükseldiğinde satın alınan miktarlar fazla azalmayacak ve

enflasyon oluşacaktır. Ancak malların talep esneklikleri yüksek ise fiyat artışı durumunda talep azalacak ve enflasyon başlamayacaktır.

Maliyetlerin artması durumunda devlet üretimdeki azalmaya karşı talep arttırıcı politikalar uygulamamalıdır. Eğer devlet maliyet artışlarına karşı kamu harcamalarını veya para arzını arttırarak hatta vergileri azaltarak önlem alırsa toplam talep artacaktır. Artan talep nedeni ile toplam talep eğrisi sağa kayarak fiyatların daha da yükselmesine neden olacaktır. Bu durum Şekil 1.3'de gösterilmiştir. Toplam tale eğrisi D_2 konumuna gelmiş ve fiyatlar genel düzeyi OP_2 yerine OP_3 'e yükselmiştir. Sonuçta maliyet enflasyonunun devam edebilmesi için para arzının artması gerekir. Artan maliyetler karşısında devlet para arzını arttırmazsa, yani talebi özendirici bir politika izlemezse, maliyet enflasyonu süreci başlamaz. Fiyatlar genel seviyesi bir süre yükselir; daha sonra durur.

Hem toplam talebin artması ile meydana gelen talep enflasyonunun, hem de toplam arzın azalması ile oluşan maliyet enflasyonunun; her ikisi de talep fazlası ile açıklanmaktadır (Branson ve Litvack, 1981: 310). Gerçek hayatta talep enflasyonu ile maliyet enflasyonunu ayırt etmek zordur. Eğer denge noktasından ayrılmaya ücret artışları ile başlanırsa oluşacak enflasyon maliyet enflasyonu olarak adlandırılır. Eğer başlangıç noktası fiyat artışları ise oluşacak enflasyon talep enflasyonudur. Bu durumda talep ve maliyet enflasyonu ayırımında harcama artışlarının ne zaman ortaya çıktığı önem kazanmaktadır.

1.4 ÜCRET VE ENFLASYON İLİŞKİSİ

Ücretler bir ekonomideki en yüksek maliyet faktörünü oluşturmaktadır. Bu bölümde ücret artışlarının maliyetleri arttırması ile bunun fiyatları nasıl etkileyeceği konusu iki aşamada incelenecektir. Ücret artışlarının maliyetleri ne şekilde etkileyeceği ve maliyetlerdeki değişmelerin fiyatları belirlemede ne kadar etkili olduğu üzerinde durulacaktır.

Firma ürettiği malı en azından maliyetlerini karşılayacak bir fiyattan satmalıdır. Firmalar maliyetlerinin üzerinde bir fiyat belirlemek isteyeceklerdir. Ancak artan rekabet koşulları nedeniyle belirledikleri fiyat, maliyetlerinin çok da üstünde olamayacaktır. Post Keynesyen iktisatçılara göre ekonomide iki tür piyasa vardır. Rekabetçi piyasalarda ürün fiyatları arz ve talep eğrilerinin kesiştiği noktada

belirlenir. Rekabetçi olmayan piyasalarda ise fiyatlar mark-up fiyatlama ilkesine göre belirlenir (Biçerli, 2003: 488). Mark-up fiyatlama, firmaların maliyetlerinin üzerine belli bir kâr payı koyarak fiyat düzeyini belirlemelerini ifade etmektedir. İşgücü maliyetinin üzerinde belirlenen mark-up, firmaların kullandıkları sermaye ve hammadde gibi diğer üretim faktörlerinin maliyetini de kapsar ve firmaların normal kâr payını içerir (Dornbusch ve Fischer, 1998: 225). Burada firmaların mark-up fiyatlama yaptığı varsayılacaktır.

Gerçekte ücret artışlarının iki farklı etkisi vardır. Ücret artışlarının ilk etkisi ücret geliri elde edenlerin kullanılabilir gelirlerini arttırmasıdır. Ücretlerdeki artış işçilere ek satın alma gücü sağlamakta dolayısıyla toplam talebi arttırmaktadır. Ücret artışlarının ikinci etkisi ise toplam maliyetleri arttırmasıdır. Toplam maliyetlerin en önemli bileşeni işgücü maliyetleridir. Ücretlerde meydana gelen bir artışın işgücü maliyetini nasıl etkilediği birim işgücü maliyeti kavramı ile anlatılmaktadır. Ücretlerin artması işgücü talebini ve toplam arzı azaltmaktadır. Ancak net etki arz veya talep faktörlerinin hangisinin baskın olduğuna bağlıdır.

Agenor ve Hoffmaister tarafından 1997 yılında yapılan araştırmaya göre Türkiye’de talep faktörlerinin daha baskın olduğunu ortaya konulmuştur (Agenor ve Hoffmaister, 1997: 19). Ücret artışlarının gelir etkisi, maliyetleri arttırıcı etkisinden daha belirgindir. Maliyet arttırıcı etkisi bazı şartların gerçekleşmesine bağlı olduğu halde, gelir etkisi tartışma yaratmayacak kadar ortadadır. Ücret artışlarının meydana getirdiği talep artışı toplam harcamalara iki şekilde etki etmektedir. Ücret artışları doğrudan doğruya ücretli kesimin marjinal tüketim eğilimini arttırmakta, bunun yanında dolaylı olarak yatırımları, ihracatı ve devlet harcamalarını teşvik etmektedir.

1.4.1 Birim İşgücü Maliyeti

Ücret-enflasyon ilişkisini incelerken kullanılan en önemli kavram birim işgücü maliyetidir. Firmaların fiyatları ile maliyetleri arasındaki bağlantıyı kurulmasına olanak sağlar. Birim işgücü maliyeti bir birim çıktı başına düşen işgücü maliyetini ifade eder.

Ücret artışının ilk etkisi birim işgücü maliyeti üzerinde görülür. Bu etki firmanın üretim fonksiyonuna bağlıdır. Çünkü üretim fonksiyonu belli miktar mal üretmek için ne kadar işgücü kullanılacağını göstermektedir.

Birim işgücü maliyeti toplam işgücü maliyetinin üretim miktarına bölünmesi ile elde edilir.

$$\text{Birim İşgücü Maliyeti (ULC)} = \frac{\text{Toplam İşgücü Maliyeti}}{\text{Üretim Miktarı}} \quad (3)$$

Birim işgücü maliyetini daha iyi kavramak için toplam işgücü maliyetini daha açık bir şekilde yazılabilir. Toplam işgücü maliyeti saatlik birim ücret ile çalışma saatinin çarpımına eşittir.

$$\text{Birim İşgücü Maliyeti (ULC)} = \frac{\text{Saatlik Birim Ücret} \times \text{Çalışma Saati}}{\text{Üretim Miktarı}} \quad (4)$$

Bu eşitlikte pay ve paydayı çalışma saatine bölersek aşağıdaki eşitlik elde edilir.

$$\text{Birim İşgücü Maliyeti} = \frac{\text{Saatlik Birim Ücret}}{\text{Üretim miktarı} / \text{Çalışma Saati}} = \frac{W}{Y/N} \quad (5)$$

$$\text{Birim İşgücü Maliyeti} = \frac{\text{Saatlik Birim Ücret}}{\text{Saatlik Verimlilik}} \quad (6)$$

5. eşitlikte paydada yazılan üretim miktarının çalışma saatine bölünmesi, işçi çalışma saati başına üretim miktarını verir. İşçi çalışma saati başına üretim miktarı, işgücü verimliliğini zaman birimi cinsinden ifade etmektedir. İşgücü verimliliği; belli bir dönemde bir firmanın ürettiği toplam reel üretim miktarının, bu üretimin elde edilmesi için kullanılan toplam işgücü-saat miktarına bölünmesi ile elde edilir. Bu eşitlikten birim işgücü maliyetlerinin, ücret oranları ve verimlilik ile yakın ilişkisi açık bir şekilde görülmektedir. Birim işgücü maliyeti değişim oranı saatlik birim ücret değişim oranından verimlilik değişim oranının çıkarılması ile bulunmaktadır. Bu durum saatlik birim ücret ve verimliliğin aynı anda artması durumunda birim işgücü maliyetinin değişmeyeceğini göstermektedir (Branson ve Litvack, 1981: 315).

Yukarıdaki eşitlikten faydalanarak ücret ve birim işgücü maliyeti ilişkisi konusunda bazı sonuçlara ulaşılmaktadır (Biçerli, 2003: 489). Eşitlik 6'ya göre

(1)Eğer saat başı ücret verimlilikten daha hızlı artarsa (paydaki artış, paydadaki artıştan daha fazla olacağı için) birim işgücü maliyetleri artacaktır. (2)Eğer ücret artışı verimlilik artışından az olursa (pay paydadan daha küçük olacağı için) birim işgücü maliyetleri azalacaktır. (3)Ücret artış oranı ile verimlilik artış oranı aynı olduğu takdirde birim işgücü maliyetleri değişmeyecektir. Bu çıkarsamalardan şu sonuca ulaşılmaktadır: Verimlilik artış oranının üzerinde gerçekleşen ücret artışları birim işgücü maliyetlerini arttırmakta ve artan maliyetler fiyatları yükselterek enflasyona neden olabilmektedir.

1.4.2 Ücret Artışları ve Maliyet Enflasyonu

Ücret artışlarının iki nedeni vardır. İşgücü talebinde meydana gelen bir artış ücretleri yükseltebilmektedir. İkincisi ise talepteki değişmeye bağlı olmaksızın bazı kurumsal düzenlemelerin ücretleri yükseltmesidir. Ekonomide bir talep artışının meydana gelmesi, fiyatlar genel düzeyini yükseltecek ve kârlarda bir artışa neden olacaktır. Fiyatlar ve kârlarda meydana gelen artış üretimi teşvik etmekte ve işgücü talebini arttırmaktadır. Dolayısıyla artan işgücü talebi nedeni ile ücretler de yükselmektedir. Kısacası ücretler fiyatlardaki artış nedeni ile yükselmektedir. Dolayısıyla bu durumda ücret artışları enflasyonun nedeni değil, sonucu olmaktadır.

Ücret enflasyonunun mümkün olabilmesi için ücretlerin talepten bağımsız bir şekilde yükselmesi gerekmektedir. Bu da ücretlerin eksik rekabet koşullarında belirlenmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır. Eksik rekabet şartlarında ücretlerin belirlenmesi ise sendikaların, asgari ücret uygulamalarının ve işverenin kâr marjını yükseltmek isteğinin varlığı durumunda söz konusu olmaktadır.

Bir önceki kısımda verimlilik artışının üzerinde bir ücret artışının maliyetleri arttırdığını, artan maliyetlerin de enflasyona neden olduğu ortaya konuldu. Ücretlerin verimlilikten daha fazla yükselmesini sağlayan unsur şüphesiz sendikalardır. Sendikalar işçilere ücret görüşmelerinde söz sahibi olma ve ücretleri belirleyebilme imkânı vermektedir. Sendikalar sadece üyelerinin değil üyesi olmayan işçilerin ücretlerini de arttırmaktadır. Sendikalar, enflasyon oranındaki artıştan reel ücretlerini korumak ve diğer sektörlerdeki ücret artışlarını takip etmek için ücret artışı talep ederler. Ücretlerdeki bu artış toplam harcamaları arttırarak talebi etkileyebiliyorsa maliyet enflasyonu meydana gelmektedir.

Ücret artışlarının enflasyona neden olduğu üç farklı durum söz konusudur (Demir, 1997: 37-38).

- i) Kâr tarafından uyarılmış ücret artışları: Firmaların kârlarının arttığını gören işçilerin daha yüksek ücret talep etmeleri ile ortaya çıkmaktadır.
- ii) Yapay ücret artışları: Diğer sektörlerde ücretlerin artması sonucu işçilerin ücretlerinde bir artış istemeleri ile meydana gelmektedir.
- iii) Savunucu ücret artışları: Enflasyonda meydana gelen artıştan dolayı reel ücretlerini korumak için sendikaların ücretlerin arttırılmasını istemeleri sonucu ortaya çıkmaktadır.

Ackley, maliyet unsuru olan ücretlerin işgücü talebine bağlı olarak değişimler gösteremeyeceğini; çünkü işgücü arzının reel ücretlere değil, nominal ücretlere bağlı olduğunu ileri sürmüştür. Bu nedenle işçiler ücretlerinde bir düşmeye izin vermemektedirler. Kurumsal nedenlerden dolayı ücretlerde artan bir yapı vardır. Ancak ücretlerin sürekli artması maliyet enflasyonunun olabilmesi için yeterli değildir. Ücret artışlarının kâra yansması gerekmektedir. Böylece Ackley, Keynesyen yaklaşımı; yani kurumsal ve yapısal nedenlerin fiyat düzeyi üstünde etkili olabildiği görüşünü enflasyon teorilerinin içine katmıştır (Yılmaz, 1982: 128-129).

Yapılan birçok çalışma sendikaların bulunduğu endüstrilerde, sendikaların zayıf ya da var olmadığı endüstrilere göre, durgunluk dönemlerinde ücretlerin çok yavaş azaldığını, genişleme dönemlerinde ise çok hızlı arttığını göstermiştir (Öçal ve Çolak, 1999:332). Ancak sendikaların genellikle başarılı olduğu durumlar işgücü verimliliğinin yüksek olduğu veya yoğunlaşmanın yüksek olması dolayısıyla sanayi dallarında firmaların ücret artışlarını rahatlıkla fiyatlara yansıttıkları durumlardır. Sendikaların aşırı gözüyle bakılan isteklerini kabul ettirebildikleri ortamlar da genellikle bu tür ortamlardır. Fakat ücret artışlarının sürekli tırmanan bir enflasyona yol açması daha çok bu ücret artışlarının verimlilik artışıyla karşılanamadığı bir durumla veya verimlilik artışları ne olursa olsun tekelci konumdaki firmaların eski kâr düzeylerini koruma hırsı ile açıklanabilmektedir (Yılmaz, 1982: 130-131).

Phelps-Winter, bir firmanın ücret artışlarını fiyatlara yansıtabilmesi için o piyasanın mutlaka tekelci durumda olması gerekmeyeceğini ifade eder. Firmalar tam bilgi ve haber akışkanlığı olmayan, kişilerin alışkanlıklarını kolay kolay

değiştiremedikleri bir piyasa ortamında fiyatlarına her türlü maliyet artışını yansıtabilirler. Ancak bu oran piyasa fiyatından çok fazla sapma göstermemelidir (Yılmaz, 1982: 132).

Ücret artışları sonucunda oluşan fiyat artışlarının devam etmesi, aynı zamanda para arzının arttırılmasına bağlıdır. Eğer artan fiyatlar sonunda para arzının arttırılması yoluyla talep arttırılmazsa enflasyon ortaya çıkmayacaktır. Sadece fiyatı artan malın talebi düşecek, talep düştüğü için üretimi azalacak ve işsizlik ortaya çıkacaktır. Ancak maliyet ve fiyatların yükselmesi karşısında para arzı arttırılarak, fiyat artışlarını destekler şekilde talep artışına yol açarsa fiyatlar yükselecek ve enflasyon meydana gelecektir. Talebin artması üretimi arttıracak, dolayısıyla işgücü talebi artacak ve işsizlik azalacaktır. Artan fiyatlar talep artışı ile birleşince, ücret artışları maliyet enflasyonuna yol açmaktadır.

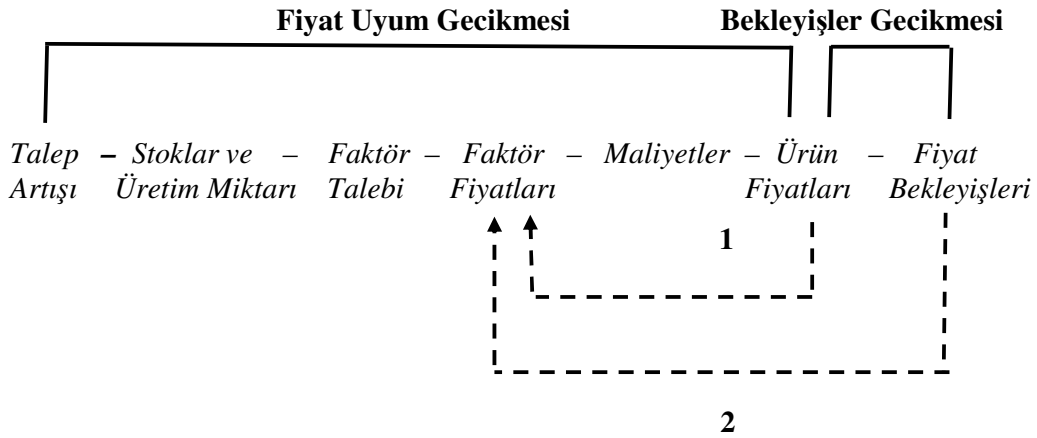
1.4.3 Ücret-Fiyat Sarmalı

Artan fiyat düzeyi bireylerin satın alma gücünü azalttığı için sendikalar enflasyonla birlikte ücretlerinin artmasını talep ederler. Artan ücretler işgücü maliyetlerini arttırır. Maliyetler sonucu artan fiyatlar tekrar ücret artışlarına neden olur. Bu süreç bu şekilde uzayıp gider. Yani ücret artışlarının bu şekilde fiyatları uyarması ve fiyatların tekrar ücretlerde bir artışa yol açması, ücret fiyat sarmalı olarak adlandırılır. Buraya kadar yapılan analizi tamamlamak açısından ücret fiyat sarmalının incelenmesi uygun görülmüştür. Ücret fiyat sarmalının gözlemlenmesi enflasyonun maliyet enflasyonu mu yoksa talep enflasyonu olduğunu ortaya koymaz. Çünkü her ikisi de sarmalı harekete geçirir (Branson ve Litvack, 1981: 322).

Fiyatların ve ücretlerin artması işçiler açısından iki tür ücret fiyat sarmalı oluşturmaktadır. Fiyatların yükselmesi işçilerin reel ücretlerini azaltır. Reel ücretlerindeki bu azalmayı gidermek için işçiler sendikalar aracılığı ile nominal ücretlerinin arttırılmasını talep ederler. Reel ücretleri korumak için sendikaların baskıları ile artan ücretler tekrar bir maliyet artışına yol açar ve yeniden fiyatları yükseltir. Tekrar yükselen fiyatlar aynı şekilde reel ücretleri aşındıracak ve bu döngü böyle devam edip gidecektir. Konunun daha iyi anlaşılması açısından Biçerli'nin (2003: 492) çalışmasında kullandığı şekilden faydalanılarak elde edilen şekil aşağıda

verilmiştir. Yukarıda anlatılan bu (1) nolu sarmala “Geri İtilim Sarmalı” adı verilmiştir.

Fiyatların sürekli artış göstermesi gelecekte fiyatların daha da artacağına dair bir bekleyiş oluşturmaktadır. Gelecek dönemde fiyatların artmaya devam etmesi işçilerin bundan doğacak kayıplardan korunmalarını gerektirir. Bunun için ücretlerde beklenen enflasyon oranında bir artış talep edilir. Bu durum, şekilde çizilen (2) nolu sarmalı ortaya çıkarır. Bu sarmal fiyat bekleyişleri ile ilgili olduğu için “Bekleyişler Sarmalı” olarak adlandırılır.



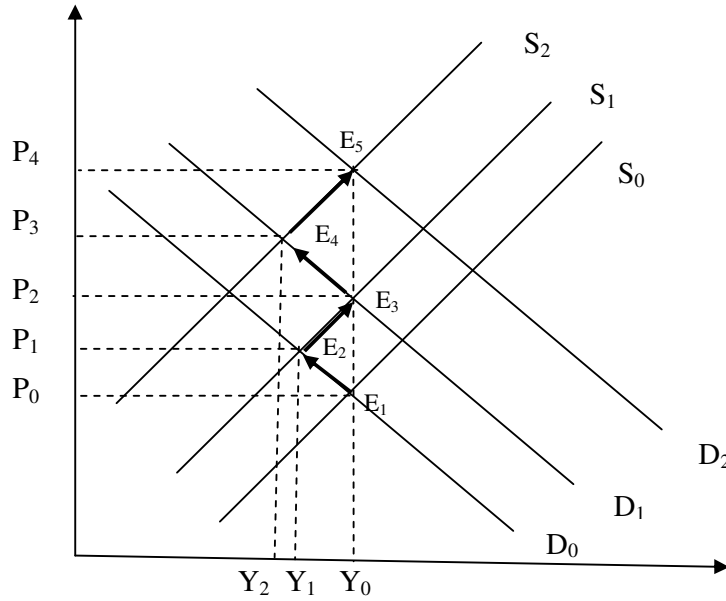
Şekil 1.4: Geri İtilim ve Bekleyişler Sarmalı

İşçiler nominal ücretleri ile değil reel ücretleri ile ilgilenmektedirler. Bu yüzden işçiler, ücretlerin belirlendiği zamanki ücret ile ücretleri almaya devam ettikleri süredeki fiyat artışlarından korunmak isterler. Dolayısıyla bu fiyat artışlarının aynı oranda nominal ücretlerine de yansımaları beklerler. Satın alma gücünde meydana gelen kayıpları telafi etmek veya ortadan kaldırmak için ücret endekslemesi yöntemine başvurulur. Ücretler sendikalar tarafından belli bir dönem için belirlenir. Ancak bu sözleşme döneminde fiyat düzeyi değişeceği için ücretler enflasyona göre uyarlanır.

Herhangi bir biçimdeki endeksleme birçok ülkede işgücü piyasalarının ortak özelliğidir. Endeksleme uzun dönemli ücret sözleşmelerinin yararlarını artırarak, işçilerle firmaların çıkarları arasında bir denge kurmayı amaçlar. Böylece ücretlerin her iki tarafın üzerinde anlaşıldığı reel ücretlerden fazla uzaklaşmamasını sağlar (Dornbusch ve Fischer, 1998: 530).

Sendikalar enflasyonu başlatan unsur olmasa bile enflasyonu hızlandırabilmektedir. Talep enflasyonunun etkisini, maliyet enflasyonu ortaya çıkararak arttırabilmektedirler. Görüldüğü gibi ekonominin bir sektöründeki ücret artışları ile başlayan fiyat artışları, sonunda gerileyen ücretlerin başlangıçtaki reel ücret seviyesine gelme mücadelesi haline dönüşmektedir.

Ücret fiyat sarmalı Şekil 1.5’de gösterilmektedir. Başlangıçta ekonomi D_0 toplam talep eğrisi ile S_0 toplam arz eğrilerinin kesiştiği E_1 noktasına dengededir. Firmaların kâr marjlarını arttırmaları sonucu toplam arz eğrisi sola yukarı doğru kayarak S_1 şeklini almış olsun. Yani belirli bir istihdam düzeyinde toplam mal ve hizmetlerin daha yüksek bir fiyatla (P_1) piyasaya arz edildiği varsayılınsın. Ücretlerin yeni fiyatlara uyumu henüz sağlanmadığından talep eğrisinde herhangi bir kayma söz konusu olmaz ve sabit kalır. Denge E_2 noktasında sağlanır. İşçiler fiyat artışları karşısında ücretlerinde artış talep ederler. Ücretlerin artan fiyatlara uyum sağlaması ile artan gelir talep etkisini göstermeye başlar. Toplam talep eğrisi D_1 ’e kayar. Yeni denge (E_3) noktasında fiyatlar OP_2 , üretim ise OY_0 ’a çıkmıştır.



Şekil 1.5: Ücret-Fiyat Sarmalı

Ücretlerdeki artışa bağlı olarak üretim maliyetleri artacak ve toplam arz eğrisi tekrar sola kayacaktır. Yeni denge noktasına göre fiyatlar OP_3 'e çıkarken üretim ve istihdam OY_2 düzeyine düşecektir. Gecikmeli ücret uyumu daha sonra üretimi ve

istihdamı tekrar OY_0 seviyesine yükseltirken toplam talep eğrisi D_1 'den D_2 'ye kayarak OP_4 fiyat düzeyinde yeni denge sağlanacaktır.

Böylece ücretler, kârlar ve fiyatlar karşılıklı olarak birbirini yükseltmekte ve her seferinde üretimde ve istihdamda bir azalışa yol açmaktadır. Ancak daha sonra üretim ve istihdam tekrar eski seviyesine geri dönmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

İKTİSAT KURAMLARINDA ÜCRET KATILIKLARI

İşgücü piyasasının yapısı ve işleyişi ekonominin diğer kesimlerini önemli ölçüde etkilemektedir. Dolayısıyla işgücü politikalarının oluşturulması doğrultusunda işgücü piyasası ile ilgili farklı yaklaşımların incelenmesi yerinde olacaktır.

Klasik yaklaşım, ekonominin tam rekabet koşulları altında kendiliğinden tam istihdam düzeyinde dengeye geleceğini savunmaktadır. Ekonominin kendiliğinden dengeye gelmesi, ücretlerin ve fiyatların esnek olmasının bir sonucu olmaktadır. Ancak 1930'larda yaşanan Büyük Buhran'dan sonra Keynesyen yaklaşım ücretlerin esnekliğini tartışmaya başlamış ve ekonominin eksik istihdamda da dengeye gelebileceğini ortaya koymuştur. Eksik istihdam dengesinin nedenlerinden birisinin de ücret katılıkları olduğu ileri sürülmüştür.

1970'li yıllarda Dünya genelinde yaşanan stagflasyon krizi ile Keynesyen yaklaşım gücünü kaybetmeye başlamıştır. Keynesyen yaklaşımın sorgulanmaya başlanması ile Yeni Klasik yaklaşım ekonomiyi rasyonel beklentilerle açıklamaya çalışmıştır. Ancak işsizliğin artmaya devam etmesinin nedeni olarak ücret katılıklarının mikro temellerini açıklamak, Yeni Keynesyen yaklaşımın ana konusu olmuştur. Bu başlıkta yukarıda kısaca özetlenen çeşitli iktisat kuramlarında ücret katılıkları konusunda ileri sürülen düşünceler üzerinde durulacaktır.

2.1 KLASİK YAKLAŞIMDA ÜCRET ESNEKLİĞİ

Klasik makro iktisat kuramı her arzın kendi talebini yaratacağı yaklaşımını savunmuştur. Say Yasası olarak adlandırılan bu yasaya göre, bir mal üretip piyasaya arz eden bir kişinin amacı, mal verip karşılığında başka bir mal almaktır. Bu durumda, bir mal üretilip piyasaya sürüldüğünde sadece bir arz yaratılmış olmaz; aynı zamanda piyasada bu mal miktarı kadar da talep yaratılmış olur. Yani, arzda meydana gelen her artış, kendisi kadar bir talep artışına yol açmaktadır. Sonuçta ekonomide toplam talep toplam arza eşit olacak ve elde satılmayan hiç bir mal kalmayacaktır. Bunun sonucu olarak hiç bir üretim faktörü boşa kalmayacağı için ekonomi tam istihdama ulaşacak ve işsizlik olmayacaktır.

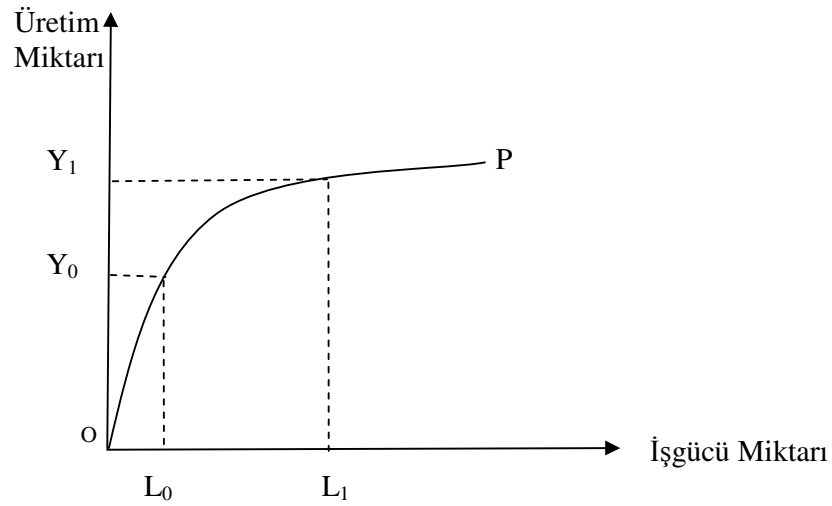
Klasik yaklaşımda ekonomide tam rekabet piyasası şartları geçerlidir. Ekonomi daima ve kendiliğinden tam istihdam dengesine ulaşır. Klasik yaklaşımda ekonomiyi kendiliğinden tam istihdam dengesine getiren mekanizmanın hareket noktası ve temeli işgücü piyasasıdır. Ekonomide ücret ve fiyatların tümü esnek olduğu için herhangi bir sebepten dolayı denge düzeyinden uzaklaşıldığında, tekrar dengeye dönme eğilimi doğacaktır. Dolayısıyla Klasik yaklaşım herhangi bir devlet müdahalesine karşı çıkmaktadır.

Klasik yaklaşım ücretlerin yasal olarak belirlenmesine ve örgütlenmelere karşı olumsuz tavır takınmıştır. Bentham'a göre ücretlere bir üst düzey koymak yoksul işçi aleyhine ve zengin işveren lehine bir uygulamadır. Ücretlere bir alt sınır getirmek ise çalışmak isteyen birçok işçiyi çalışmaktan alıkoymak demektir. Bu da durumun daha da kötüleşmesi anlamına gelmektedir (Çaklı, 1998: 37).

Klasik yaklaşımda ücretler işgücü piyasasında belirlenmektedir. Ücret teorisinin daha iyi anlaşılabilmesi için ilk olarak işgücü talep ve arzını belirleyen faktörlerin açıklanmasında yarar vardır.

2.1.1 Klasik Yaklaşımda İşgücü Talebi

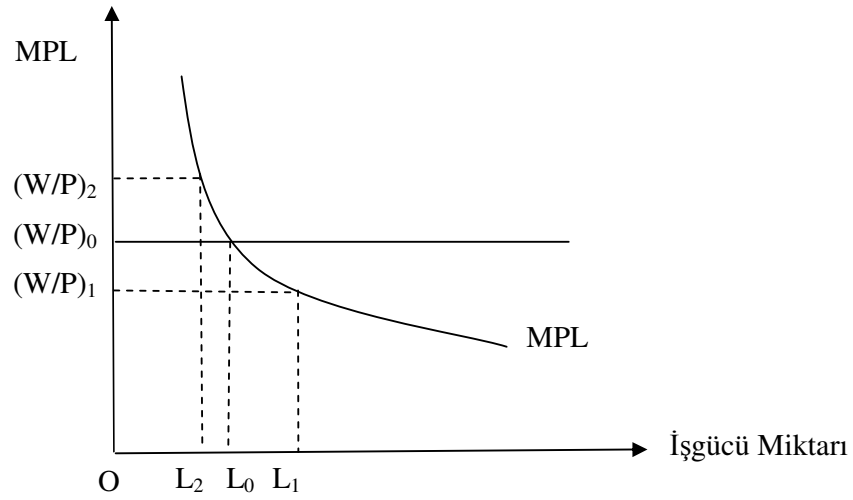
Klasik yaklaşımda işgücü talebinin kaynağı, üretilen mallara olan taleptir. Dolayısıyla işgücü talebi türev (bağlı) talep özelliği taşımaktadır. Klasik üretim fonksiyonunda işgücü, homojen bir üretim faktörüdür. İşgücü dışındaki diğer üretim faktörleri ile üretim teknolojisinin sabit olduğu varsayılır. Üretim fonksiyonu diğer üretim faktörleri veri iken üretilen ürün miktarı ile kullanılan işgücü girdisi arasında bir ilişki kurar. Klasik yaklaşımın temel varsayımlarından biri de azalan verimler yasasıdır. Klasik üretim fonksiyonunda kullanılan işgücü miktarı ile üretim düzeyi arasında azalan verimlerin geçerli olduğu kabul edilir. Azalan verimler yasasına göre kullanılan işgücü miktarı arttıkça üretim düzeyi ve milli gelir artmaktadır. Ancak milli gelirdeki artış, kullanılan işgücü miktarındaki artışa göre azalan oranda olmaktadır. Şekil 2.1'de üretim ve işgücü miktarı arasındaki ilişkiyi gösteren Klasik üretim fonksiyonu verilmiştir.



Şekil 2.1: Üretim Fonksiyonu

Şekilde yatay eksenle işgücü miktarı, dikey eksenle ise üretim miktarı yer almaktadır. P üretim eğrisi, diğer üretim faktörlerinin sabit olduğu varsayımı altında işgücü miktarı ile üretim arasındaki ilişkiyi göstermektedir. P üretim eğrisinin şeklinden de anlaşılacağı üzere istihdam edilen işgücü miktarı arttıkça üretim artmakta; ancak üretim artış oranı giderek düşmektedir. Üretimdeki artış oranındaki bu düşüşün nedeni istihdam edilen işgücü arttıkça işgücünün marjinal verimliliğinin azalmasıdır. Şekil üzerinde, kullanılan işgücü miktarı OL_0 'dan OL_1 'e çıktığında, üretim OY_0 'dan OY_1 'e çıkmaktadır. Üretimdeki artış miktarı $Y_1 - Y_0$, işgücü artış miktarı $L_1 - L_0$ 'dan daha azdır. Bu durum azalan verimler yasaasının bir sonucudur.

Üretim fonksiyonunun eğimi işgücünün marjinal fiziki verimliliğini (MPL) verir. İşgücünün marjinal fiziki verimliliği işgücünün son biriminin üretime yaptığı katkıyı göstermektedir. İşgücünün marjinal ürünü her zaman pozitifdir, ancak istihdam arttıkça verimlilik düştüğü için marjinal üründeki artış oranı giderek azalmaktadır. Firmanın ne kadar işgücü talep edeceği, işçinin marjinal fiziki verimliliğine bağlıdır. Şekil 2.2'deki aşağı doğru eğimli eğri, işgücünün marjinal fiziki verimliliği (MPL) eğrisidir.



Şekil 2.2: İşgücünün Marjinal Fiziki Verimliliği (MPL) Eğrisi

Şekilde yatay ekseninde işgücü miktarı, dikey ekseninde ise işgücünün marjinal verimliliği ile işgücü maliyetini gösteren reel ücret verilmiştir. Ücretler, firma için veri kabul edildiğinden dolayı ücret eğrisi yatay eksene paralel olarak çizilmiştir. İşgücü talebi türetilirken bir firmanın ne kadar işgücü istihdam edeceği önem kazanır. Kullanılan işgücü miktarının artırılması, firmanın kârını arttırdığı sürece istihdamda bir artışa neden olacaktır. Yani her ilave işgücü firmaya ücret maliyetinden daha fazla getiri sağladığı sürece istihdam ve üretim artacaktır.

Fazladan kullanılan her işçi, firma açısından hem işgücünün marjinal verimliliği (MPL) kadar bir gelir artışı sağlamakta, hem de reel ücrete eşit bir maliyet artışına yol açmaktadır. Dolayısıyla firma, işgücünün marjinal verimliliği reel ücreti aştığı müddetçe ilave işgücü istihdam edecektir.

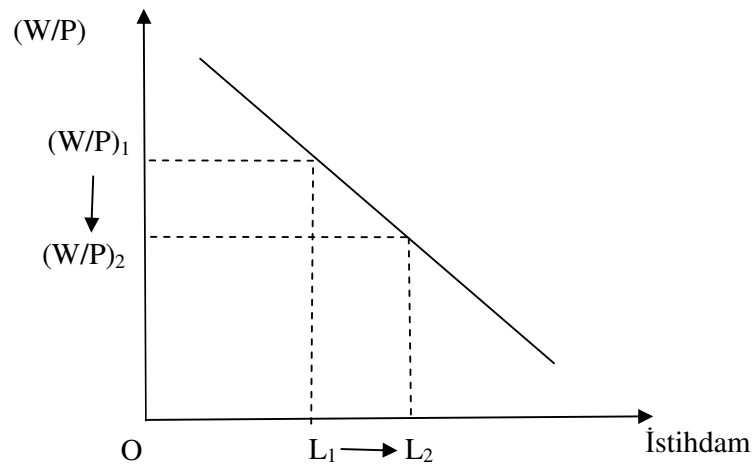
Firmalar marjinal maliyetin marjinal gelire eşit olduğu noktada maksimum kâr elde etmektedirler. Şekil 2.2’de rasyonel davranan bir firma $(W/P)_0$ ücret düzeyinde OL_0 kadar işgücü istihdam etmeyi hedefleyecektir. Çünkü OL_0 istihdam düzeyinde işgücünün marjinal ürün eğrisi ile marjinal maliyeti veren reel ücret eğrisi birbirleriyle kesişmektedir. Yani işgücünün marjinal verimliliğinin reel ücrete eşit olduğu OL_0 istihdam düzeyi, optimum işgücü talep miktarını vermektedir. Optimum işgücü talep miktarını veren noktada işgücünün marjinal ürünü reel ücrete eşit olacaktır. Firma optimum istihdam düzeyinden daha fazla bir işgücü istihdam etmek istediğinde, örneğin OL_1 gibi bir istihdam düzeyinde, reel ücret düzeyi işgücünün

marjinal verimliliğini (MPL) aşmaktadır. Bu durumda maksimum kârı elde etmeyi amaçlayan firma, istihdam düzeyini azaltacaktır.

Dengeyi oluşturan değişkenlerden işgücünün marjinal ürününün kısa dönemde değişmediği kabul edilir. Bu durumda firma sadece reel ücretlerin düşmesi halinde, istihdamını arttırarak üretimini de arttırabilecektir. Reel ücretlerin düşmesi ya nominal ücrette (W) ya da fiyatlar genel düzeyinde (P) meydana gelen değişmelere bağlı olacaktır.

Şekil 2.2’de ücretlerin düşmesi ile birlikte $(W/P)_0$ düzeyindeki marjinal maliyet eğrisi aşağıya, $(W/P)_1$ düzeyine kayacaktır. Bu durumda optimum istihdam seviyesi OL_1 ’e çıkacak ve üretim artacaktır. Azalan verimler yasaı varsayımı altında üretimin artması ile birlikte işgücünün marjinal verimliliği azalmaktadır. Bu nedenle işgücü talebinin genişlemesi ancak reel ücretlerin düşmesi ile mümkün olabilmektedir. Sonuçta girişimcilerin ne kadar işgücü istihdam edecekleri reel ücretlerdeki değişmelere bağlı olmaktadır.

Farklı reel ücret düzeyleri için elde edilen optimum işgücü talep miktarı, şekilde de görüldüğü üzere MPL eğrisinin üzerinde oluşmaktadır. Dolayısıyla MPL eğrisi aynı zamanda firmanın işgücü talep eğrisini göstermektedir. Buna göre Klasik yaklaşımda işgücü talebi reel ücretlerin azalan bir fonksiyonudur. Reel ücretler arttıkça firmanın talep ettiği işgücü miktarı azalmaktadır. Bu şekilde elde edilen firma işgücü talep eğrileri toplanarak Şekil 2.3’de gösterildiği gibi işgücü piyasası için toplam talep eğrisi elde edilebilir.



Şekil 2.3: Toplam İşgücü Talep Eğrisi

Özetle ekonomide genel olarak reel ücret düştükçe işgücü talebi artacaktır. Reel ücretlerde bir düşme iki şekilde gerçekleşir. Reel ücretlerin düşmesi nominal ücretlerin (W) düşmesi veya fiyatlar genel düzeyinin (P) yükselmesi ile olur. Yani nominal ücretlerin (W) ve fiyatlar genel düzeyinin (P)'nin aldığı değerler reel ücretlerin (W/P) düzeyini belirler.

2.1.2 Klasik Yaklaşımda İşgücü Arzı

İşgücü arz fonksiyonunun temelinde bireylerin faydalarını maksimum yapma amacı vardır. Klasik yaklaşımda işgücü arzı, çalışmanın marjinal zahmeti ile, çalışma sonucu elde edilen gelirin marjinal faydası tarafından belirlenir. Çalışmanın marjinal zahmeti, çalışılan her saatin verdiği zahmettir ve çalışma süresi arttıkça artmaktadır. Elde edilen gelirin marjinal faydası ise, çalışma saatleri uzadıkça azalmaktadır. Örneğin saat başına ücretle çalışan bir işçi, ilk bir saatlik çalışması ile zorunlu ihtiyacını giderecek, her yeni çalışma saati ile elde ettiği geliri, bir öncekinden daha az şiddetli ve dolayısıyla daha az faydalı bir ihtiyacını karşılamak için kullanacaktır. Sonuçta, elde ettiği gelirin marjinal faydası giderek azalacaktır.

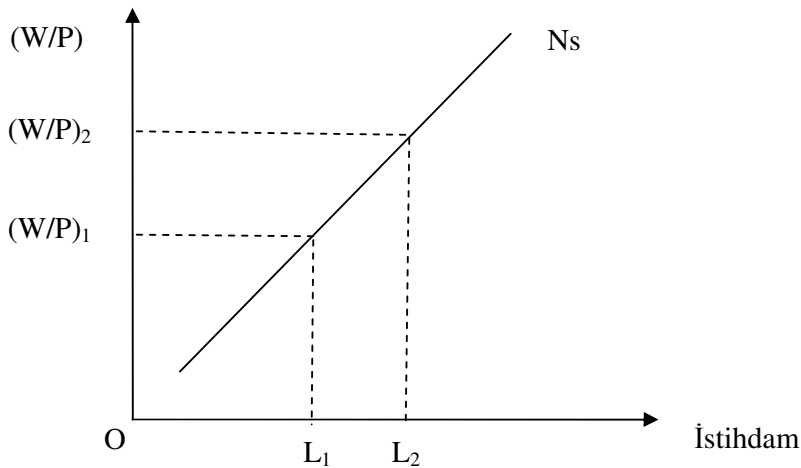
Birey işgücü arz ederken, bir gün boyunca çalışarak gelir elde etme veya zamanını dinlenerek geçirme arasında karar vermek durumundadır. Çalışmak, boş zamandan vazgeçmektir. Birey çalışarak elde ettiği gelire ihtiyacı olan mal ve hizmetleri satın alabilecek; boş zamanında ise dinlenip eğlenerek fayda elde edebilecektir. Dolayısıyla birey çalışmanın kendisine sağlayacağı marjinal fayda ile boş vaktin sağlayacağı marjinal faydayı karşılaştırarak sahip olduğu zamanı boş vakit ile çalışma süresi arasında bölüştürecektir. Yani bireyin faydası gelirin ve boş zamanın bir fonksiyonudur.

$$U = f (Y, S)$$

Burada Y ücret geliri (=reel ücret×zaman), S ise boş geçirilebilecek zamandır. Bireyler fayda fonksiyonlarında nominal ücreti değil, bununla satın alabilecekleri mal ve hizmet miktarını gösteren reel ücreti dikkate alırlar. Ücret haddindeki artış, çalışmaya ayrılan zamanı ve ücret gelirini arttırmaktadır. Ancak reel ücretler artınca birey her zaman tercihini çalışma yönünde kullanmayabilir. Bireylerin ücret artışları karşısında çalıştığı süreyi değiştirmesi, gelir ve ikame etkileri ile açıklanmaktadır.

İkame etkisi, ücret artışlarının boş zamanın maliyetini yükseltmesi nedeni ile işçinin daha fazla çalışmasını ifade eder. Gelir etkisi, ücret artışları karşısında kişinin tatmin düzeyinin yükselmesi sonucu daha az çalışmak istemesi anlamına gelmektedir. İkame etkisi daima pozitifdir, gelir etkisi de bunun tersine negatif veya sıfır olabilir. Düşük ücret düzeylerinde pozitif ikame etkisi, negatif gelir etkisinden daha büyük olur. Dolayısıyla işçiler düşük ücret düzeylerinde daha çok çalışma isteği duyarlar. Ücret düzeyi yükseldikçe negatif gelir etkisi artıp, pozitif ikame etkisi azalmaya başlayacak ve belli bir ücret düzeyinde birbirine eşitlenecektir. Bu ücret düzeyinden sonra gelir etkisi, ikame etkisinden daha büyük olduğu için işçiler daha az çalışma isteği duymaya başlayacaklardır. Dolayısıyla pozitif eğimli olan işgücü arz eğrisi, bu ücret düzeyinden sonra negatif eğimli bir hal alacaktır.

Bireysel işgücü arz eğrisinin tersine dönen işgücü arz eğrisi şeklini almasına rağmen ampirik çalışmalar genellikle artan ücretlerle birlikte işgücü arzının da arttığını göstermektedir. Bu yüzden burada tersine dönen işgücü arz eğrisi üzerinde daha fazla durulmayacaktır. İşgücü piyasasındaki toplam işgücü arz eğrisi ise bireysel arz eğrilerinin toplamı olacaktır. Bu durumda piyasa işgücü arz eğrisi Şekil 2.4'deki gibi pozitif eğimli bir eğri halini almaktadır. Reel ücret arttıkça bireyler daha fazla çalışma arzusu taşımakta ve arz edilen işgücü miktarı artmaktadır.

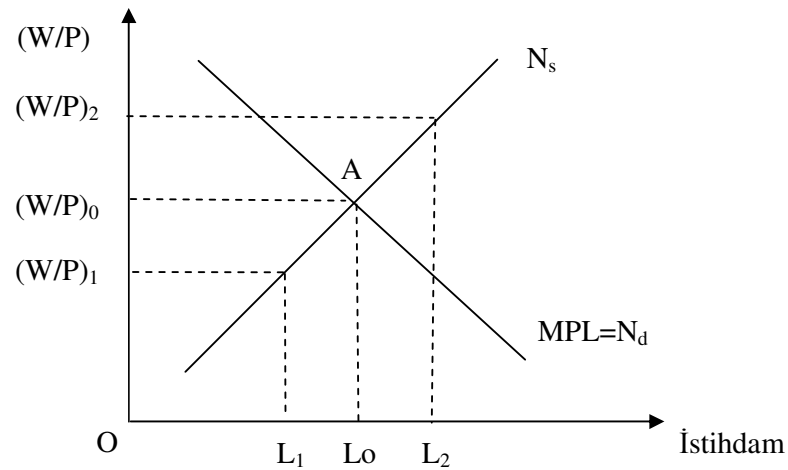


Şekil 2.4: Toplam İşgücü Arz Eğrisi

2.1.3 Klasik Yaklaşımında İşgücü Piyasası Dengesi

Klasik yaklaşımda denge ücret ve istihdam düzeyi, işgücü arz ve talep eğrilerinin kesişim noktasında belirlenir. Şekil 2.5’de işgücü piyasası dengesi A noktası ile gösterilmiştir. Denge ücret düzeyinde istihdam edilen işgücü miktarı OL_0 kadardır. Firmaların ve bireylerin planları ancak piyasada denge reel ücret düzeyi geçerli ise örtüşür. Bu durumda cari ücret düzeyinden işgücü talep eden firmaların tümünün işgücü talepleri karşılanacak ve cari ücret düzeyinde çalışmak isteyen bireylerin hepsi iş bulabileceklerdir.

Ücret düzeyinin, $(W/P)_2$ gibi denge ücret düzeyinden daha yüksek bir ücret düzeyinde oluşması halinde, işgücü arzı OL_2 kadarken, işgücü talebi OL_1 kadar olacaktır. Bu durumda piyasada L_1L_2 kadar işgücü arzı fazlalığı yani işsizlik mevcuttur. Klasik yaklaşım böyle bir durumda işsizlerin daha düşük bir ücretle çalışmaya razı olacaklarını ve çalışanlarla rekabete gireceklerini varsayar. İşverenlerin de daha düşük bir ücreti dayatma olanağına sahip olacaklarını ileri sürer. Her iki durumda da reel ücretler düşer. Bu düşme denge reel ücret oranı $(W/P)_0$ ’a ve tam istihdam düzeyi L_0 ’a ulaşıncaya kadar devam eder. Denge reel ücret oranından daha düşük bir ücret durumu da benzer şekilde düşünülebilir.



Şekil 2.5: Klasik Yaklaşımda İşgücü Piyasasında Tam İstihdam Dengesi

Dengeyi sağlayan reel ücret düzeyi $(W/P)_0$ tektir. Çünkü herhangi bir nedenle denge reel ücret düzeyinden bir sapma olduğu takdirde, tekrar aynı reel ücret düzeyine geri dönülmesi gerekecektir. Bu nedenle piyasada oluşan denge kararlı bir

dengedir. Bu durum, klasik yaklaşımda ücretlerin esnek olduğunu ortaya koymaktadır.

Ücretler daima dengeyi sağlayacak şekilde uyumlandığı için bu ücret düzeyinde çalışmak isteyen herkes iş bulabilecektir. Bu durumda gayri iradi kalıcı işsizlik söz konusu olmayacaktır. Gayri iradi bir işsizlik olmadığı için L_0 noktası tam istihdam denge noktasıdır. OL_0 istihdam düzeyinin tam istihdam düzeyi olması Klasik teorinin zorunlu bir sonucudur. Klasik düşüncede reel ücretler $(W/P)_0$ düzeyinde iken bile işsizlik mümkün olabilmektedir. Ancak bu durumda var olan işsizlik iradi işsizliktir. Yani bireyler cari ücret düzeyinde çalışmak istemediklerinden dolayı kendi istekleri ile işsiz kalmaktadırlar. Eğer bu iradi işsizler de mevcut reel ücretten çalışmak isterlerse iş bulabilmektedirler.

Klasik yaklaşımda gayri iradi işsizlik mümkün olmadığından dolayı devletin ekonomiye müdahale etmesine gerek yoktur. Gayri iradi işsizlik ancak piyasaya dışarıdan müdahale yapılması ile ortaya çıkabilir. Klasik görüşe göre eğer ülkede gayri iradi işsizlik varsa, bunun nedeni ücretlerin esnek olmasını engelleyen serbest işçi örgütleri, sosyal güvenlik mevzuatı ve devlet müdahaleleridir (Aren, 1998: 21).

2.2 KEYNESYEN YAKLAŞIMDA ÜCRET KATILIĞI

Klasik yaklaşıma göre ekonomide kalıcı bir işsizliğin ortaya çıkmaması ve ekonominin daima tam istihdam seviyesinde dengede bulunması gerekmektedir. 1929 yılında yaşanan Büyük Buhran ile Klasik yaklaşım temellerinden sarsılmıştır. Buhranla ortaya çıkan yaygın ve kalıcı işsizlik, Klasik yaklaşımın savunduğu ekonominin daima tam istihdamda dengede bulunacağı şeklindeki görüşleri geçersiz hale getirmiştir.

Keynes, Genel Teori ile Büyük Buhranın başlıca nedeninin toplam talep yetersizliği olduğunu belirtmiş ve bu büyük krizden kurtulmanın yollarını ortaya koymuştur. Keynes, piyasayı kendiliğinden dengeye getiren bir mekanizmanın varlığını reddetmiştir. Büyük Buhran'daki gibi derin bir ekonomik düşüş başladıktan sonra, piyasa güçleri tek başına bu durumu tersine çevirmek için yeterli olamamaktadır. Bunun nedeni bazı fiyatların, özellikle ortalama ücret düzeyinin esnek olmamasıdır. Yani ekonomi olumsuz bir şokla karşı karşıya geldiğinde hızlı biçimde dengeye dönememektedir. Bunun için piyasaya müdahale edilmelidir.

Keynes, özellikle kamu harcamaları, vergiler ve para politikası gibi makroekonomik politikalarla ekonominin istikrara kavuşturulabileceğini iddia etmiştir.

Serbest işleyen bir ekonomide, ekonominin tam istihdamda dengeye gelmesi, her zaman ulaşılabilecek bir sonuç değildir. Toplam talep yetersizliğini ortadan kaldırmak için devletin ekonomiye müdahale etmesi gerekmektedir. Devlet ekonomiye müdahale etmezse toplam talep yetersizliği nedeni ile tam istihdam değil; eksik istihdam dengesi oluşur. Eksik istihdam dengesinde, ekonomide çalışmak isteyen herkesin iş bulması mümkün olmadığından yaygın ve kalıcı bir işsizlik ortaya çıkabilmektedir. Ekonominin eksik istihdamda da dengeye gelebileceği görüşü, Keynes'in bu konudaki en temel katkılarından birisidir. Keynes'e göre, ekonominin tam istihdamda dengeye gelmesi, özel bir haldir.

Keynes, Klasik yaklaşımın benimsediği, ücretlerin esnek olduğu görüşünün tersine; nominal ücretlerin aşağıya doğru katı olduğunu ortaya koymuştur. Klasikler ücretlerin de diğer fiyatlarla beraber tam esnek olduğunu varsaydıkları halde Keynes fiyatların ve özellikle de ücretlerin esnekliği konusunda şüphelidir.

Keynes kurumsal bir gerçek olarak ücretlerin nominal birim olarak pazarlık yolu ile belirlendiği üzerinde durmuştur. Nominal ücret oranları, Keynesyen olmayan bir terim kullanılırsa 'tespit edilmiş-saptanmış fiyattır'. Bu fiyat günlük olarak belirlenmez fakat belli bir zaman dilimi için sabitlenir ve bildirilir (Tobin, 1972: 3). Sendikaların etkileri, asgari ücret düzenlemeleri, işsizlik sigortası, refah toplumu gibi nedenlerle ücretler aşağıya doğru katıdır. Ücretlerin katı olması, Klasik yaklaşımda varsayılan tam istihdam durumunun gerçekleşmesini olanaklı kılmamaktadır.

2.2.1 Keynesyen Yaklaşımda İşgücü Talebi

Keynes, Klasiklerin işgücü talebi yaklaşımını olduğu gibi kabul etmiştir. İşgücü talebi türev talep özelliği taşımaktadır ve üretim fonksiyonundan elde edilmektedir. Her ilave işçinin ürettiği gelir ile işverene yüklediği işgücü maliyetinin karşılaştırılması sonucunda, uygun işgücü talep miktarı belirlenir.

Klasik modelde olduğu gibi Keynesyen modelde de kâr maksimizasyonu amaçlayan firmaların işgücü talebi, reel ücretin ters bir fonksiyonudur. Reel ücretler artınca işgücü talebi azalmaktadır.

2.2.2 Keynesyen Yaklaşımında İşgücü Arzı

Klasiklerin ve Keynes'in işgücü talebi hakkındaki görüşleri aynı olmasına rağmen, her iki görüş arasında işgücü arzı konusunda farklılıklar bulunmaktadır. Klasik işgücü teorisinde işgücü arzı reel ücretlerin bir fonksiyonudur. Reel ücretler düştükçe işçiler daha az çalışmaktadırlar. Keynesyen modelde işgücü arzı reel ücretlerin değil, nominal ücretlerin bir fonksiyonudur. İşçilere göre en iyi olan ücret nominal bakımdan en yüksek olan ücrettir (Unay, 1996: 219).

Keynes'in işgücü arz fonksiyonuna göre bireyler ücretlerin satın alma gücüne bakarak ne kadar işgücü arz edeceklerine karar vermezler. Bir başka deyişle Keynesyen modelde işgücü arzı fiyat düzeyindeki değişimlerden etkilenmez. Bu, Keynesyen teoride işçilerin para aldanmasına (money illusion) kapıldığının bir göstergesidir. Para aldanması, bir ücretin veya herhangi bir gelirin sadece nominal miktarına bakıp, onun reel büyüklüğünün yani satın alma gücünün göz ardı edilmesini ifade eder. Keynes gözlemlerine dayanarak işçilerin, işsizlik halinde bile, nominal ücretlerde bir indirim yapılmasına razı olmadıkları halde fiyatlar artıp reel ücretleri düştüğünde buna bir tepki göstermediklerini iddia etmiştir. Bu durum işçilerin para aldanmasına kapıldıklarını göstermektedir (Savaş, 1999: 758).

İşçiler toplu pazarlık sözleşmelerinde nominal ücreti belirlerken, reel ücreti arttırmak veya en azından aynı düzeyde korumak gayretinde bulunsalar bile; genellikle ücret artışları fiyat artışlarını belli bir dönem gecikme ile takip etmektedir. Bu nedenle işgücü arzının nominal ücrete bağlı olduğu görüşü, hiç değilse kısa dönemde gerçek dünyaya ters gelmeyen bir varsayımdır (Savaş, 1984: 44).

Keynes yüksek işsizlik oranlarında bile nominal ücretlerin neden düşmediği üzerinde durmuştur. Keynes'e göre işçiler genellikle nominal ücretlerinde bir indirim yapılmasına karşı koyarlar. Çünkü bütün endüstrilerde nominal ücretlerin eş zamanlı ve eşit olarak düşmesi mümkün değildir. Dolayısıyla işçiler, diğer grupların büyük olasılıkla bu indirimi izlemeyecekleri düşüncesi ile birlikte ücretlerdeki düşüşe direneceklerdir (Trevithick, 1976: 327). İşçilerin sadece kendi ücretlerindeki düşüşe direnmeleri, ücretlerde aşağı doğru bir katılık yaratması bakımından işçilerin çıkarınadır. Dolayısıyla yüksek işsizlik oranlarında dahi ücret indirimlerine karşı çıkılmaktadır. Bu noktadan hareketle Keynesyen modelde nominal ücretlerin cari

düzye de aşığı doğru katı olduğu kabul edilir. Bir başka deyişle Keynes katı nominal ücret modelini, aslında işgücü arzının rezervasyon ücret düzeyinde sonsuz esnekliğe sahip olduğu varsayımı ile oluşturmuştur (Holmes ve Hutton, 1996: 1565).

Keynes, işçilerin nominal ücretlerinde bir indirim yapılmasına karşı çıkmasını istihdam artışını engelleyen bir neden olarak görmemektedir. Çünkü Keynes'e göre, nominal ücretleri azaltmakla, reel ücretleri düşürmek çoğu defa mümkün olmamaktadır (Savaş, 1999: 757).

Keynes işçilerin, işsizlik durumunda bile, nominal ücretlerde bir indirim yapılmasına razı olmadıkları halde fiyatlar artıp reel ücretler düştüğünde buna bir tepki göstermediklerini iddia etmiştir. Diğer ekonomik faktörlerin etkisinde olan fiyatlar genel düzeyindeki yükselmeler, reel ücretlerde aşınmalar meydana getirmektedir. Ancak işçiler fiyat yükselişleri sonunda reel ücretlerin düşmesine karşı koymamaktadırlar (Agell, 1999: 145). Dolayısıyla işçiler, fiyatlar genel düzeyindeki bir artış sonucunda reel ücretler düştüğünde, mevcut nominal ücretten çalışmaya devam etmektedirler. Çünkü bu durumda işçilerin ücretlerinin, diğer işçilerin ücretlerine oranı sabit kalmıştır. İşçiler, bireysel ve grup olarak, daha çok reel ücretler yerine nispi ücretlerle ilgilenirler (Froyen, 1990: 229).

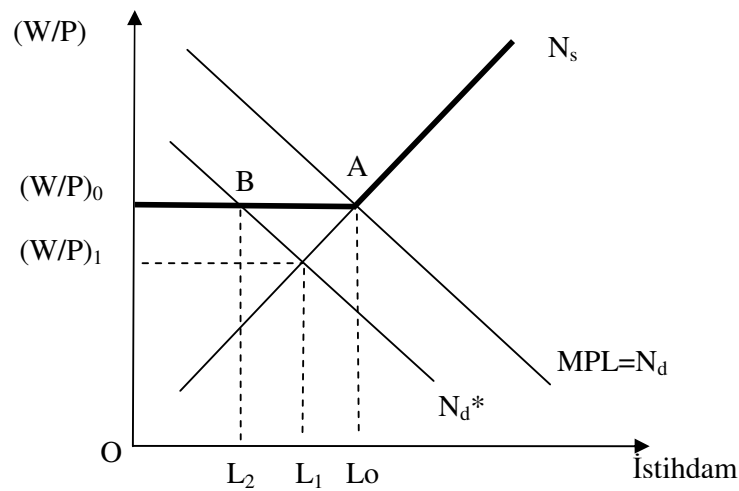
2.2.3 Keynesyen Yaklaşımda İşgücü Piyasası Dengesi

Klasikler nominal ücretlerin işgücü piyasasında işgücü talebi ve işgücü arzı ile belirlendiğini ortaya koymuşlardır. Klasik modelde de nominal ücretlerin esnek olmaması nedeni ile işsizliğin ortaya çıkabileceği kabul edilmiştir. Aşığı doğru esnek olmayan nominal ücretler Klasik yaklaşımın üzerinde önemle durduğu bir durumdur. Keynesyen model bu katılıkların olduğunu varsayar ve modelde bu gibi katılıkların işsizlik nedeni olabileceğini kabul eder. Ancak Keynesyen teörinin iktisat literatürüne getirdiği yenilik bu değildir. Ücret katılıkları olmasa da ekonomi tam istihdam düzeyine ulaşamayabilir. Keynesyen modelde ücret ve fiyatların katılığı eksik istihdam dengesini açıklayan etkenlerden sadece birisidir.

Klasik işgücü teorisi ve Keynesyen işgücü teorisi arasındaki farklılıklar şekil 2.6 yardımıyla açıklanmaktadır. Keynes ve Klasiklerde işgücü talebi reel ücretlerin azalan bir fonksiyonudur ve N_d eğrisi ile gösterilebilir. Klasik işgücü arzı ise reel ücretin artan bir fonksiyonudur ve N_s eğrisi ile gösterilir. Klasiklere göre işgücü

piyasası A noktasında dengeye gelecektir. Denge istihdam düzeyi OL_0 , denge reel ücret düzeyi de $(W/P)_0$ olacaktır.

Keynes'e göre, sendikaların faaliyetleri ve devletin sosyal gerekçelerle asgari ücret uygulamaları nominal ücretleri aşağı doğru katı yapmaktadır. Dolayısıyla Keynesyen işgücü arzı bu durumda sonsuz esnekliğe sahiptir. Bu, Keynesyen işgücü arz eğrisinin A noktasına (tam istihdam) ulaşmaya kadar yatay eksene paralel olacağı ve A noktasından sonra yukarı doğru bir bükülme göstereceği anlamına gelmektedir. Bu durumda işgücü arz eğrisi $(W/P)AN_s$ eğrisi halini almaktadır.



Şekil 2.6: Keynesyen Yaklaşımda İşgücü Piyasasında Denge

Ekonomide durgunluk sebebiyle işgücü talep eğrisinin aşağı doğru kaydığını (N_d^*) düşünelim. Klasik teoriye göre bu durumda nominal ücretler azalacak, nominal ücretlerdeki bu azalış reel ücretleri de azaltacaktır. Yeni denge reel ücret düzeyi $(W/P)_1$ kadar, istihdam düzeyi ise OL_1 kadar olacaktır. Dolayısıyla bu reel ücret seviyesinde çalışmak isteyen her işçi iş bulabilecektir.

Ancak Keynes bu duruma, nominal ücretlerin aşağı doğru katı olduğunu söyleyerek itiraz eder. Çünkü işçiler nominal ücretlerin indirilmesine tepki göstermektedirler. Dolayısıyla reel ücretleri $(W/P)_0$ düzeyinin altına indirmek mümkün değildir. Bu durumda $(W/P)_0AN_s$ işgücü arz eğrisine bağlı olarak denge B noktasında oluşacaktır. İstihdam edilen işgücü miktarı OL_2 kadardır. Bu eksik istihdam durumudur. Klasiklerin tersine Keynesyen modelde eksik istihdam dengesi kurulabilmektedir.

Keynes'e göre Klasiklerin göz önünde bulundurmadığı gayri iradi işsizliktir. $(W/P)_0$ ücret düzeyinde OL_0 miktarı kadar çalışmak isteyen işçi varken, bunların sadece OL_2 kadarı iş bulabilmektedir. L_2L_0 kadar işçi gayri iradi işsiz durumundadır. İşçilerin para hayaline kapılmaları bu durumun temel nedeni olmaktadır (Savaş, 1999:758).

Keynes, işsizliğin sebebinin yetersiz toplam talep olduğunu ortaya koymuştur. Keynes'te istihdam ve ücret düzeyinin belirlenmesinde temel bağımsız değişken efektif taleptir. Keynesyen analizde efektif talep, bekleyişlerin değişmesine bağlı olarak değişir. Efektif talep beklenen tüketim ve beklenen yatırım harcamalarının bir fonksiyonudur. Keynes'in gayri iradi işsizliğinin ortadan kalkması için fiyatların, nominal ücretlere göre artması, dolayısıyla efektif talebin artması gerekmektedir. Bu nedenle gayri iradi işsizliğe yetersiz talep işsizliği adı da verilir (Savaş, 1984: 239).

Klasikler belli bir endüstri veya firma için geçerli olanın tüm ekonomi için de geçerli olduğunu düşünürler. Ancak Keynes bütün ücretlerde bir azalış olduğunda, istihdamın artması için bir neden olmadığını öngörmektedir. Belli bir sektörde nominal ücretlerin düşmesi, o sektöre ait malların fiyatlarında da aynı oranlı bir düşüşe sebep oluyorsa, bu durumun bütün ücretlere uygulanması ile bütün ücret ve fiyatlarda düşme meydana gelecektir. Böylece reel ücretler değişmez olarak kalacaktır. Reel ücretlerde bir değişme olmadığı takdirde istihdamın değişmeyeceği kabul edilmektedir. Buna göre Keynes, reel ücretleri düşürmekten ibaret olan klasik çözüm yolunun işsizliğe bir çare olmadığını ortaya koymuştur. Tersine reel ücretleri düşürmek, işsizliği daha kalıcı hale getirmektedir. Bu nedenle Keynes'e göre devletin işsizliği azaltmak için ekonomiye müdahale etmesi gerekmektedir.

Klasikler ve Keynes reel ücretlerdeki azalma ile istihdamdaki artışın birlikte gerçekleştikleri konusunda hem fikirdirler. Klasik yaklaşımda istihdamda bir artışın meydana gelmesi, önce reel ücretlerde bir indirim yapılması ile mümkündür. Keynes ise reel ücretleri belirleyen istihdam düzeyi olduğunu bildirmektedir. Reel ücretlerde bir düşüşün meydana gelmesi için ilk önce istihdam düzeyi arttırılmalıdır (Steward, 1980: 120).

Keynes'in bu düşüncelerinin politik sonucu şudur: yüksek nominal ücretler işsizliğin sebebi olmadığı gibi, nominal ücretlerin azaltılması da işsizliği azaltmak yönünden pek az etkili olacaktır. Nominal ücretlerin esnek olması işsizliğin ortaya çıkmasını engellemek yönünden yararlı olsa bile, nominal ücretlerin azaltılması işsizliği önlemek için yararsız bir politikadır.

Keynesyen iktisatçıların ücret ve fiyat yapışkanlığı varsayımının yeterli mikro ekonomik temele sahip olmadığı iddiası sık sık gündeme getirilmiştir. Keynesyen teorideki bu boşluğu doldurmak adına Yeni Keynesyen iktisatçılar 1980'li yılların başından itibaren önemli bir çıkış yaparak, ücret ve fiyat yapışkanlıklarının mikro ekonomik temellerini ortaya koymuşlardır.

2.3 NEO-KLASİK SENTEZDE ÜCRET KATILIĞI

Klasik yaklaşımda tam rekabet şartları geçerli iken, Keynesyen yaklaşımda eksik rekabet şartları hâkimdir. 1955 yılında Paul Samuelson, bu iki yaklaşımı "Neo-Klasik Sentez" başlığı altında birleştirmiştir.

Keynesyen yaklaşım eksik istihdam dengesi üzerinde durduğu için tam istihdama ulaşılmadan enflasyonun mümkün olamayacağını görüşünü savunmuştur. Ancak 1950'li yıllara gelindiğinde tam istihdam düzeyine ulaşılmadan enflasyonist bir sürecin ortaya çıkması Keynesyen görüş ile ilgili tartışmaları arttırmıştır. Bu dönemde Phillips eğrisi, Neo-Klasik sentezin Keynesyen yaklaşıma yaptığı önemli katkılardan birisi olmuştur. Phillips eğrisi analizi nominal ücretlerin aşağıya doğru katı olduğu varsayımına dayanmaktadır. Phillips eğrisinin Keynesyen yaklaşıma dahil edilmesi, Keynesyen iktisatçılar için bir dönüm noktası olmuştur.

2.3.1 Phillips Eğrisi Analizi

Keynesyen olarak adlandırılan iktisatçıların nominal ücret değişimleri ile işsizlik oranı arasında negatif bir ilişki olduğunu söyleyen bu eğriyi analizlerinde kullanmaları ile Phillips eğrisi Keynesyen bir yapı kazanmıştır. Phillips eğrisi analizi, 1960-1970 döneminde makro iktisat politikası aracı olarak etkili bir şekilde kullanılmıştır. Ancak Phillips eğrisi 1970'li yılların ilk yarısı içinde Dünya ekonomisinin içinde bulunduğu durumu açıklamakta zorlanmaya başlamıştır. Ekonomik durumu açıklayamayan Phillips eğrisinin başarısızlığı Keynesyen iktisadın başarısızlığı olarak görülmüştür.

2.3.1.1 Orijinal Phillips Eğrisi

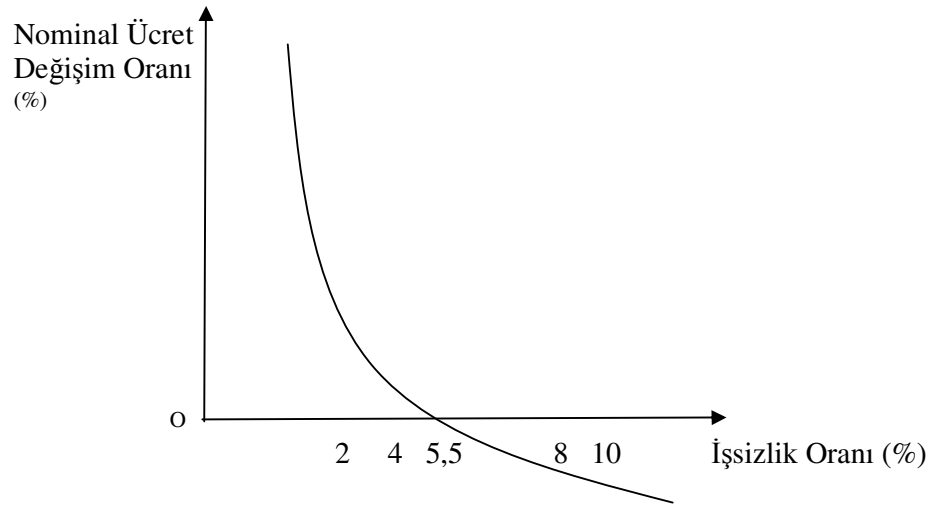
Keynesyen görüş ücret enflasyonunun (nominal ücret artış oranının) işgücü piyasasının sıklığına* bağlı olduğunu savunmaktaydı. İngiliz iktisatçı A.W. Phillips yaptığı çalışmada Keynesyen görüşü istatistiksel verilerle desteklemeyi amaçlamıştır (Biçerli, 2003: 506). 1958 yılında Phillips, İngiltere için 1861-1957 yılları arasında sendikalı işçilerin nominal ücretlerindeki değişim oranı ile işsizlik oranı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Phillips, bu veriler ile bir diyagram oluşturduğunda kendi adı ile anılacak olan Phillips eğrisini elde etmiştir. 1861-1957 dönemi için nominal ücretlerdeki artış oranı ile işsizlik oranı arasında ters yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğunu ortaya koymuştur.

Phillips'in 1861-1957 yıllarına ait verileri kullanarak elde ettiği ilişki $W = -0.9 + 9,638U^{-1.394}$ şeklindedir (Phillips, 1958: 290). Burada W, nominal ücretlerdeki değişim oranını, U ise işsizlik oranını vermektedir. Düşük işsizlik oranları hızla artan ücretlerle, yüksek işsizlik oranları ise yavaş artan ücretlerle birlikte gözlenmiştir.

Phillips eğrisi işsizlik oranında bir değişiklik olmaması için ücretlerdeki artışın hangi düzeyde olacağı ve ücretlerdeki bir değişimin işsizliği ne kadar etkileyeceği konularına açıklık getirmektedir. Buna göre işsizlik oranı yükseldikçe nominal ücretlerdeki büyüme oranı azalmaktadır ve bu ilişki istikrarlıdır (Phillips, 1958: 290).

Phillips'in elde ettiği eğri Şekil 2.7'de verilmiştir. Şekilde dikey ekseninde nominal ücretlerdeki artış oranı, yatay ekseninde ise işsizlik oranı yer almaktadır. Eğrinin yatay ekseni kestiği noktada nominal ücretlerde bir artış söz konusu değildir. İşsizlik oranı %5.5 olduğu zaman nominal ücretlerde bir değişim olmamaktadır (Phillips, 1958: 299). Nominal ücretlerdeki artış oranı yükseldiğinde işsizlik oranı düşmekte, azaldığında ise işsizlik oranı artmaktadır. Dolayısıyla ücret enflasyonu ile işsizlik oranı arasında bir değiş-tokuş mevcuttur. Politika yapıcılar buna göre karar vermek durumundadırlar. Phillips eğrisinin yatay eksenin altında sonsuz esnekliğe sahip bir doğru haline gelmesi, nominal ücretlerin altına inemeyeceği bir sınırın olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla Phillips analizinde de nominal ücret katılığı söz konusudur (Karakayalı, 2002: 361).

* İşgücü piyasasının sıkı olması, ekonomide işsizlik oranının düşük olması anlamına gelmektedir.



Şekil 2.7: Phillips Eğrisi

Phillips aynı zamanda ücret değişimi sonucunda işsizliğin ne ölçüde değişeceğini işsizlik düzeyine bağlı olduğunu ortaya koymaktadır. Şekil 2.7’de, işsizlik oranının düşük olduğu düzeylerde, işsizliği azaltmak için ücretlerde büyük artışlar yapılması gerekmektedir. Tersine işsizlik oranı yüksek olduğu durumda ücret artış oranlarındaki küçük artışlarla işsizliği düşürmek mümkün olabilmektedir. Bu bulgular, Keynes’in nominal ücretlerin aşağıya doğru katılığı teorisini destekler görünmektedir (Espinosa ve Russell, 1997: 7). Sıkı işgücü piyasaları (düşük işsizlik) işçilerin ücretlerini hızlı bir şekilde yükseltirken, gevşek işgücü piyasaları (yüksek işsizlik) işçilerin ücretlerini daha yavaş düşürmesine neden olmaktadır.

Phillips eğrisi Keynesyen teoride eksik olan fiyatlar genel düzeyinin belirlenmesi problemini de açıklığa kavuşturarak, enflasyon oranını açıklama olanağı sağlamıştır (Aftalion ve Poncet, 1995: 69). Ancak Phillips eğrisi istatistiksel hesaplamalar sonucunda elde edilmiştir ve herhangi bir teoriye dayanmamaktadır. Phillips eğrisi Lipsey tarafından teorik bir çerçeveye oturtulmuştur.

2.3.1.2 Lipsey’in Talep Fazlası Modeli

Lipsey, Phillips eğrisini tek bir işgücü piyasasındaki arz-talep sisteminden elde etmiştir. Lipsey’e göre nominal ücretlerdeki artış hızı işgücü piyasasındaki arz talep yapısını yansıtmaktadır. Lipsey’in oluşturduğu modele göre ücret enflasyonu işgücü piyasasındaki talep fazlası ile açıklanmaktadır.

Lipsey, Phillips'in analizinde eksik bulduğu hayat pahalılığının ücret pazarlığı üzerine etkisini analize eklemiştir. Buna göre ücret pazarlığı, hayat pahalılığındaki yani fiyatlar genel seviyesindeki artışlar nedeni ile yapılmaktadır. Hayat pahalılığının arttığı dönemde sendikalar ücret artışı isteme yönünde daha saldırgan olurken, işverenler bu artışı karşılama yönünde daha ılımlı olmaktadır. Özetle, Lipsey nominal ücretlerdeki değişimin oldukça basit bir şekilde fiyatlar genel düzeyindeki artışla ilişkili olduğunu düşünmektedir (Avşar, 2003: 17).

Lipsey, genişleme döneminde işgücü talebinin ve buna bağlı olarak nominal ücretlerin arttığını ve istihdamın arttırılabilmesinin tek koşulunun bu süreçte meydana gelen fiyat artışları olduğunu belirtmiştir. Bunu açıklarken Lipsey, büyük bir olasılıkla fiyat artışlarının nominal ücretlerden fazla arttığını ve bunun ücretlerde bir düşüş ile istihdamı arttırdığını varsaymaktadır. Bu tip bir bulgu, işsizlik ile enflasyon arasında durağan bir ilişkinin olduğu şeklinde yorumlanmıştır.

2.3.1.3 Samuelson -Solow'un Phillips Eğrisi Yorumu

P. Samuelson ve R. Solow 1960 yılında yayınladıkları ortak makale ile Phillips eğrisi kavramını iktisat politikası ile ilişkilendirmişlerdir. Bu çalışmanın başarısı esas olarak iki husustan kaynaklanmaktadır (Frisch, 1989: 26).

a)Yeni Phillips eğrisi, nominal ücretteki değişme oranı ile işsizlik oranı arasındaki ilişki yerine, enflasyon oranı ile işsizlik oranı arasındaki ilişkiyi temsil etmektedir.

b)Phillips eğrisine göre politika yapıcılar değişik işsizlik oranları ile fiyat istikrarı arasında bir tercih menüsü ile karşılaşmaktadırlar. Dolayısıyla bu durum, alternatif işsizlik ve enflasyon oranları bileşimleri içeren programlar hazırlama olanağı sunmaktadır.

Samuelson ve Solow'un modelinde firmaların fiyatlarını mark up fiyatlama ile oluşturdukları kabul edilmektedir. Firmalar, ürünlerinin fiyatlarını birim işgücü maliyetlerini temel alarak hesapladıkları bir katsayı yoluyla tespit etmektedirler. Modelde fiyat ve ücretler arasındaki ilişki bu yolla kurulmaktadır. Dolayısıyla Samuelson ve Solow işsizlik ile ücretlerin değil; bunun yerine fiyat düzeyindeki değişim oranının ilişkilendirildiği bir yaklaşımın öncüleri olmuşlardır.

Phillips eğrisinin iktisat politikası aracı olarak kullanılması önerilmektedir. Çünkü eğri üzerindeki her noktada enflasyon ile işsizlik oranları arasında bir değiş-tokuş ilişkisi söz konusudur. Yani daha yüksek bir enflasyon oranı pahasına daha düşük işsizlik veya daha yüksek işsizlik pahasına daha düşük bir enflasyon oranı gerçekleştirilebilmektedir. Örneğin hükümet yüksek bulduğu bir işsizlik oranını genişletici bir talep politikası uygulayarak azaltabilecektir. Ancak toplam talepteki bu artış sadece işsizlik oranını azaltmakla kalmayıp, aynı zamanda enflasyon oranını da arttırabilmektedir. Bu yüzden toplam talepte ayarlamalar yapmak suretiyle Phillips eğrisi üzerinde alternatif noktalara ulaşmak mümkün görünmektedir (Frisch, 1989: 28-29).

Phillips analizinin mikro temeli şu yaklaşıma dayanmaktadır: Phillips eğrisi işgücü talebi yükseldiğinde, ücretlerin yükseldiğini; işgücü talebi gerilediğinde ise ücretlerin aynı oranda düşmediğini öne sürmektedir. Yani sol aşağıdan sağ yukarıya yükselen işgücü arz eğrisi tek yönlü olarak geçerlidir (Altınöz, 2000: 44). Bu durum da analize sendikaların dahil edilerek tam rekabet koşullarından uzaklaşıldığı takdirde mümkün olabilmektedir.

Phillips eğrisinin mikro temellerine göz atıldığında şöyle bir ilişki söz konusu olmaktadır: ekonomiyi canlandırmak için ücretleri arttırmak gerekmekte; ücretleri arttırınca da girişimciler fiyatları arttırmaktadır. Böylece artan üretimle ekonomide fiyatlar genel düzeyi yükselmektedir. İşgücü piyasasında sendikaların varlığı kabul edildiğinde, genişleme dönemlerinde sendikalar ücretlerin artması yönünde baskı yapacaklardır. Yüksek ücretler, sendika üyeleri dışında bir kesimin işsiz kalmasına neden olabilecektir. Ekonominin daralması durumunda ise sendikalar ücret kesintilerine karşı direneceklerdir ve bu durum ücretlerin neden düşmediğinin bir açıklaması olabilecektir. Neo-Klasik sentez ücretlerin esnek olmadığından hareket ettiği için, Phillips eğrisinin mikro temellerine ilişkin önemli bir sorun ortaya çıkmamaktadır (Altınöz, 2000: 46).

Ampirik araştırmalar, Phillips eğrisinin devamlı olarak sağa kaydığını ortaya koymuştur. Dolayısıyla Phillips eğrisinin istikrarlı bir ilişkiyi göstermediği yönünde eleştiriler yoğunlaşmıştır (Savaş, 1999: 807). Phillips eğrisine güvenilmeyeceği yönündeki iddialar, Keynesyen görüşün itibar kaybetmesine neden olmuştur. Bunun

yanında enflasyonu işgücü piyasasındaki gelişmelerle sınırlandırdığı konusunda da eleştiriler yöneltilmiştir.

2.3.2 İkili Karar Hipotezi

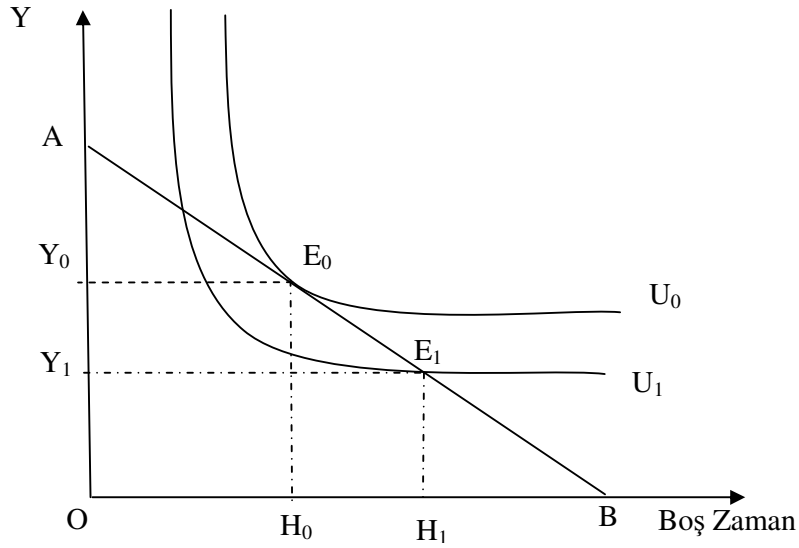
1960'ların sonunda Clower, İkili Karar Hipotezi (Dual Decision Hypothesis) ile Keynesyen yaklaşıma yeni bir yorum getirmiştir. İkili karar hipotezinin altında yatan varsayım tüketim davranışlarının ikili bir niteliğe sahip olmasıdır. Clower, kavramsal tüketim ile efektif tüketim ayrımı yapmıştır. Sınırlanmamış davranış kavramsal tüketime, yani olması gereken tüketime; sınırlanmış davranış ise efektif tüketime neden olmaktadır.

İkili karar hipotezi ücret katılıkları ile bağdaştırılmıştır. Clower'a göre bazı fiyatlar esnek değildir. Esnek olmayan fiyatların en önemlisi de ücretlerdir. Mal ve hizmetlere yönelik talepte bir azalma ortaya çıktığında ücretler düşseydi, işgücü talebi ve buna bağlı olarak istihdam artacaktı. Dolayısıyla gelir sınırlanmayacak ve tüketici kavramsal davranıştan ayrılmayacaktı (Savaş, 1999: 800). Ancak ücretlerin katı olması nedeni ile ekonomik birimlerin geliri sınırlanmakta ve efektif tüketim gerçekleşmektedir.

İkili karar hipotezinde işgücü arz miktarının sadece ücretlere değil aynı zamanda işverenin ne kadar işgücü talep ettiğine de bağlı olduğu tartışılmaktadır. Klasik yaklaşımda daha önce de belirtildiği gibi; kişiler ne kadar işgücü arz edeceklerine elde etmek istedikleri gelir ile boş zaman arasındaki rasyonel seçimleri ile karar vermektedirler. İşgücü piyasası tam rekabet şartlarında çalıştığından kişiler sonsuz esnek bir işgücü talebi ile karşı karşıyadırlar. Bu yüzden işçiler ne kadar işgücü arz edeceklerine karar verirlerken, gerek nominal ücret düzeyini gerekse de fiyatlar genel düzeyini veri olarak almak durumundadırlar. Kişilerin çalışmak istedikleri süreye karar verirlerken tek kısıtlarını sahip oldukları fayda fonksiyonu oluşturmaktadır (Altınöz, 2000: 47-48).

İkili karar hipotezi Şekil 2.8'de anlatılmaktadır. Şekilde kayıtsızlık eğrileri yardımıyla kişinin işgücü piyasasında optimal dengesini E_0 noktasında oluşturduğu görülmektedir. AB doğrusu, sabit reel ücretlere göre çizilmiş bütçe doğrusunu vermektedir. Dikey ekseninde çalışılan saat için elde edilen gelir ve yatay ekseninde tercih edilen boş zaman gösterilmektedir. Klasik iktisat anlayışına göre kişi E_0

noktasında dengeye gelecek ve OY_0 kadar gelir elde edecektir. İkili karar hipotezi çerçevesinde ise işgücü arz edecek kişinin, işverenin kendisini ne kadar çalıştırmak isteyeceğini de göz önünde bulundurması gerekecektir. Eğer işverenin çalıştırmak istediği süre, işgücü arz eden kişi için bir kısıt oluşturuyorsa kişi daha fazla çalışıp, daha fazla gelir elde etmek istese bile bunu yapamayacaktır. Kişi artık yeni bir kısıt altında optimizasyonunu tamamlamak zorundadır. Bu durumda kişi Şekil 2.8'de ki E_1 noktasında faydasını maksimize edebilmektedir.



Şekil 2.8: İkili Karar Hipotezi

Ücretlerin katı olduğunu ifade eden Clower'ın ardından öğrencisi Leijonhufvud, ücretlerin düşmesini engelleyen sebepleri sıralamıştır. Leijonhufvud, Keynes'in iktisadının fiyat beklentilerine dayandığını ortaya koymuştur. Buna göre fiyatlarda bir artış veya düşüş olması durumunda tekrar denge düzeyine döneceği beklenmektedir. Bu nedenle ücreti belirleyen işçi ve işverenler, konjonktürel dalgalanmalarda ücretleri aynen devam ettirirler. Bu durum efektif talebin geçici bir süre dengesizlik halinde bulunmasına neden olmaktadır (Savaş, 1999: 800).

2.4 PARASALCI (MONETARİZM) YAKLAŞIMDA ÜCRET KATILIKLARI

1960'lı yıllarda Keynesyen yoruma dayanan Neo-Klasik Sentez, enflasyon ve işsizlik arasında bir değiş tokuşun varlığını ortaya koymuştur. Ancak 1970'li yıllarda OPEC'in petrole yaptığı yüksek oranlı zamlardan dolayı Dünya ekonomisinde enflasyon ve işsizlik birlikte artmaya başlamıştır. Meydana gelen stagflasyon krizi ile enflasyon ve işsizlik arasında sürekli bir değiş-tokuşun olmadığı görülmüştür. Keynesyen yaklaşım dünya piyasalarında baş gösteren stagflasyon olgusunu açıklamakta yetersiz kalınca, Keynesyen yaklaşıma ve politika önerilerine karşı yeni bir iktisatçı grubu ortaya çıkmıştır. Bu yeni grubun en önemli tartışmalarını, Parasalcı yaklaşım olarak adlandırılabilen Friedman ve takipçileri geliştirmiştir.

Friedman, Keynesyen yaklaşımın ileri sürdüğü nominal ücretlerin aşağı doğru katı olduğu görüşüne karşı çıkmaktadır. Friedman'a göre ücret ve maaşların sabit olacağı, kolay kolay değişmeyeceği asgari ücret uygulaması gibi bazı haller olabilir. Ancak bunlar kuraldan ziyade istisna niteliğindedir. Pek çok sektörde nispeten az sayıda işçi asgari ücretle çalışmaktadır. Bunun yanında sendikalar işsiz kalan üyelerinin aleyhine de olsa ücret düşüşlerine karşı direneceklerdir. Ancak Friedman, sendikaların uzun dönemde ücretlerin tam istihdam düzeyine uyum göstermesini engelleyecek kadar güçlü ve dirençli olabileceklerine inanmamaktadır (Espinosa ve Russell, 1997: 8).

Friedman, yukarıda dile getirilen sendikaların ve yapısal düzenlemelerin etkilerinin istisnai durumlar oluşturacağını ileri sürmüştür. Mevcut işsizlik ve işgücü piyasası aksaklıklarının nedenlerini, kısa ve uzun dönem uyarılma süreçlerini birbirinden ayırarak modellemeye çalışmıştır. Friedman işgücü piyasası analizlerini Phillips eğrisi ve doğal işsizlik oranı üzerine kurmuştur. Phillips eğrisi analizinin sorgulanır hale gelmesi ile Friedman ve Phelps, uzun dönemde enflasyonla işsizlik arasındaki ilişkinin geçerli olamayacağını ve enflasyonu arttıran talep politikalarının işsizliği azaltmayacağını ortaya koymuşlardır.

2.4.1 Uyarlanabilir Beklentiler Teorisi

Friedman 1970'li yılların önemli sorunu olan işsizlik ve enflasyonun birlikte artışıını açıklamaya çalışmıştır. Bunu yaparken analizinde bekleyişlere büyük önem vererek uyarlanabilir beklentiler teorisini geliştirmiştir. Uyarlanabilir beklentiler teorisi, Phillips eğrisi modeli ve parasalcı enflasyon teorisine ilişkin tartışmalarda, beklentilerin oluşumunu açıklamada kullanılmaktadır (Frisch, 1989:12).

Uyarlanabilir beklentiler teorisine göre gelecekte meydana gelecek olaylar, geçmişte gerçekleşen olayların belli bir orandaki tekrarından ibarettir. Beklentilerin doğrudan gözlemlenemeyeceği ve bu yüzden geçmişteki gözlemlerle ilişkilendirilmesi gerektiği gerçeğine dayanmaktadır. Diğer bir deyişle daha eski dönemlere ait bilgiler gelecekle ilgili beklentilerin oluşumunda önemli derecede etkilidir. Karar birimleri pasiftir, geleceği öngörmek için geçmişi dikkate almak durumundadırlar. Hatta karar alıcılar sadece geçmiş dönem bilgilerini kullanmakta, mevcut dönemdeki ek bilgileri kullanmayıp bunları israf etmektedirler (Frisch, 1989: 14-15).

Ekonomik birimler fiyatların değişmediği beklentisi içerisindedirler. Bu durumu esas alarak ücretleri ve fiyatları gelecekte belli bir dönem için belirlerler. Bu nedenle toplam talepte meydana gelen bir artış karşısında kendilerini ayarlamaları zaman almaktadır. Bu talep artışına ilk olarak firmalar üretimlerini arttırarak karşılık verirler. Daha sonra işçiler çalışma saatlerini arttıracak ve işsizler, o anki ücret düzeyinden yapılan iş tekliflerini kabul edeceklerdir. Ürünlerin fiyatları, bu talep artışına ücretlerden daha hızlı tepki vermektedir. Çünkü işverenler için sadece kendi ürünlerinin fiyatlarını gözlemlemek yeterlidir. Ürün talebindeki ve fiyatlardaki artış nispi fiyatların artışı olarak algılayacaklar ve daha çok işçi çalıştırma isteği içinde bulunacaklardır. Bunun yanında işçilerin gözlemlemesi gereken daha çok ürün olduğu için, işçiler nominal ücretlerdeki artış reel ücretlerdeki bir artış olarak değerlendireceklerdir. Dolayısıyla daha çok işgücü arz edeceklerdir. Ancak işçiler bir süre sonra aldıkları malların fiyatına bakarak, aynı zamanda fiyatların da yükseldiğini fark edeceklerdir. Reel ücretlerdeki bu düşüşü algıladıktan sonra daha yüksek nominal ücret talep edeceklerdir. Bu durumda piyasa işsizlik oranı, doğal

oranın altındadır. İşgücü talebi fazlası olmasından dolayı reel ücretler yeniden başlangıç seviyesine yükselecektir (Friedman, 1968: 10).

2.4.2 Uzun Dönem Phillips Eğrisi ve Doğal Oran Hipotezi

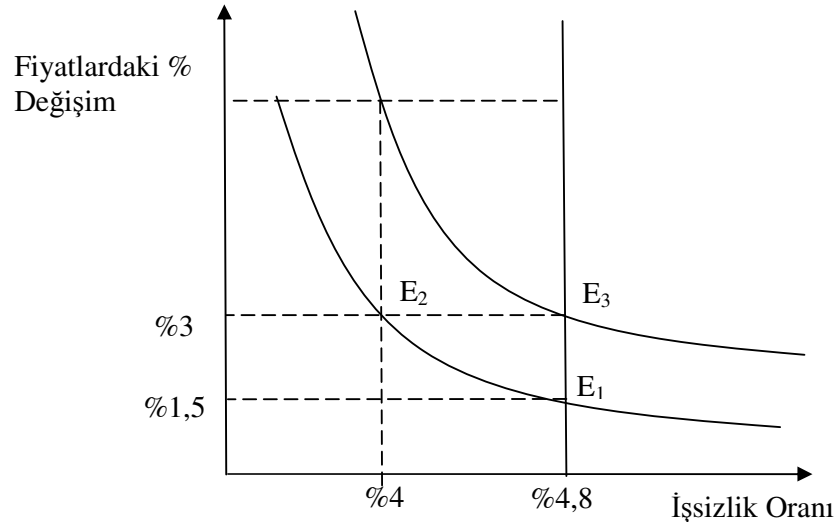
Friedman ve Phelps, 1968 yılında Keynesyen görüşün geliştirdiği Phillips eğrisine beklentileri dâhil ederek kısa ve uzun dönem Phillips eğrisi ayrımı yapmışlardır. Friedman ve Phelps tarafından ortaya atılan ve daha sonra 1976 yılında Friedman tarafından özetlenen bu analizde, reel ücretlerle beklenen enflasyon arasındaki ilişki üzerinde durulmuştur.

Friedman'ın Phillips eğrisine yaptığı ilk eleştiri, Phillips'in analizinde nominal ücret ve reel ücret ayrımını fark edememesidir. Phillips analizinde nominal ücretleri kullanmıştır ancak Friedman'a göre işgücü piyasasındaki bir arz ya da talep fazlasından etkilenen değişken nominal ücret değil reel ücrettir. Ekonomik birimler kararlarını alırken reel ücretleri dikkate almaktadırlar (Friedman, 1968: 8).

Friedman, ekonominin belirli bir denge düzeyinde bulunduğunu ve bu denge reel ücret düzeyi ile uyumlu belirli bir işsizlik oranı olduğunu ifade eder. Bu işsizlik oranını doğal işsizlik oranı olarak tanımlamaktadır. Doğal işsizlik oranı analizinin çıkış noktası Phillips eğrisidir. Friedman kısa dönemde enflasyon ve işsizlik arasında bir değiş tokuş olsa da uzun dönemde işsizliğin doğal oranına döndüğünü iddia etmektedir. Dolayısıyla Phillips eğrisi doğal işsizlik oranında yatay eksene dik bir doğru şeklini almaktadır. Bu işsizlik oranı çeşitli enflasyon oranlarında mevcut olabilir. Bu nedenle talep artırıcı politikalar kullanarak işsizlik oranını düşürmeye çalışmak sadece enflasyonunun daha da artmasına sebep olmaktadır (Friedman, 1968: 9).

Friedman analizinde doğal işsizlik oranının değişmez (ve sabit) olmadığını da önemle vurgulamaktadır. Piyasa özellikleri doğal işsizlik oranını belirleyebilmektedir. Örneğin asgari ücret uygulamaları ve işçi sendikalarının gücü doğal işsizlik oranını olması gerekenden daha yüksek yapabilmektedir. İşçi değişimlerdeki gelişmeler ve bilgi akışı, doğal işsizlik oranını daha düşük bir seviyeye çekebilmektedir. Doğal terimini reel ve nominal güçleri birbirinden ayırmak için kullanmıştır (Friedman, 1968: 9).

Uyarlanmış beklentiler ile genişletilmiş Phillips eğrisi Şekil 2.9 ile daha açık olarak görülebilecektir. Başlangıçta ekonominin E_1 noktasında bulunduğunu varsayalım. E_1 noktasında enflasyon oranı %1,5, işsizlik oranı %4,8 düzeyindedir. Bu durumda para miktarında bir artış toplam talebi arttırırsa, fiyatlar ve ücretler yükselecektir. İşçiler, işverenin kendilerine önerdiği daha yüksek nominal ücreti, reel ücretlerinin arttığını düşünerek kabul edeceklerdir. İşsizlik oranı %4'e düşecek ve artan talep nedeni ile enflasyon oranı %3'e çıkacaktır. Sonuçta bir süre için E_2 noktasına ulaşılmıştır. E_2 denge noktasında istihdam artmış ve işsizlik oranı doğal düzeyinin altına düşmüştür. Ancak bu durum para arzının genişlemesi ve enflasyon oranının %3'e çıkması ile mümkün olmuştur. Friedman'a göre E_2 noktasına gelinmesinin sebebi, işçilerin geçici para yanılmasına düşmeleridir. İşçilerin fiyatlar genel düzeyinin arttığını algılaması zaman almakta; bunu anlayıncaya kadar da işçiler reel ücretlerindeki düşüşü fark edememektedirler. Uyarlanabilir beklentiler nedeni ile enflasyonun geçmiş dönemlerde olduğu gibi %1,5 dolayında kalacağını düşündükleri için yeni zam talebinde bulunmamaktadırlar.



Şekil 2.9: Uzun Dönem Phillips Eğrisi

İşçiler enflasyon oranının %3'e yükseldiğini algıladıklarında, uyarlanmış beklentiler ile beklenen enflasyon oranlarını da %3'e çıkartırlar. Dolayısıyla gelecek dönem için daha yüksek ücret talep ederler. Ortaya çıkan enflasyon beklentisi kısa dönem Phillips eğrisinde yukarı doğru kaymalara neden olmaktadır. Yeni denge

noktası, E_3 olacaktır. E_3 noktasında üretim ve işsizlik, doğal işsizlik oranına geri dönmüştür. Bu noktada devlet tekrar genişletici bir politika uygularsa, fiyatlar genel düzeyi artacak ve işsizlik oranı doğal işsizlik oranının altına düşürülebilecektir. Ancak aynı süreç tekrar yaşanacak ve denge her seferinde daha yüksek bir enflasyon oranı ile doğal işsizlik oranında oluşacaktır. Sonuçta uzun dönem Phillips eğrisi doğal işsizlik oranında dik bir doğru halini almaktadır. Bir başka biçimde ifade etmek gerekirse ekonominin sürekli olarak doğal işsizlik oranının altında bir işsizlik oranına sahip olabilmesi için enflasyon oranının sürekli yükselmesi gerekmektedir. Bu hususa kısaca “hızlandırma hipotezi” de denilmektedir.

Gordon’un da belirttiği gibi Phillips tipi bir ilişkinin olabilmesi için, ücretlerin uyarlanmasının önünde bir takım engellerin var olması gerekmektedir (Gordon, 1990: 1122). Nominal ücretlerin katı olması, bu engelleri ifade etmektedir. Bu olgu, beklentilerin beklenen enflasyonun geçmiş enflasyon gerçekleştirmelerinin ağırlıklı bir ortalaması olarak belirlendiği bir ekonomide kendine bir açıklama bulmaktadır. Beklentilerin gerçekleşen enflasyona ancak belli bir süre sonra uyum göstermesi, nominal ücretlerin enflasyondaki sıçramaya benzer bir sıçrama göstermesini engellemektedir. Nominal ücretlerdeki bu katılık, enflasyonla birlikte reel ücretlerin düşmesine imkân vermektedir (Avşar, 2003: 26).

Parasalcı yaklaşımda, işgücü piyasası uzun dönemde tam istihdam dengesini korumaktadır. Gecikmeli de olsa uyarlanabilir beklentiler varsayımı çerçevesinde nominal ücretler fiyatlar genel düzeyindeki değişikliklere aşağı ya da yukarı hareket ederek uyum sağlamaktadır. Böylece uzun dönemde reel ücret düzeyi tam istihdamı sağlayacak şekilde belirlenmektedir. Neo-Klasik yaklaşımın tersine ekonomik birimler uyarlama sürecinde yanlış seçim yapabilmektedirler. Kısa dönemde uyarlanabilir beklentiler nedeni ile fiyatlar genel düzeyindeki değişiklikleri algılayabilseler bile işgücü arzlarını hemen değiştirememektedirler. Bu da işgücü piyasasında kısa dönemde nominal ücret katılığı yaratmaktadır. Parasalcı yaklaşımda kısa dönemde gözlemlenen bu nominal ücret katılığının nedeni; sendikalar, kurumsal yapılanmalar, piyasa düzenlemeleri veya hükümet müdahaleleri gibi nedenlere dayandırılan Keynesyen iktisat anlayışından farklı olarak, ekonomik ajanların beklentilerine dayandırılmaktadır. Ancak nominal ücret katılığı uzun dönemde ortadan kalkmakta ve nominal ücretler piyasayı süpürecek şekilde esnek olmaktadır.

2.5 YENİ KLASİK YAKLAŞIMDA ÜCRET ESNEKLİĞİ

Dünya ekonomisinde 1975 yılı sonrası dönemde meydana gelen gelişmeler, hem Keynesyen yaklaşım hem de Parasalcı yaklaşım açısından büyük problemleri de beraberinde getirmiştir. Keynesyen yaklaşım işsizliğin nedenini yetersiz efektif talep olarak gösterirken, bu kadar yüksek işsizlik ve enflasyon oranlarının birlikte oluşmasını açıklayamamıştır. Parasalcı yaklaşım ise talep arttırıcı politikaların neden bu kadar yüksek işsizliğe sebep olduğunu açıklamakta yetersiz kalmıştır. Keynesyen ve Parasalcı yaklaşımın 1970'lerde yaşanan ekonomik gelişmeleri açıklayamaması yeni bir grup iktisatçının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Yeni Klasik yaklaşım olarak adlandırılan bu grubun amacı, Klasik yaklaşımı esas alarak yeni bir yaklaşım geliştirebilmektir.

Yeni Klasik yaklaşım iki temel varsayıma dayanmakta idi. Bu varsayımlar:

- i. Fiyatlar ve ücretler esnektir ve bu yüzden piyasalar çok çabuk bir şekilde temizlenirler.
- ii. Bekleyişler rasyoneldir; ancak piyasada zaman zaman eksik bilgilendirme söz konusu olabilir.

Yeni Klasik yaklaşım, Parasalcı yaklaşımı daha da ileri götürerek piyasaların anında temizleneceğini varsaymaktadır. Böylece kısa dönemde bile eksik istihdam dengesizliği olmayacaktır. Ücret ve fiyat ayarlamaları neredeyse anında olmaktadır. Bu nedenle o anda geçerli olan eksik istihdam düzeyi doğal işsizlik oranıdır. Bir diğer deyişle Yeni Klasik yaklaşım tam istihdam düzeyinden geçici olarak uzaklaşabileceğini; Parasalcı yaklaşım ise tam istihdama ulaşılabilmesi için biraz daha uzun bir zamanın geçmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

İşverenler ve işçiler, ödenecek ücreti sürekli tartışamayacakları için nominal ücretler her dönemin başında saptanır. İşçiler ve işverenler birlikte reel ücretleri belirlerken, o dönem için denge reel ücret düzeyini sağlayacağını bekledikleri bir nominal ücret üzerinde anlaşır. Herhangi bir sebepten dolayı beklenmedik bir şekilde fiyatlar genel düzeyi artarsa, bu durumda nominal ücretler dönem boyunca sabit kalacağından reel ücretler düşük olacaktır. Reel ücretlerin düşük olması firmaların yararınadır. Firmalar geçici olarak üretimlerini arttıracaklardır. Ancak sonraki dönemin başında, ücretler gelecek dönemdeki fiyat bekleyişlerine göre

belirlenecektir. Bu sayede her dönem beklenmedik bir şekilde meydana gelen fiyat artışlarına beklenmedik şekilde üretim artışı eşlik edecektir. Aynı şekilde fiyatlarda beklenmedik bir düşme yaşanırsa çalışanlar iyi bir ücret pazarlığı yapacaklardır. Reel ücretler yüksek olacağı için firmalar geçici olarak üretimlerini kısıacaklardır. Ancak her dönem başında, ücretler piyasayı temizlemesi beklenen düzeyde saptandığından, üretim ve istihdamda tam istihdam düzeyinden sapma eğilimi olmayacaktır.

Yeni Klasikler piyasaların dengeye gelmesi hususunda eleştiriye uğramışlardır. Bu eleştiriler özellikle işgücü piyasası ile ilgilidir. İş sözleşmeleri 2-3 yıl gibi uzun bir dönem için yapılması işgücü piyasalarının dengeye gelmesini engellemektedir. Ancak Yeni Klasik iktisatçılar sözleşmelerin uzun süreli olmasının işgücü piyasasının dengeye gelmesi ile ilgisi ya yoktur veya varsa bile olumlu yöndedir demişlerdir. Çünkü uzun dönemli sözleşmeler, piyasaların her dönem dengeye geldiği varsayımına göre elde edilen fiyat ve ücret verilerine göre yapılır. Dolayısıyla uzun dönemde de fiyat ve ücret ilişkisi, her dönemde gerçekleşen piyasa dengesine göre olacaktır.

2.5.1 Rasyonel Beklentiler Hipotezi

Uyarlanmış Beklentiler Hipotezi bir dönem savunulmakla birlikte, ekonomik birimlerin sistemli şekilde ve hep aynı yönde hata yapacakları varsayımına dayanması nedeni ile zamanla şiddetli eleştirilere uğramıştır. Bu varsayım halkın beklentilerine ilişkin özel bir durumdur (Aftalion ve Poncet, 1995: 75). Gerçekte ekonomik birimler geleceğe yönelik tahminlerini oluştururken anlamlı tüm bilgilerini değerlendirmektedirler. John Muth'un ardından Lucas, Sargent ve Wallace uyarlanabilir beklentiler varsayımının rasyonel bir bireye aykırı olduğunu dile getirmişlerdir.

Rasyonel Beklentiler Hipotezi ilk defa J.R. Muth tarafından geliştirilmiştir. Bu hipotez, Klasik yaklaşımın rasyonel birey ve piyasaların dengeye gelmesi varsayımlarına dayanmaktadır. Rasyonel Beklentiler Hipotezine göre bireylerin bugünkü davranışlarını belirleyen temel unsur geleceğe ait beklentilerdir. Keynesyen yaklaşım ve Parasalcı yaklaşımda da beklentiler önemlidir ama bu beklentiler geçmiş dönem değerlerine bağlıdır. Beklentilerin gelecekte çok yavaş bir değişme göstereceği farz edilir. Diğer bir deyişle Keynesyen modellerde geçmişten önemli

ölçüde farklı bir gelecek beklentisine yer yoktur (Savaş, 1984: 193). Beklentiler sadece geçmiş deneyimlerden yola çıkarak oluşturulur.

Rasyonel Beklentiler Hipotezi'nde bireyler iktisadi süreçleri çok iyi tahlil etmektedirler. Rasyonel bir birey geleceğe ait tahminleme yaparken sadece geçmiş dönem verilerini kullanmakla yetinmemektedir. Bireyler sadece deneyimlerinden yola çıkarak değil, olaylarla ilgili araştırmalar yaparak da beklentilerini oluştururlar. Geleceğe ait akılcı bir beklentiye sahip olmak için mevcut tüm bilgileri toplamalı ve bu bilgileri etkin bir biçimde kullanmalıdırlar.

Ekonomik birimlerin enflasyon beklentileri kullanılarak, Rasyonel Beklentiler Hipotezi aşağıdaki gibi gösterilebilmektedir.

$$P_t^e = E (P_t / I_{t-1})$$

P_t^e : t döneminde, t+1 dönemine ilişkin beklenen enflasyon oranı

$E (P_t / I_{t-1})$: t-1 döneminde mevcut olan tüm bilgi setlerine göre t döneminde beklenen enflasyon oranı

Rasyonel Beklentiler Hipotezi, ekonomik bireylerin geleceği tam olarak öngörebildiği anlamına gelmemektedir. Ekonomik birimler bilgi eksikliğine bağlı olarak tahminlerinde hata yapabilirler. Ancak sistematik bir hata sürecine düşmezler, yaptıkları hatalar daha çok rassaldır. Eğer bireyler sistematik hataya düşerlerse, yanlışlarını öğrenecekler ve sistematik hatalardan kurtulacaklardır. Dolayısıyla bu modellerde, bireyler değişkenleri etkilediğine inandıkları bütün faktörleri kullanmakta ve beklentiler rasyonel olarak belirlenmektedir. Bu nedenle de ancak eksik bilgi olduğunda sistematik bir hata söz konusu olabilmektedir (Snowdon v.d., 1994: 190).

Örneğin, işçiler toplu sözleşme ile ücretleri belirlerlerken fiyatları arttıran bir politikanın uygulamaya konduğuna dikkat etmezlerse; aldıkları ücret zammının çok geçmeden artan fiyatlar karşısında aşındığını görecektirler. Rasyonel bekleyişler durumunda ekonomik birimler, uygulanan politikaların etkilerini çok hızlı bir şekilde anlayacaklardır. Dolayısıyla ücret görüşmeleri yapılırken, işveren ve işçiler fiyatların yükseleceğini bilecektir. Nominal ücret buna göre belirlenecek ve reel ücretler yeniden denge düzeyinde olacaktır.

Rasyonel Beklentiler Hipotezi enflasyon karşısında hükümetin uygulayacağı politikaların çözümsüz kalacağını ifade eder. Ekonomik birimler beklentilerini uygulanan politikalara göre değiştirip, politikaların etkinliğini yok edeceklerdir. Rasyonel beklentiler okulunun ulaştığı bu sonuç politikanın etkisizliği önermesi olarak bilinmektedir (McCallum, 1980: 724).

Kısacası Rasyonel Beklentiler Hipotezi'ne göre ekonomik birimler geleceğe ilişkin tahmin oluştururken, tahmin edilecek değişkeni belirleyen tüm faktörlere ilişkin bilgileri en iyi şekilde kullanırlar. Ancak Rasyonel Beklentiler Hipotezi bilgi edinmenin maliyetli olması bakımından eleştirilmektedir. Zaman ve para bakımından bilgi edinmek maliyetli olduğundan ekonomik birimler bütün bilgileri kullanamazlar. Bunun yanında Rasyonel Beklentiler Hipotezi, iktisatçıların bile belli bir ekonomik model üzerinde anlaşmaya varamazken, ekonomik birimlerin kendi başlarına nasıl doğru modele ulaşabildikleri konusunda da eleştirilere maruz kalmaktadır (Snowdon v.d., 1994: 191-192).

2.5.2 Rasyonel Beklentiler Hipotezi ve Phillips Eğrisi

Friedman ve Phelps'in analizinde uyarlanmış beklentiler nedeni ile Phillips eğrisi uzun dönemde dik bir doğru halini almaktadır. Uzun dönem Phillips eğrisi ile kısa dönem Phillips eğrisi arasındaki bu fark uyarlanmış beklentilerin bir sonucudur. Lucas ve Sargent gibi Rasyonel Beklentiler teorisyenleri bireylerin beklentilerini oluştururken rasyonel davrandıklarını düşünmektedirler. Çünkü bireyler rasyoneldir ve rasyonel bireylerin beklentileri de rasyonel olmalıdır. Bu noktadan hareket ederek, Lucas ve Sargent Rasyonel Beklentiler Hipotezini Phillips eğrisine uygulamışlardır.

Lucas, uyarlanmış beklentilerin doğal oran hipotezini desteklemediğini ortaya koymuştur. Çünkü uyarlanmış beklentiler modeli sistematik hata yapmaya izin vermektedir. Dolayısıyla Lucas hem kısa dönemde hem uzun dönemde enflasyon ve işsizlik arasında bir değiş tokuşun olduğunu söylemektedir. Yani beklentilerin uyarlanarak belirlendiği bir modelde doğal oran hipotezi sonucuna ulaşmak imkânsız hale gelmektedir (Lucas ve Rapping, 1969: 344).

Rasyonel beklentiler durumunda da bir Phillips eğrisi ilişkisi vardır. Ancak bu ilişki biraz farklılık göstermektedir. Çünkü bireyler beklentilerini oluşturmak için devlet tarafından uygulanan politikaları da hesaba katarlar. Dolayısıyla işsizlik

oranını azaltmak için enflasyon oranının artırılması gibi bir para politikası uygulanamamaktadır. Ekonomik birimler tarafından bilinen para arzı büyüme oranındaki artış, enflasyonist beklentileri arttıracak ve aynı anda Phillips eğrisini kaydıracaktır. Rasyonel beklentiler durumunda eğer nominal değişimler önceden tam olarak kestirilebiliyorsa, kısa dönem Phillips eğrisi bile istikrarlı olmaktadır (Frisch, 1989:54-55). Ancak çok kısa bir dönem için Phillips eğrisi negatif eğimli olabilecektir.

Ekonomik birimler uygulanacak politikaları tam olarak önceden kestirebiliyorlarsa, beklentilerini buna göre ayarlayacaklardır. Bu yüzden de uygulanan politikanın üretim veya istihdam üzerinde hiçbir etkisi olmayacaktır. Bu durum rasyonel beklentiler altında politikaların etkisizliği sonucunu yaratmaktadır. Bunun yanında beklenmeyen talep şokları fiyat beklentilerinde hatalara ve çıktı-istihdam seviyesinin uzun dönem denge seviyesinden sapmasına neden olacaktır. Bu hatalar eksik bilgiye sahip işçi ve işverenlerden kaynaklanmaktadır. Yani işsizlik oranında bir azalmanın meydana gelmesi, sadece öngörülme fiyat değişmelerine bağlıdır. Uygulanacak politikalar öngörülebiliyorsa istihdam üzerinde herhangi bir etki yapmayacaktır. Kısacası ekonomik birimlerin rasyonel bekleyişlere sahip olduğu bir durumda, para arzının artırılması gibi talep yönlü politikalar işsizlik ve üretim üzerinde hiçbir etki yaratmayacak; sadece enflasyonu hızlandıracaktır.

Ücret esnekliği ve rasyonel beklentiler modellerinin alternatifi olarak St. Fischer ve J.B. Taylor gibi iktisatçılar 'sözleşme modellerini' geliştirmişlerdir. Bu modeller geleneksel Keynesyen modeller ile rasyonel beklentiler modellerinin arasında bir yere sahiptir. Keynesyen modellerde nominal ücretlerin katı olduğu varsayılırken, rasyonel beklentiler modelleri ücretlerin esnek olduğu varsayımına dayanmaktadır. Sözleşme modellerinde ise ücretler işçi ve işveren arasında yapılan ve iki tarafı da bağlayan sözleşmelerle belirlenmektedir. Sözleşme yapılırken mevcut bilginin tümü kullanılmaktadır. Bu şekilde belirlenen ücretler, sözleşme süresince sabit kalmakta ve sözleşme sona erdiğinde aynı ilkelere göre yeniden belirlenmektedir (Savaş, 1999: 1006).

St. Fischer (1977) da geliştirdiği modelinde beklentileri rasyonel kabul etmiştir. Ancak işgücü piyasasında piyasa dengeleyici fiyatlar hipotezinin yerine

nominal birimlerle gerçekleştirilen ‘birden çok önemli sözleşmeler’ varsayımını getirmiştir. Firmalar ve işçiler arasında ücret sözleşmeleri 2-3 yıllık bir süre için yapılmaktadır. İşçiler ücretlerini uzun bir süre için sabitlemektedir. Bu sözleşmeler kısa dönem ücret katılığı unsurunu modele dâhil etmektedir. Bu bağlamda, politika etkisizliği önermesi geçerliliğini yitirmektedir. Eğer ücret sözleşmelerinin içerdiği dönemin uzunluğu, para politikası karşısında verilecek tepki zamanından uzun ise para politikası üretim ve istihdam üzerinde etkili olacaktır. Örneğin işçi ve işveren arasında yapılan anlaşmanın kapsadığı dönem için para arzı arttırılırsa fiyatlar genel düzeyi yükselecektir. Anlaşmanın yapıldığı dönem için reel ücretler düşecek ve üretimde bir artış yaşanacaktır (Frisch, 1989: 107-108).

J.B. Taylor da sözleşme modelleri üzerinde çalışmıştır. Taylor, modelinde ekonomideki ücret sözleşmelerinin hepsinin aynı anda yapılmadığına dikkat çekmiştir. Ücretlerin belirlenmesi için daha çekici olan bazı dönemler olmasına rağmen, ücret sözleşmeleri firmalar tarafından yılın farklı zamanlarında yapılmaktadır. Dolayısıyla ücret sözleşmelerinin yıl içine serpiştirilmesi ücret katılığını açıklamaktadır. Ancak işçiler sözleşme dönemi içinde yapılan değişiklikleri akıllarında tutacaklar ve gelecek beklentilerini buna göre ayarlayacaklardır (Taylor, 1979: 109).

Bazı iktisatçılar ücret sözleşmelerinin 2-3 yıl gibi bir süre için yapılmasını çok katı bir varsayım olarak görmektedirler. Böyle düşünen iktisatçılara göre kişileri imzaladıkları sözleşmeyi iptal etmeye zorlayacak çok ciddi toplam talep artışları veya azalışları vardır. Bunun yanında bazı sözleşmeler gizli veya açık bir şekilde bazı şartlar altında sözleşme hükümlerinin değiştirilmesine veya sözleşmenin iptal edilmesine olanak sağlayabilir. Örneğin sözleşme süreleri her zaman değiştirilebilmekte veya sözleşmede yer alan endeksleme maddeleri ile ücretler sözleşme süresi içinde de değiştirilebilmektedir. Dolayısıyla bu tür uygulamalar ücretlere kısmen bir esneklik kazandırmaktadır (Savaş, 1999: 1003-1006).

2.5.3 Zamanlararası İkame Yaklaşımı

Lucas, 1972-73 yılları arasında geliştirdiği analizle toplam arz ve toplam işgücü arzı eğrileri ile ilgili yeni bir yaklaşım geliştirmiştir. Firmalarda da beklenen ve gerçekleşen reel ücret farkı, işgücü talebini belirlemektedir. İşgücü arzının ve talebinin beklenmeyen enflasyona tepkileri aynıdır. Farklılık, işçilerin ve firmaların sahip olduğu bilgi setinde yatmaktadır.

Lucas ve Rapping temsili bireyden hareketle toplam işgücü arzını incelemiştirlerdir. İşçiler zamanının ne kadarını çalışma ve ne kadarını boş zaman arasında paylaşacağına karar vermelidirler. Eğer cari reel ücret işçilerin beklediği reel ücret düzeyinin üzerindeyse, işçiler cari dönemde daha çok çalışıp gelecek dönemde dinlenmeyi tercih edecektir. Cari dönem boş zamanı ile gelecek dönem boş zamanını ikame edilecektir. Bu yaklaşım, dönemler arası ikame modeli olarak adlandırılmaktadır.

Lucas işgücü arzının cari reel ücretin, beklenen reel ücretin, cari zamanda kullanılabilir bilgi setinin, nominal ücret oranının ve beşeri olmayan sermayenin bugünkü değerinin bir fonksiyonu olduğunu ortaya koymuştur. Lucas'ın analizine göre reel ücretin iki bileşeni vardır: sürekli ve geçici reel ücret. İşgücü arzı reel ücretin sürekli olarak tanımlanan kısmına tepki vermezken, geçici olarak tanımlanan kısımdaki değişikliklere göre işgücü arzı değişebilmektedir. Burada önemli nokta; kısa dönemde işgücü arzının esnekliğinin daha fazla olduğudur. Uzun dönemde işgücü arzı; reel ücretlerdeki değişmeye tepki vermemektedir. Dolayısıyla eğer reel ücretlerdeki artış geçici olarak algılanırsa, daha fazla işgücü arz edilecektir (Parasız ve Bildirici, 2002: 378).

Lucas buradan hareketle literatürde kendi adıyla anılan 'Lucas Toplam Arz Fonksiyonu'nu çıkartmıştır. Buna göre çıktının beklenmeyen enflasyon durumunda doğal orandan saptığını belirlemiştir.

Kısaca, rasyonel beklentiler modelinde ekonomik birimler sistematik hata sürecine düşmedikleri için ücretler esnek olmaktadır. Uyarlanmış beklentilerden oluşan Parasalcı yaklaşımda ise ücretler kısa dönemde bekleyiş hatalarından dolayı katı bir durum sergilemektedir. Ancak uzun dönemde yapılan sistematik hatalar sona erdiği için ücretler esneklik kazanmaktadır.

2.6 YENİ KEYNESYEN YAKLAŞIMDA ÜCRET KATILIĞI

II. Dünya Savaşı'ndan sonraki ilk yirmi beş yılda Keynes'in politika önerileri Dünya genelinde kabul görmüştür. Ancak 1970'lere gelindiğinde ekonomik görünüm kötüleşmeye ve Keynesyen yaklaşıma duyulan güven sarsılmaya başlamıştır. Dünya ekonomisinde durgunluk ile yükselen enflasyonun birlikte görüldüğü stagflasyon olgusu ortaya çıkmıştır. Bu durum karşısında özellikle Yeni Klasikler, Keynesyen makro iktisadın mikro ekonomik temellerinin olmadığı konusunda eleştiriler yapmışlardır. Bu eleştirilerden hareketle Yeni Keynesyen iktisatçılar; Keynesyen analizin temel unsurları olarak görülen fiyat ve ücret katılıkları dolayısıyla, piyasa dengesinin neden sağlanamayacağını işgücü, mal ve sermaye piyasaları açısından çeşitli yaklaşımlar geliştirerek açıklamaya çalışmışlardır.

Yeni Keynesyen yaklaşım; Yeni Klasik İktisatçılardan Rasyonel Bekleyişler Hipotezini, geleneksel makro ekonomiden de firmaların karlarını maksimize edecekleri ve çalışanlarında faydalarını maksimize edecekleri varsayımını almaktadır (Parasız, 1994: 188). Yeni Keynesyen yaklaşım işgücü piyasasına ilişkin gayri iradi işsizliğin mikro ekonomik temellerini ortaya koymuş ve 1980-1990'lı yıllarda dünyada yaygın olarak görülen işsizliğe açıklama getirmiştir.

Yeni Keynesyen iktisadın analizinde iki ayrımın yapılması önemlidir. Birinci ayrım piyasalarla ilgilidir. Mal piyasalarında fiyatın, işgücü piyasalarında ücretin belirlenmesi söz konusudur. İkinci ayrım ise nominal katılıklar (rigitlikler) ile reel katılıklar arasındadır (Gordon, 1990: 1139).

2.6.1. Nominal Ücret Katılığı ve Nedenleri

Yeni Keynesyen yaklaşıma göre nominal ücretlerin düzeyi, piyasalardaki talep ve arza göre değişmez. Nominal ücretler yapışkandır. Bunun nedenleri uzun dönemli ücret sözleşmeleri, işsizlik sigortası, işveren ve işçi arasındaki güven sorunu ve menü maliyetlerdir (Çılan, 2000: 65). Bu etkenleri kısaca açıklamakta yarar vardır.

2.6.1.1 Ücret Sözleşmeleri: Ücretlerin katılığı açıklanırken üzerinde durulan temel etken, işgücü piyasalarının firmalar ile işçiler arasında uzun dönemli ilişkiler içerdiği gerçeğidir. Ücret sözleşmelerinin genellikle belli bir dönem için yapılması nedeniyle işçiler mevcut işlerinde bir süre daha çalışacaklarını umarlar. Firmalar ile

çalışanlar arasındaki bu uzun dönem ilişkiler, çalışanlarda firmalara bağlılık yaratmaktadır. Bu durum bürokratik mekanizma ve sözleşmelerle ilgilidir.

Ücretlerin sıklıkla yeniden belirlenmesi maliyetli olduğu için çalışma koşulları ve ücretler, çok sık olmamak üzere dönem dönem yeniden görüşülmektedir. Firmaların işçilere gelecek dönemde ödeyecekleri ücret, dönem başında belirlenir. Ücretlerin sözleşmelerle belirlenmesi, sözleşme dönemi boyunca ücretlerde kararlaştırılan oranın dışında bir değişikliğe izin vermez. Sözleşmelerde firmaların işçilere saat başı veya gelecek üç ay için veya yıllık ne kadar ücret ödeyecekleri belirtilir.

Ücretlerin yeniden belirlenme sıklığı, ekonomideki çıktı düzeyi ile fiyat istikrarına bağlıdır. Tipik olarak firmalar ve işçiler arasında ücret ayarlamaları yılda bir kez yapılmaktadır. En uç şartlarda örneğin hiper-enflasyonun söz konusu olduğu durumlarda ücretler haftalık, hatta günlük bile belirlenebilir. Ancak bazen 2-3 yıl gibi uzunca bir dönem boyunca nominal ücretin sabit kaldığı sözleşmeler yapılır. Enflasyon oranının düşük olduğu ekonomilerde ücretler genellikle nominal olarak belirlenir. Ancak enflasyonun uzun süre yüksek oranlarda seyrettiği durumlarda, ücretler fiyat düzeyine endekslenir. Fiyat düzeyi değiştiğinde ücretler fiyatlara göre ayarlanır. Sözleşmelerdeki ücret artış oranı; kimi zaman ülkenin enflasyon oranında (COLA), kimi zaman ise enflasyon oranının yarısı kadar (YARIM COLA) olmaktadır. COLA, ülkenin enflasyona uygun olarak ücret artışı sağlaması durumudur (Gordon, 1994: 224). Riskli olduğu için tam COLA, firmalar tarafından arzulanmamaktadır. İşçilerin çoğunluğu sendikalı olmasa da, sendikasız kesim sendikalı kesimin ücretini takip ettiği için ücretlerin endekslenmesi bütün ekonomiyi etkilemektedir (Bildirici v.d., 1998: 9).

2.6.1.2 İşsizlik Sigortası: İşsizlik gelirlerinin nispi olarak artması, işsiz kişinin yeni iş arama eğilimini azaltmaktadır. Aynı zamanda işgücü piyasasının bir şekilde dışında kalan, örneğin mevsimlik işçilerin işgücü piyasasına girme eğilimini arttırmaktadır. Böylelikle ortalama işsizlik süresi uzamakta ve kişinin yeni iş bulma olasılığı düşmektedir.

İşsizlik sigortası çalışan işçilerin rezervasyon ücret düzeyini arttırmakta ve çalışanların işte kalma eğilimini azaltmaktadır. Bu durum işverenin etkin ücret

düzeğini yükseltmesine neden olmaktadır. Son olarak işsiz kalmanın doğuracağı olumsuzlukları kısmen ortadan kaldırdığı için, işsizlik sigortası işverenin ücret artışı taleplerini kontrol altında tutma isteğini zayıflatmaktadır (Yavan, 1997: 47). İşsizlik sigortası eksik istihdamı özendirdiği için ücretler üzerinde aşağı doğru bir katılık meydana getirmektedir.

2.6.1.3 Güven Sorunu: Güven, ücret katılıklarının açıklamasına katkıda bulunan etmenlerden biridir. Zaman içinde işçinin beşeri sermayesini arttırması, verimlilik artışını da beraberinde getirir. Belli bir süre sonra işçi, o iş için yeterli bilgi ve beceriyi kazanmış olacaktır. Bu durum karşında işveren, işçiye daha yüksek ücret ödemek için bir gerekliliğinin kalmadığını düşünecektir. Çünkü işçinin kazandığı beşeri sermaye kendi işyerinde geçerlidir. İşveren, çalışanın iş değiştirme riski olmadığı için daha yüksek ücret ödemeyecek ve eski ücretini ödemeye devam edecektir. Bu şartlarda işçi ile işveren arasında bir güven problemi ortaya çıkacaktır. Aynı şekilde güven sorunu işveren açısından da söz konusudur. İşçi, yüksek ücret almaya başlayınca, daha az çalışmaya başlayabilecektir. Bu süreç, işveren açısından yüksek ücret-düşük ücret, işçi açısından ise yüksek çaba-düşük çaba arasında bir seçim problemi yaratmaktadır (Parasız, 1994: 192-93).

2.6.1.4 Menü Maliyetleri: Menü maliyetleri yaklaşımı, Ball ve Mankiw tarafından geliştirilmiştir. Fiyat değişmelerine bağlı olarak firmanın fiyat değişikliklerini duyurması, liste ya da katalog bastırması ve zaman harcaması bir maliyet unsurudur. Fiyatları değiştirmenin getirdiği maliyetlerden hareketle bu yaklaşıma menü maliyetler yaklaşımı denilmektedir. Menü maliyetleri, nominal fiyatların esnekliğini engellemektedir.

Menü maliyetleri işgücü piyasasına da uyarlanabilmektedir. Ücretler, sendikalar ve işverenler arasında toplu iş sözleşmeleri ile uzun bir dönem için belirlenir. Bu dönemin uzun olmasının nedeni ücret ayarlamalarının maliyetli olmasıdır. Görüşmelerden önce her iki tarafta diğer endüstrilerdeki ücretleri araştırmak, işgücü verimliliğindeki değişmeyi hesaplamak, firmanın karını tahmin etmek ve sözleşme dönemi boyunca gerçekleşecek enflasyon oranını öngörmek için zaman harcayacaklardır. Toplu sözleşme görüşmelerinde tam bilgiye sahip olmak için sendika başkanları uzun bir araştırma süreci geçireceklerdir.

Ayrıca her toplu iş sözleşmesi döneminde herhangi bir anlaşmazlık durumunda grev riski bulunmaktadır. Yapılan grevin hem işçi hem de işveren açısından maliyetli olması yanında, olası bir grev için hazırlanmak bile oldukça maliyet unsuru teşkil etmektedir. Eğer grev olursa firma mal stokunu arttırmak ve bunu finanse etmek zorundadır. Bundan dolayı grevden önce normal duruma göre üretim miktarı artacak, grevden sonra ise azalacaktır. Üretimdeki bu sallanmalar firmanın ortalama maliyetlerini arttıracaktır (Hall ve Taylor, 1988: 420-421). Bu nedenlerden dolayı ücretleri değiştirmek maliyetli olduğu için ücretler belli bir dönemi kapsayan ücret sözleşmeleri ile belirlenmektedir.

2.6.2 Reel Ücret Katılığı ve Nedenleri

Yeni Klasik yaklaşımda talepte azalma meydana gelmesi durumunda firmalar işçi çıkartıp, ücretleri düşürürler. İşsizler ise rezervasyon ücretlerini düşürerek iş bulabilmektedirler. Yeni Keynesyen yaklaşımda ise talepte meydana gelen bir azalma durumunda firmalar, istihdamı sınırlamakta ancak ücretlerde bir düşüşe izin vermemektedirler. Aynı zamanda işsizler daha düşük ücretle çalışmayı kabul etseler dahi iş bulamamaktadırlar.

Yeni Keynesyen iktisatçıların reel ücret katılığı açıklamaları üç gruba ayrılır: zımnî sözleşme, etkin ücret, içerdekiler-dışarıdakiler teorileri. Yeni Keynesyen iktisatçılar genellikle ikinci ve üçüncü teoriler üzerinde yoğunlaşmışlardır.

2.6.2.1 Zımnî Sözleşmeler Teorisi

Zımnî sözleşmeler teorisi, işçileri ve firmaları uzun dönem ilişkilerde bir arada tutan ekonomik tutkalı açıklamayı amaçlar. Bu teori, firmanın ürettiği mallara olan talep değiştiğinde, firmanın istihdamını sık sık değiştirmeyeceği gözleminden ortaya çıkmıştır.

Bailey, Gordon ve Azariadis tarafından geliştirilen zımnî sözleşmeler teorisi, firmalarla riskten kaçınan işçiler arasında zımnî sözleşmeler yapıldığını ortaya koymuştur. Firmalar işçilerinin sadakatini sağlamak için, çalışanları ile yazılı olmayan (zımnî) anlaşmalara girme gereği duyarlar. Bu görülmez el sıkışmalar işçilere çeşitli çalışma koşulları altında güvence sağlamaktadır (Snowdon v.d., 1994: 307-308).

İşçilerin ücretleri zımni sözleşme ile sabitlenmekte, böylece işlerini kaybetme riski ortadan kalkmaktadır. Yani riski sevmeyen işçiler gelir değişikliklerinin minimum olmasını kabul ederek, faydalarını maksimuma ulaştıracaklardır. Buna karşılık firmalar ekonomik dalgalanmalara karşı kendilerini korumak için işçilere daha düşük ücret artış oranları önermektedirler (Gordon, 1990: 1154). Böylece firma ekonomik dalgalanmaların riskini taşıırken, işçiler riske karşı işlerini korumaktadırlar. Bu durumda riskten kaçınma, işgücü piyasasında sözleşmelerin yapılmasının nedenlerinden biri olarak görülmektedir.

Modelde işçilerin daha fazla riske maruz kalmalarının nedeni firmalar ve işçiler arasındaki servet stoku farkına bağlanmaktadır. Firmalar servet stoklarının çok olmasından kaynaklı olarak, finansal piyasalardaki yatırımlarını çeşitlendirerek riski dağıtabilmektedirler. İşçiler için böyle bir durum söz konusu değildir. İşçilerin finansal piyasa araçlarından faydalanmaları kısıtlıdır. Bu yüzden işçiler gelirlerini garanti altına almaya çalışmaktadırlar (Parasız ve Bildirici, 2002: 419).

Zımni sözleşmeler teorisi ücret katılıklarını açıklamasına rağmen işsizliğe bir açıklama getiremediği konusunda eleştirilere uğramaktadır. İşsizliğin yapısını ve örgüsünü açıklamak da yetersiz kalmaktadır (Stiglitz, 1984: 6-7). Yeni Keynesyen iktisatçılar, bu eleştirileri ve teorinin reel ücretlerle ilgili diğer güçsüz açıklamalarını düzeltmek için etkin ücret ve içerdeki dışarıdakiler teorilerini geliştirmişlerdir.

2.6.2.2 Etkin Ücret Teorisi

Etkin ücret teorisi ile gayri iradi işsizlik durumunda, reel ücretlerdeki katılığın nedenleri açıklanmaya çalışılır. Greenwald ve Stiglitz, etkin ücret teorisini piyasada gereğinden fazla işçi varken, neden firmaların ücretlerini düşürmediklerini ve neden iki aşamalı ücret sistemini* uygulamaktan kaçındıklarını açıklamak için kullanmışlardır (Greenwald ve Stiglitz, 1993: 34).

İşçinin verimliliği ve reel ücretler arasında pozitif bir ilişkinin varlığı, yüksek ücret ödenen işçinin genellikle daha etkin olduğunu gözlemleyen Alfred Marshall tarafından ortaya atılmıştır (Snowdon v.d., 1994: 308). Daha yakın zamanda bu fikir gelişmekte olan ekonomilerle bağlantılı olarak tekrar gündeme gelmiştir.

* İşe yeni alınan işçilerin, mevcut işçilere göre daha düşük ücretle işe başlaması uygulamasına iki aşamalı ücret sistemi denilmektedir.

Etkin ücret teorisi ile ilgili ilk inceleme Akerlof tarafından yapılmıştır. Etkin ücret teorisi, işçinin verimliliğinin ödenen ücrete bağlı olduğunu varsayımına dayanır. Firmalar reel ücretleri düşürmekle ilgilenmezler, çünkü reel ücretler ve işçilerin verimliliği en azından anlamlı bir düzeye kadar birbirlerine bağlıdır. Etkin ücret teorisine göre verimlilik çoğunlukla reel ücretlerle birlikte artar. İşçilerin gayreti (verimliliği), eğer adil ücret olarak düşündükleri miktardan daha az ücret alıyorsa azalabilir. Bunun yanı sıra işçiler daha yüksek ücretlere, daha fazla gayret ederek ve verimliliklerini arttırarak cevap verebilirler (Akerlof, 1982: 546). İşverenin temel hedefinin işyerinde işgücü verimliliğini maksimize etmektir. İşçiye ödenen ücret ise bu verimliliği arttırmak için işverenin kullanabileceği motivasyon unsurlarından birisidir.

Ücretleri belli bir kritik seviyenin altına indirmek, gerçekte işgücü maliyetlerini arttırır. Yüksek ücretler; işgücü kalitesini iyileştirerek, çaba artışına yol açar. Aynı zamanda işgücü dönüşümünü azaltarak işlem ve eğitim maliyetlerini düşürür ve verimlilik artışına neden olur. Bu nedenle etkin ücret düzeyinde işgücü maliyetleri minimum düzeydedir (Greenwald ve Stiglitz, 1987: 9). Eğer işgücü arzı fazlalığı varsa, geleneksel arz-talep analizinin önerdiği gibi firmalar ücretlerini düşürmeyecektir. Çünkü bunu yapmak gerçekten firmanın karlarını azaltacaktır. Modelde ücret katılığı işçilerle ilgilidir, çünkü ücretler, işgücü-değerlendirme yoluyla firmanın kısa dönem üretim fonksiyonunun içinde yer alır. Bu nedenle maliyetlerini en aza indirmek isteyen bir firma reel ücret katılığında yanadır (Snowdon, v.d.,1994: 308).

Etkin ücret teorisi, ücretlerin kârları maksimize etmek için ayarlandığını ortaya koyar. Firma mevcut ücret politikasının sonuçlarını bilir. Ancak ücret politikasında herhangi bir değişikliğin sonuçları hakkında belirsizlikler çok daha büyüktür. Firma sadece cari ve potansiyel çalışanlarının vereceği tepkileri değil bunun yanında işgücü ve mal piyasasında rakiplerinin tepkilerini de araştırmalı ve hesaba katmalıdır. Bu büyük bir belirsizlik yaratır. Sonuç olarak kârın beklenen faydasını maksimum yapan en uygun politika, mevcut ücret politikasını devam ettirmektir (Stiglitz, 1985: 596). Bu durum, firmaların neden ücretleri ekonomik çevredeki değişmelere yavaş ayarladıklarını veya ayarlamadıklarını; ücretlerin birbirine bağımlılığını açıklar.

Verimliliğin neden ücretlere bağlı olduğu dört temel model yardımı ile açıklanmaktadır.

- i. Ters Seçim Modeli (Adverse Selection Models)
- ii. Kaytarma Modeli (Shirking Models)
- iii. İşçi Dönüşüm Modeli (Labour Turnover Models)
- iv. Sosyolojik Modeller (Sociological Models)

i. Ters Seçim Modeli: İşgücü piyasası, eksik bilginin hâkim olduğu çok iyi bir piyasa modelidir. Asimetrik bilgi olduğu zaman bir taraf diğer taraf hakkında daha fazla bilgiye sahiptir. Ters seçim modeli de işgücü piyasasının heterojen işçilerden oluştuğu ve firmaların işe başvuruların verimlilikleri ile ilgili eksik bilgiye sahip olduğu varsayımına dayanmaktadır. Bu durumda işçiler, işe başlamadan önce kendi yetenekleri, dürüstlükleri ve katılımları hakkında işverenlerden daha çok bilgiye sahiptirler. Rasyonel bir firma da bu eksik bilgiye rağmen en nitelikli işçiyi seçmek istemektedir. Çünkü işe alma ve işten çıkarma maliyetleri önemlidir. Firma için bu problemden kaçınmanın bir yolu da işgücü piyasasına yüksek ücret teklifi göndermektir.

Weiss (1980) tarafından sunulan modelde işçilerin yetenekleri ve buna bağlı olarak kabul ettikleri ücretleri arasında doğru orantı vardır. Firmaların teklif ettiği ücret işe başvuranların sayısını ve kalitesini etkilemektedir. Yüksek ücret teklifleri daha yüksek verimliliğe sahip işçilerin ilgisini çekmektedir. Dolayısıyla piyasa denge ücretinin üstünde ücret ödeyen firmaya hem daha çok sayıda, hem de daha iyi nitelikte işçi başvurmaktadır (Weiss, 1980: 526-527). Firmalar başvuru yapanların gerçek özelliklerini bilmediği için başvurular arasında en kalifiye olanı seçmeye çalışacaktır. Bunun sonucunda piyasa denge seviyesinin üzerinde bir ücret ödeyerek seçilen kişinin beklenen performansı da arttırılacaktır (Katz, 1986: 19).

Firmalar aynı zamanda geçerli olan ücret düzeyinde, daha düşük ücretle çalışmak isteyenlerden oluşan bir işgücü arzı fazlalığı ile karşı karşıya kaldıklarında en düşük ücretli işçiyi tercih etmezler. Onun yerine birim işgücü maliyetini en aza indiren ücreti vermeyi tercih ederler. Birim işgücü maliyeti işçinin maliyeti değil, işgücü girdisinin maliyetidir. Çünkü ücret işçinin kalitesini etkilemekte ve birim

işgücü maliyetini en aza indiren ücret düzeyi firmaya bir işgücü arzı fazlalığı sağlamaktadır (Weiss, 1980: 527).

Ters seçim modeli, aynı zamanda talepteki azalmalar karşısında firmaların neden işçi çıkardıklarına da yeni bir açıklama getirmektedir. Çalışan işçiler arasında firmanın fark edemediği kalite farklılıkları vardır. Toplam talepte bir düşme olması durumunda eğer firmalar ücretlerde bir kesintiye giderlerse, bu durum büyük olasılıkla yüksek verimliliğe sahip işçilerin gönüllü olarak işten ayrılmalarına neden olacaktır. Ücret kesintilerinin bu ters seçim etkisinden sakınmak için firma işçi çıkarma yoluna gidecektir (Weiss, 1980: 527).

İşçi işe alındıktan sonra işçinin çabası tam olarak izlenememekte, daha düşük ücret verilememekte ve işten çıkarılamamaktadır. Dolayısıyla akıllı firmalar işe alım sürecinde ters seçim problemlerinden sakınıp, işçilerin gerçek karakterlerini görmek için kendi seçim ve izleme sistemlerini kurmalıdırlar (Yellen, 1984: 203).

ii. Kaytarma Modeli: Kaytarma modeli firmalar ve işçiler arasında asimetrik bilginin var olmasına dayanır. İşçilerin bireysel verimliliklerine bağlı bilgi toplamak ve onları sürekli izlemek, kontrol etmek firmalar için maliyetli bir süreçtir.

Shapiro-Stiglitz tarafından geliştirilen kaytarma modelinde, işverenin işçiyi izleme maliyetinin işsizlik üzerindeki etkisi üzerinde durulmaktadır. İşçi ya tam olarak çalışacak ya da kaytarma yoluna başvuracaktır. İşsizliğin olmadığı ve tüm işçilerin piyasa ücreti aldığı bir durumda, kaytaran bir işçinin başına gelebilecek en kötü şey işten atılmaktır. Ancak işten çıkarılan işçi, anında yeni bir iş bulabilmektedir. Yani yaptığı hata sonucunda herhangi bir ceza çekmemektedir. Dolayısıyla eksik izleme ve tam istihdam nedeni ile işçiler kaytarma yolunu seçmektedirler (Shapiro ve Stiglitz, 1984: 433).

Bundan dolayı firmaların piyasa denge ücretinin üstünde bir etkin ücret ödemesi, işçilerin işi kaytarmasını engellemek için kullanılmaktadır. Eğer firmalar denge ücret düzeyinden daha yüksek bir ücret öderlerse, işçiler işlerini kaytarmazlar. Çünkü bu durumda işten atılmanın ciddi bir maliyeti vardır ve kaytarma her bir işçi için daha riskli bir hale gelmiştir.

Kaytarma modeli Stoft (1982) tarafından da aldatma-tehdit (cheat-treat) modeli olarak adlandırılmıştır. Çünkü aldatmanın sonucu yakalandığında, işten atılma tehdidi vardır ve işini kaybetmek işçiler için maliyetlidir (Yellen, 1984: 201).

Eğer bütün firmalar aynı ücreti ödüyorsa ve tam istihdam varsa kaytarmanın bir maliyeti yoktur ve tüm işçiler kaytarma eğilimindedirler. Bu durumda firmalar daha yüksek ücret ödeyerek işçilerin kaytarmasını engelleyebilirler. Eğer bütün firmalar piyasa denge ücretinin üzerinde bir ücret ödemeye başlarsa işi kaybetmenin maliyeti ortadan kalkmaktadır. Ancak bu durumda ortalama ücretler yükseldiği için işsizlik meydana gelmektedir. İşten atılan işçi, anında yeni bir iş bulamamaktadır. Bu durumda işsizlik bir iş disiplin aracı olarak kullanılabilir. İşsizlik olduğunda işçiler tekrar kaytarmayacaklardır. Çünkü eğer yakalanırlarsa bu sefer daha uzun süreli bir işsizlik olasılığı ile karşı karşıya kalmaktadırlar (Shapiro ve Stiglitz, 1984: 433).

Stoft (1982) geliştirdiği aldatma-tehdit modelinde işçilerin işi alabilmek için bir giriş parası ödemeye razı olduğunu ortaya koyar. Bu giriş ücretleri işgücü maliyetlerini düşürür ve firmaları daha çok işçi almaya teşvik eder. Eğer bütün firmalar bir giriş ücreti alırsa, hiçbir işçi kaytarmak ve yakalanmak istemez. Çünkü yeniden çalışmak için tekrar bir giriş parası vereceğini bilir. Edward Lazear (1981) ise kaytarma problemini çözmek için kıdeme dayalı ücret vermeyi önermiştir. Kıdeme arttıkça işçiye verilen ücret artacak ve eğer işçi kaytarırsa tekrar düşük bir ücretten çalışmaya başlayacaktır (Yellen, 1984: 202).

iii. İşçi Dönüşüm Modeli: Firmaların denge ücretin üstünde bir etkin ücret önermelerinin ikinci nedeni, işçi dönüşümünü azaltmaktır. Firmanın yeni işçi alma, eğitme, çalıştırma ve işten çıkarma maliyetleri dönüşüm maliyetleri olarak tanımlanır. Firma yüksek ücret ödeyerek bu dönüşüm maliyetlerini en düşük seviyeye indirmeyi hedeflemektedir.

İşçi dönüşüm modeli, kaytarma modelleri ile benzer bir yapıya sahiptir. Yüksek işsizlik oranları ve piyasa denge ücretinin üstünde bir ücret, işçileri işten ayrılma konusunda daha isteksiz yapacaktır. İşten ayrılma oranları reel ücretin azalan bir fonksiyonu olduğundan dolayı, firmalar maliyetli olan işçi dönüşümlerini azaltmak için etkin bir ücret ödemek istemişlerdir (Katz, 1986: 17-18). Özetle işçiler daha yüksek ücret ödeyen firmalarını bırakmak istemediklerinden dolayı; firmalar daha yüksek ücret ödeyerek işten ayrılmaları azaltabilmektedirler.

Kaytarma modelindeki gibi dönüşüm maliyetlerini azaltmak için işçi, işe alınırken bir giriş parası alınabilir. Ancak giriş parası alınması işçide bir moral

çöküntüsüne sebep olabilecektir. Aynı zamanda firmalar eğitilmiş işçilerini kaybetmek istemediklerinden işçi ile açık sözleşme yapabilirler. Sözleşmeye işçinin işten ayrılma durumunda, bunu engelleyecek bir ödeme yapması gerektiği gibi bir madde konabilir. Böyle bir sözleşme, işçinin başta giriş parası ödemesinden dolayı içine düştüğü moral çöküntüsünü bir ölçüde engelleyecektir (Shapiro ve Stiglitz, 1985: 1216).

iv. Sosyolojik Model: Son yıllarda iktisatçılar adil olmayan ücretlerin ve ücret kesintilerinin çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerini, bu tür eylemlerin işgücünün moralini nasıl etkilediğini incelemişlerdir. Etkin ücretlerin açıklaması olarak sosyolojik modeli geliştirilen ilk kişi George A. Akerlof'dur. Akerlof, işgücü piyasasını hediye değişim modeli ile açıklamıştır. İşçiler açısından verilen hediye firmaya standartların üstünde bir iş, firmalar açısından verilen hediye ise işçilere alabileceklerinden daha yüksek ücret sunmaktır (Akerlof, 1982: 544).

Hediye değişim modeli işçilerin davranışlarını açıklamaya çalışan birçok sosyolojik çalışmada kullanılmıştır. Bu modelde doğruluk, merkezi bir konuma sahiptir. Akerlof'un hediye değişim modeli adil bir ödeme için, adil bir çalışma günü şeklinde tanımlanır (Katz, 1986: 20). İşçilerin adil kabul ettikleri bir ücret vardır. Günlük gözlemler göstermektedir ki insanlar adil davranıldıklarını hissetmelerini gerektiren doğuştan psikolojik bir ihtiyaç içerisindedirler. Ters durumda moralleri kötü etkilenir. Akerlof'un modelinde işçilerin çabası moralleri ile doğru orantılıdır ve morallerini etkileyen ana etken çalışmalarının karşılığını almaktır. Eğer firma çalışanlarına piyasa ücret düzeyinin üzerinde bir ödeme yaparsa, işçiler iş kalitesini yükselterek tepki verirler. Firmaya daha yüksek ücret karşılığında, daha yüksek verimlilik hediye ederler. Yani ücretler işçilerin çabası ile belirlenir, aynı zamanda işçilerin çabasını da belirler (Akerlof, 1982: 549).

Daha sonraki çalışmalarında Akerlof ve Yellen eşitlik teorisinden doğan Adil Ücret Çaba Hipotezini (Fair Wage Effort Hypothesis) geliştirmişlerdir (Snowdon, v.d.,1994: 316). Bir işyerinde çalışanlar arasında kişisel temaslar ve uyumsuz ilişkiler kaçınılmazdır. Sonuç olarak adaletle ilgili konular hiçbir zaman uzak değildir. Adaletin tam olarak bir ölçüm birimi olmadığı için, insanlar kendi davranışlarını başkalarını referans alarak ölçerler. Adalet, firma içinde ve dışında benzer konumdaki işçiler arasında karşılaştırma yaparak ölçülür. İşçinin bireysel

faıdası reel ücretin adil ücrete oranına, çalışma koşullarına ve işsizlik oranına bağıdır. Reel ücretinin, adil ücretten daha düşük olduğunu düşünen bir işçi buna bağı olarak çabasını düşürebilecektir. Yani firma adil ücretten daha düşük bir ücret ödediğinde, işçiler tepkilerini verimliliklerini düşürerek göstereceklerdir. İşçilerin çabalarının üstünde böyle bir kontrole sahip olmaları adil ücret çaba hipotezinin temelini oluşturmaktadır.

Reel ücret katılığını açıklayan bu yeni yaklaşımın temelinde şu vardır: Eğer işçiler kendilerine adil davranılmadığını algılıyorsa, firmanın beşeri sermayesinin morali kolaylıkla bozulabilir. Firmalar işveren olarak isimlerine önem veriyorsa ve işgücünden yüksek moral ve sadakat umuyorsa, adil olarak algılanan bir etkin ücret ödemelidirler.

Özetle, etkin ücret teorisini açıklayan bu dört model yüksek ücretin, verimliliği arttırdığı hipotezinden hareket etmektedir. Bu dört modelin ana hatları özetlenerek Tablo 2.1’de verilmiştir.

Tablo 2.1: Etkin Ücret Modelleri

Teori	Etkin Ücret Ödemesine Yol Açan Sorunlar	Yüksek Ücretlerin Firmaya Yararları
<i>Kaytarma</i>	İşçinin çaba performansının izlenmesi zor ve maliyetlidir.	İşi kaybetmenin maliyetinin artması, iyi performans göstermeyi teşvik edecektir. Bu da izleme maliyetini düşürecektir.
<i>Dönüşüm</i>	Firmalar dönüşüm (kiralama ve eğitim) maliyetlerine katlanmak zorunda kalmaktadır.	Bekleme oranı ücretin azalan bir fonksiyonu ise yüksek ücretler, dönüşüm maliyetini düşürecektir.
<i>Ters Seçim</i>	İşçinin nitelik ve performansının izlenmesinde eksiklikler ortaya çıkmaktadır.	Verimli işçi için dışarıda daha iyi fırsatlar söz konusu ise firma daha iyi başvurularla karşılaşacaktır.
<i>Sosyolojik</i>	Moral ve işçinin firmaya bağlılığı (sadakati) ücretlerin adil algılanmasına bağı olmaktadır.	Çalışma normlarının iyileştirmekte, işçinin firmaya bağlılığı artırarak verimlilik artışına yol açmaktadır.

Kaynak: KATZ, F. Lawrence. “*Efficiency Wage Theories: A Partial Evaluation*”, NBER Working Paper Series No. 1906, 1986, 24

2.6.2.3 İçerdekiler-Dışarıdakiler Teorisi

İçerdekiler-dışarıdakiler teorisi ile neden işsizlere, mevcut çalışanlardan daha düşük bir ücret ile çalışmalarını teklif edilmez sorusuna cevap bulunmaya çalışılmıştır. Reel ücret katılıklarına açıklama getirmek amacıyla içerdekiler dışarıdakiler modeli 1980'li yıllarda Lindbeck ve Snower'in katkıları ile geliştirilmiştir. Bu model işverenin hali hazırda işyerinde çalışmakta olan içerideki işçileri işten çıkararak, yerine iş arayan dışarıdaki işçileri almanın bir maliyeti olduğu üzerinde durur. İçerdekiler-dışarıdakiler modelinde, içerdekiler mevcut deneyimli işçiler, dışarıdakiler de daha düşük ücretle çalışmaya razı olan işsizlerdir.

Etkin ücret teorilerinde, piyasa denge ücretinden daha yüksek ücret ödenmesine karar veren firmalardır. Firmalar, gayri iradi işsizlerin ücretleri düşürmeleri ile ilgilenmezler. Çünkü firmalar ücretleri, işçilerin verimliliklerini izlemek için bir araç olarak kullanırlar. Etkin ücret teorileri ile karşılaştırıldığında içerdekiler dışarıdakiler yaklaşımında ücretlerin verimlilik üzerinde doğrudan etkisi yoktur (Lindbeck ve Snower, 1986: 235). Etkin ücret teorilerinin tersine içerdekiler-dışarıdakiler yaklaşımı işgücü piyasasının gücünü, daha çok işçilerin eline vermektedir. Ücret ve istihdam kararları içerdeki mevcut çalışan işçilere bırakılmıştır (Snowdon, v.d., 1994: 317).

Firmalar çeşitli nedenlerle daha düşük ücretle çalışmak isteyen işsizleri işe alıp istihdam etmek yerine, mevcut çalışanları muhafaza etmek eğilimindedirler. İçerdekilerin gücü, işgücü dönüşüm (turnover) maliyetlerinden gelmektedir. Lindbeck ve Snower'ın çalışmalarında işgücü dönüşüm maliyetleri, üç farklı maliyet unsuru ile açıklanmaktadır.

İşgücü dönüşüm maliyetleri arasında en dikkat çeken işe alma ve işten çıkarma maliyetleridir. İşe alma ve işten çıkarma maliyetleri; yapılması zorunlu olan işe alma ve işten çıkarma prosedürlerini, reklâm, denetleme, kıdem tazminatı ve dava maliyetlerini kapsamaktadır. İşten çıkarma ve işe alma ile ilgili bu tür maliyetlerin yanı sıra işveren için, yeni işe alınan işçinin iş başındaki eğitimi ve işi öğrenme dönemindeki düşük verimliliği ile ilgili bir maliyet de söz konusudur. Aynı zamanda işe yeni alınan işçi de eğitim aldıktan sonra içeridekilerle aynı özelliklere ve aynı

pazarlık gücüne sahip olacaktır. Kısacası işe yeni alınan işçiler de belli bir süre sonra içerdekiler haline geleceklerdir (Lindbeck ve Snower, 1986: 236).

Bu bilinen işe alma ve işten çıkarma maliyetlerine ek olarak Lindbeck ve Snower, alışılmamış bir maliyet biçimi üzerinde durmuşlardır. Bu maliyet, içerdekilerin işe yeni alınanlarla birlikte çalışma veya onları bezdirme (taciz etme) istekleri ile ilgilidir. İçerdekiler, işe yeni girenlerle işbirliği yapıp onlara destek olurlarsa yeni girenlerin verimliliklerini arttırlar. Eğer içerdekiler, var olan pozisyonlarının dışarıdakiler tarafından tehdit edildiğini düşünüyorlarsa, onlarla birlikte çalışmayı ve onları eğitmeyi reddedebilirler. İçerdekiler, yeni girenlere dostça davranmayıp, onları taciz ederek yeni girenlerin memnuniyetsizliklerini arttırabilirler. Daha düşük ücretle çalışmayı kabul eden işsizlerin taciz edileceği düşüncesi, dışarıdakilerin rezervasyon ücretlerini arttırmaktadır. Sonuç olarak bu durum firmaların dışarıdan işçi alma isteğini de azaltmaktadır (Lindbeck ve Snower, 1986: 237). Birlikte çalışma veya birlikte çalışmayı reddetme hareketleri işçilerin kontrolündedir. İşçiler kendi kişilikleri ile dönüşüm maliyetlerini önemli derecede etkileyebilirler. 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 almanın maliyeti ne kadar yüksek ise, içeridekilerin işverenlerden talep edeceği ücret de o kadar yüksek olacaktır.

Firmaların neden yüksek ücretli içerdekilerle, daha düşük ücretle çalışmayı kabul eden işsizleri değiştirmedeğinin diğer bir sebebi de işgücü devir maliyetleridir. İşgücü devirleri çalışanların moralini olumsuz yönde etkilemekte ve sonuç olarak çalışanların çabalarını ve verimliliklerini de düşürmektedir. Bu yüzden firmalar daha yüksek ücret talep eden içerdekiler yerine daha düşük ücretle çalışmayı kabul eden dışarıdakileri işe almazlar. Çünkü bu değiştirmeden doğacak verimlilik kaybı, işgücü maliyetlerinin azalmasından daha büyük olacaktır (Lindbeck ve Snower, 1986: 238).

İçerdekiler dışarıdakiler modeli sendikaların yapısının anlaşılmasına da katkı sağlar. Modelde sendikalı olanlar içerdekilerdir. Sendikalar, işsizlerden çok kendi üyelerinin yani içerdekilerin haklarını korurlar. Sendikaların mevcut istihdamı koruyarak, içerdekilerin ücretlerini yükseltebilecekleri birçok yol vardır. Sendikalar:

1.Kıdem tazminatı ve çeşitli prosedürlerle işe alma ve işten çıkarma maliyetlerini arttırabilmektedirler.

2.Taciz ve işbirliği aktivitelerinin çeşitlerini ve etkilerini arttırabilmektedirler.

3.İçerdekilerin pazarlık gücünü arttırmaktadırlar ve daha çok maddi olarak sağlama imkânı vermektedirler.

4.İçerdekilere grev ve protesto gibi daha çok rant elde etme araçları sağlayabilmektedirler (Lindbeck ve Snower, 1986: 238).

Sonuç olarak içerdekiler ve dışarıdakiler tam ikame değillerdir (Greenwald ve Stiglitz, 1993: 34). İçerdekilerin firma ile pazarlık yapma gücü varken işgücü dönüşüm maliyetleri nedeni ile dışarıdakilerin pazarlık güçleri azdır. İçerdekilerin gücü için sendika gücüne gerek olmamasına rağmen; içerdekiler bir sendikaya üye olup işvereni grevle tehdit ederek, bu güçlerini arttırmaktadırlar. Dolayısıyla firma içerdekilerle ücret pazarlığı yapar ve bu ücret, eski işçilerin yeni kiralanmış işçileri eğitmelerini motive edecek kadar yüksek olmalıdır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
TÜRK İMALAT SANAYİNDE
REEL ÜCRETLERDE YAŞANAN GELİŞMELER İLE
ÜCRET ESNEKLİĞİ VE ÜCRET-ENFLASYON İLİŞKİSİ
KONULARINDA UYGULAMA

Türkiye ekonomisi 1980 yılından başlayarak bir dizi yapısal dönüşüm geçirmiştir. 1981-1987 yılları arası dış ticaretin serbestleştiği ve imalat sanayiinin ihracata yöneldiği dışa açılım dönemidir. Reel ücretlerin düşmesi ile tamamen çıkmaza giren bu dönem, 1988 yılındaki durgunluk dönemi ile son bulmuştur. Başarıya ulaşmayan bu dönemi 1989-1993 finansal serbestleşme dönemi izlemiştir. Sermaye hareketlerinin tümüyle denetimsiz bırakılması nedeni ile 1994 finansal krizi patlak vermiştir. 1995 yılı ile krizin etkisinden kurtulmaya çalışılan bir döneme girilmiştir. 1995 yılından sonra kısa vadeli sermayeye dayanarak büyümeye çalışılmıştır. Ancak Doğu Asya ve Rusya krizlerinin Türkiye'yi etkilemesi ile 1998-1999 yılları arasında tekrar kriz yaşanmıştır. Türkiye işgücü piyasasında ücretlerin oluşumu bu yapısal dönüşümlerle şekillenmiştir.

Bu bölümde Türk İmalat Sanayiinde ücret esnekliği belirlenmeye çalışılacak ve ücretlerin enflasyonu ne ölçüde etkilediği araştırılacaktır. Bu uygulama için iki ayrı model tahmin edilecektir. Bu modellerden ilkinde en küçük kareler yöntemi ile her dönem için ücret esneklik katsayısı hesaplanacaktır. Daha sonra ise reel ücret düzeyinin enflasyon üzerindeki etkileri VAR (Vektör Otoregresif Model) analiz yöntemi ile ölçülecektir.

Hem imalat sanayiinin toplam istihdam içinde en yüksek paya sahip olması, hem de sektörel bazda veri bulma konusunda yaşanan sıkıntılar dolayısıyla bu çalışmada imalat sanayi ücret verileri kullanılacaktır. İmalat sanayiinin sadece kayıtlı kısmını kapsayan bu ücret serilerinin hem kayıtlı, hem kayıtdışı kesimlerdeki ücret hareketlerine ışık tutacağı düşünülerek, çalışmada bu serilerin kullanılması uygun görülmüştür.

3.1 TÜRK İMALAT SANAYİNDE 1980 YILI SONRASI ÜCRET ESNEKLİĞİ

Türk İmalat Sanayiinde 1980 yılı sonrası ücretlerin gelişimi ve ücret esnekliği konusunda fikir sahibi olabilmek için ilk olarak ücret esnekliği, parametrik olmayan yöntemle tahmin edilecektir. Daha sonra parametrik yöntemle her dönem için bir esneklik katsayısı hesap edilecektir. Ancak model sonuçlarının daha iyi yorumlanabilmesi için ilk olarak Türkiye’de reel ücretlerin gelişimi konusundaki bilgileri gözden geçirmekte yarar vardır.

3.1.1 1980 Yılı Sonrası Türk İmalat Sanayiinde Ücretlerin Gelişimi

Türk İmalat Sanayiinde ücretlerin gelişimi incelenirken, 1980-1988 dönemi için Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)’nin “İstatistiki Göstergeler 1923-2004” yayınında yer alan ücretli başına yıllık ödemeler, ücretle çalışanlar sayısı ve katma değer yıllık verileri kullanılmıştır. Reel ücret endeksi; ücretle çalışanlara yapılan yıllık ödeme büyüklükleri, ücretle çalışanların yıllık ortalama sayısına bölünerek elde edilmiştir. Ücretle çalışanlara yapılan yıllık ödemeler; sosyal sigorta ve emekliliğe işverenin iştiraki ve benzeri ödemeler hariç olmak üzere gelir vergisi, emeklilik, sosyal sigorta v.b. keseneklerden önce bordrolarda brüt olarak görülen ve yaptıkları iş karşılığında çalışanlara yapılan nakdi maaş ve ücret, fazla mesai, ikramiye, prim ve tazminat ödemelerini ile aynı yardımları kapsamaktadır. İstihdam endeksi olarak ücretle çalışanların yıllık ortalama sayıları alınmıştır. İşgücü verimliliği ise toplam katma değerün ücretle çalışanların yıllık ortalama sayılarına bölünmesi ile bulunmuştur. Veriler üretici fiyatları endeksine göre indirgenmiş ve 1980 fiyatları cinsinden ifade edilmiştir.

Ücretle çalışanlara yapılan yıllık ödeme, çalışan sayısı ve katma değer büyüklükleri, TÜİK tarafından 2001 yılına kadar yayınlanmıştır. Beş yıllık bir gecikmenin Türkiye ekonomisi için uzun bir dönem olduğu düşüncesi ile 1989-2005 dönemi ücret ve istihdam verilerinde Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası (TCMB) elektronik veri dağıtım sisteminden alınan reel ücret endeksi, çalışan kişi endeksi ve kısmi verimlilik endeksi üç aylık verileri, yıllık verilere çevrilerek kullanılmıştır. Bu veriler TÜİK’nin 1988 yılı başından itibaren yayınlamaya başladığı üçer aylık imalat sanayi anketlerine dayanmaktadır. İki farklı serinin kullanılması, çalışmanın

güvenilirliği açısından bir engel teşkil etmemektedir. Çünkü ücretlerin gelişiminin incelendiği dönemler kendi içinde, aynı serilerle anlatılmıştır. Dolayısıyla kullanılan serilerin benzer olması anlatılan dönem ile ilgili bilgi sahibi olunması konusunda yeterli olmaktadır.

3.1.1.1 1980-1988 Döneminde Yaşanan Gelişmeler

1980 yılı öncesi uygulanan ithal ikameci politikaların oluşturduğu sorunlar nedeni ile 1980 yılından itibaren ihracata yönelik sanayileşme politikası uygulanmaya başlanmıştır. Bu amaçla öncelikle reel ücretler baskı altına alınmaya çalışılmıştır. Böylece bir yandan tüketimi azaltarak enflasyonla daha etkin mücadele edebilmek; diğer yandan ihracata yönelik üretim yapan alt sektörlerde maliyet avantajı yaratarak dış pazara yönelik bir sanayileşme stratejisi uygulayabilmek amaçlanmıştır.

İthalata yönelik sanayileşme politikasından ihracata yönelik sanayileşme politikasına geçiş aşamasında ücret politikaları önemli rol oynamıştır. İthal ikameci dönemde hem maliyet hem de talep unsuru olarak görülen ücretler, ihracata yönelik büyüme modelinde sadece maliyet unsuru olarak görülmeye başlanmıştır (Ansal v.d., 2000: 69). Dolayısıyla uluslararası pazarda üstünlük sağlayabilmek amacıyla maliyetlerin düşürülmesi için Türkiye’de rekabet gücünü arttırmaya yönelik olarak düşük ücret politikası uygulamaya konulmuştur. İşgücü piyasası aleyhine olan bu gelirler politikası 1989 yılına kadar devam etmiştir.

1980-1988 döneminde reel ücretler, istihdam ve verimlilikteki gelişmeler Tablo 3.1’de verilmiştir. Tablodaki endeks değerleri, 1980 yılı 100 alınarak hazırlanmıştır.

1980 yılında ithal ikameci politikaların sürdürülemeyeceği kanıtlandığında yeni bir İstikrar ve Yapısal Uyum Programı uygulamaya konmuştur. 1980-1983 yılları arasında görev yapan askeri yönetim toplu sözleşme ve grev gibi hakları önemli ölçüde kısıtlamıştır. 1980 sonrası iş kanununda önemli değişiklikler yapılmış, oldukça sınırlayıcı hale getirilmiştir. Ücret anlaşmazlıklarının çözülmesi geçici

olarak, hükümet tarafından atanan Yüksek Hakem Kurulu'na* bırakılmıştır (Özsuca, 1993: 120). Yüksek Hakem Kurulu, 1980 yılından 1984 yılına kadar ücret artışlarını gerçekleştiren enflasyon oranının altında belirlemiştir. Zamanla reel ücretlerde hissedilir seviyede düşme yaşanmıştır.

Tablo 3.1: 1980-1989 Döneminde Reel Ücret, İstihdam ve Verimlilik Endeksi

Yıllar	Reel Ücret Endeksi			İstihdam Endeksi			İşgücü Verimlilik Endeksi
	Toplam	Devlet	Özel	Toplam	Devlet	Özel	
1980	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
1981	104.24	104.89	105.67	101.36	94.53	105.29	118.78
1982	100.29	101.36	102.74	105.22	92.57	112.49	124.53
1983	96.77	92.84	102.52	109.57	97.13	116.72	121.08
1984	84.76	77.35	92.98	113.23	97.22	122.42	110.71
1985	81.98	72.57	91.84	117.87	96.11	130.37	119.96
1986	82.53	72.59	92.99	119.95	94.22	134.73	159.45
1987	92.95	82.22	104.74	123.70	93.26	141.20	166.89
1988	90.53	78.99	102.96	128.27	91.28	149.53	182.31
1989	113.13	116.86	119.92	129.79	88.61	153.45	185.38

Kaynak: TÜİK, İstatistik Göstergeler 1923-2004

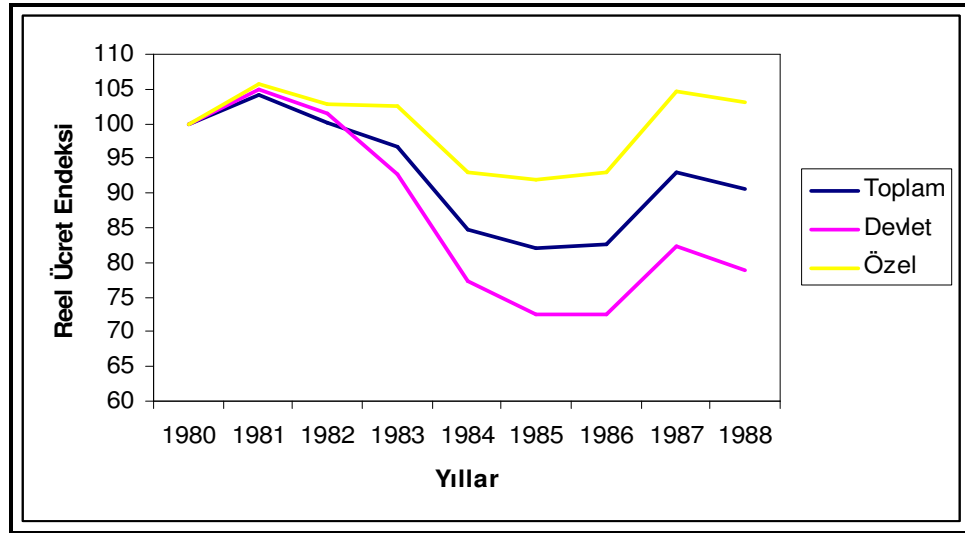
Bu dönem boyunca devletin işgücü piyasasına iki önemli müdahalesi daha olmuştur. İlk olarak askeri hükümet işten çıkarmalara yasak getirmiştir (Yavan, 1997: 24). Bu politika, yeni uygulamaya başlanan İstikrar ve Yapısal Uyum Programının ilk yıllarında toplu miktarda işten çıkarmaları engellemiştir. Bu nedenle özel sektör istihdamında azalma ortaya çıkmamıştır. Ayrıca hükümet, kamu sektöründeki istihdamı azaltma konusunda kararlılık göstermiştir. Örneğin 1981 yılında KİT'lerin toplam istihdamının yaklaşık %40'ına denk gelen boş iş pozisyonlarının yarısını iptal etmeleri ve bütün KİT'lerin, mevcut çalışanlarının %50'sini yeni üretim hatlarında görevlendirerek işgücü ihtiyaçlarını karşılamaları

* Yüksek Hakem Kurulu, grevin ve lokavtın yasak olduğu işyeri ve işletmelerdeki toplu sözleşme görüşmelerinden belirli bir zaman içinde anlaşma sağlanmaması üzerine, toplu sözleşmenin imzalanmasında mutlak anlamda yetkili kuruldur.

istenmiştir. Bu durum Tablo 3.1'den de görülebilmektedir. 1980'lerin ilk yıllarında kamu kesiminde istihdam azalırken, özel sektör istihdamı artış göstermiştir.

1985 yılına kadar reel ücretler düzenli olarak bastırılmıştır. 1985 yılından itibaren sendikal faaliyetlere yeniden izin verilmiştir. Buna bağlı olarak 1985 yılından sonra ücretler bir önceki döneme göre reel olarak artmaya başlamıştır. Ancak 1981 yılı ile karşılaştırıldığında reel ücretler, 1988 yılına kadar sürekli gerilemiştir. Şekil 3.1'den görüldüğü üzere; reel ücretler 1980 yılındaki düzeyine ancak 1989 yılında ulaşabilmiştir. 1985 yılından itibaren daha liberal bir toplu sözleşme ortamına dönüş olmuş, ancak sendikalaşma üzerindeki yasaklar ağırlığını koruduğu için 1980 yılından beri süre gelen bu sıkı süreç tam anlamıyla aşılamamıştır.

Şekil 3.1: 1980-1988 Dönemi İmalat Sanayiinde Reel Ücret Endeksi



1980-1988 döneminde ücretlerdeki düşüşe rağmen istihdamdaki artış da sınırlı kaldığından, gelir dağılımı ücretliler aleyhine değişmiştir. Tarım dışı maaş ve ücretlerin toplam milli gelir içindeki payı 1978'deki %30,2'lik düzeyinden 1980'de %26,2'ye ve 1985'te %20,4'e düşmüştür. 1988'de ücretlerin payı hala %21,7 düzeyindedir (Ateş, 1995: 129).

3.1.1.2 1989-1994 Döneminde Yaşanan Gelişmeler

Siyasi ve toplumsal nedenlerden dolayı ücretlerin reel olarak daha fazla düşürülmesinin mümkün olmaması, reel ücretleri baskı altına alan politikaların uygulanmasını durdurmuştur. 1989 yılında sermaye hareketlerinin serbestleştirilmesinin ardından, 1990 yılı ve sonrasında spekülasyon amaçlı sermaye akımları yaşanmıştır. 1983-1988 döneminin tersine, reel ücretlerde düzelme ve hızlı bir artış sürecine girilmiştir. 1988 sonrası dönemde ücretlerin gelişimini incelemek amacıyla Tablo 3.2 oluşturulmuştur. TCMB elektronik veri dağıtım sisteminden elde edilen endeks değerleri 1988 yılı 100 alınarak düzenlenmiştir.

Tablo 3.2: 1988-2005 Döneminde Reel Ücret, İstihdam ve Verimlilik Endeksi

Yıllar	Reel Ücret Endeksi			İstihdam Endeksi			İşgücü Verimlilik Endeksi
	Toplam	Devlet	Özel	Toplam	Devlet	Özel	Toplam
1988	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
1989	130.65	144.15	123.59	96.68	98.26	95.89	105.52
1990	159.43	195.05	142.06	95.82	96.21	95.56	116.73
1991	214.94	248.83	196.15	84.69	91.47	81.69	134.69
1992	221.17	285.19	190.30	78.76	86.54	75.31	150.49
1993	225.48	291.62	195.49	77.50	81.18	75.77	166.26
1994	179.30	251.15	149.02	74.62	75.21	74.11	158.50
1995	151.49	194.49	137.64	76.92	64.82	81.31	174.38
1996	146.80	186.25	136.77	79.61	59.28	87.20	181.00
1997	149.77	206.63	137.93	83.83	55.22	94.54	193.02
1998	147.01	213.43	134.62	83.98	51.73	96.03	192.88
1999	162.90	250.36	145.71	76.41	49.12	86.64	202.95
2000	165.16	291.43	143.08	74.66	46.13	85.33	220.86
2001	142.93	261.61	122.73	68.46	43.17	77.98	218.35
2002	131.55	256.31	114.39	68.87	39.24	79.74	240.42
2003	123.27	241.78	109.05	70.17	36.59	82.23	258.23
2004	124.47	248.93	113.26	71.56	32.59	85.16	279.39
2005	127.20	264.67	115.95	71.05	29.91	85.23	295.00

Kaynak: TCMB, Elektronik Veri Dağıtım Sistemi

Tablo 3.2'deki verilerden hesaplandığı üzere 1989-1993 yılları arasında imalat sanayiinde reel ücretler, yıllık ortalama %19,5 oranında artış göstermiştir. 1989 yılında yapılan seçimlerin yarattığı siyasi hava ile kamu sektörü ücretleri %44 oranında yükselmiştir. Bu dönem aynı zamanda sendikaların ücret taleplerini yükselttikleri bir dönemin başlangıcı olmuştur.

1989-1993 döneminde işgücü verimliliği ve reel ücretler birlikte artmaya başlamıştır. Hatta 1989-1991 yılları arasında reel ücretlerdeki artışlar, verimlilik artışlarından da fazla olmuştur. 1991 yılında reel ücretler %34,8'lik bir artış ile 1980 yılı sonrasının en yüksek artış oranına ulaşmıştır. Ancak 1991 yılında Körfez Krizi'nin patlak vermesi ile birçok firma kapanmış ve istihdamda azalma meydana gelmiştir. 1991 yılında işyeri sayısı %6,9, çalışan sayısı ise %11,6 oranında azalmıştır. Bu oranlar 1950'li yıllardan beri görülen en yüksek oranlar olmuştur.

1994 yılı yeni bir dönemin başlangıcı olarak kabul edilebilir. 1989 yılından sonra başlayan reel ücret artışları, 1994 yılında yaşanan ekonomik kriz ile birlikte durmuştur. 1994 yılında reel ücretler %20, verimlilik %4 oranında düşmüştür. Reel ücretlerdeki düşüş, verimlilikteki düşüş oranının çok üzerinde gerçekleşmiştir. Klasik teorinin öngördüğünün aksine, 1994 yılında reel ücretler ve istihdam birlikte düşmüştür. Reel ücretlerdeki bu düşüş işgücü maliyetlerini de düşürmüştür, dolayısıyla istihdam hacminde ortaya çıkan azalış %3,7 ile reel ücretteki azalışın çok altında kalmıştır.

1994 yılında özel imalat sanayiinde istihdam sadece %2,1 oranında azalmıştır. Çünkü kriz döneminde özel imalat sanayiinde, özellikle otomobil ve diğer metal sektörlerinde zorunlu ve ücretsiz izin uygulaması, toplu işten çıkarmaları engellemiştir. Özel imalat sanayiinde istihdamdaki %2,1'lik azalmanın, özel imalat sanayi katma değerindeki %10,1 oranındaki daralmaya göre çok daha az olmasının nedeni ücretlerin göstermiş olduğu esnekliktir (Ansal v.d., 2000: 71-73). Reel ücretlerin aşağı doğru bu kadar büyük oranda esneklik göstermesi, istihdamdaki azalışı sınırlamıştır.

1991-1994 dönemi işverenlerin kar marjlarını korumak için işgücü maliyetlerini azaltma yollarına başvurdukları yeni bir dönemi ifade etmektedir. Bu dönemde imalat sanayiinde ücretsiz izin ve yarı zamanlı izin uygulamalarının yanı

sıra; geçici işçi çalıştırma ve taşeron firmalarla çalışma gibi yeni istihdam şekilleri uygulanmaya başlanmıştır.

Çok küçük ölçekli işyeri sayısında ve istihdam ettikleri işçi sayısındaki artış, taşeronlaşma göstergesi olarak kullanılabilir. Tablo 3.3’de özel imalat sanayiinde 1991 yılından sonra 1-9 kişi işçi çalıştıran işyeri sayısı ve bu işyerlerinde ücretle çalışan sayısı verilmiştir. 1991 yılından sonra 1-9 kişi çalıştıran küçük ölçekli işyeri sayısında sürekli artışlar olduğu görülmektedir**. Bununla beraber bu tür işyerlerinde istihdam edilen işçi sayısında da önemli artışlar meydana gelmiştir. Aynı zamanda bazı işlerin kayıtdışı işçi çalıştıran küçük ölçekli firmalara verilmesi kayıtdışı istihdam oranlarının önemli derecede artmasına neden olmuştur.

Tablo 3.3: Özel İmalat Sanayiinde 1-9 Kişi Çalıştıran İşyeri Sayısı ve İstihdamı

Yıllar	İşyeri Sayısı	Ücretle Çalışan Sayısı
1992	186.897	274.355
1993	189.268	282.641
1994	188.138	279.313
1995	189.456	302.258
1996	190.845	303.294
1997	192.173	331.234
1998	194.162	332.576
1999	196.851	331.378
2000	198.700	315.094
2001	199.735	291.037

Kaynak: TÜİK, İstatistik Göstergeler 1992-2004

1991 ve 1994 krizlerinin ortaya çıkması ile geçici ve sürekli işten çıkarmalar da artmıştır. Bu dönemde işverenler krizin etkilerini hafifletmek için ücretsiz izin ve yarı ücretli izin uygulamalarına başvurmuşlardır. Toplam çalışılan saat sayısı ücretsiz izin ya da yarı ücretli izin uygulamalarının bir göstergesi olarak düşünülmektedir. Çalışılan saat endeksini veren Tablo 3.4’e bakıldığında kriz yılı olan 1991 yılından sonra çalışılan saat toplamında azalma olduğu görülmektedir. Yılda çalışılan saat

* TÜİK çok küçük ölçekli işyerlerini, 1-9 kişi çalıştıran işyerleri olarak tanımlamaktadır.

** TÜİK’in “İstatistik Göstergeler 1992-2004” yayınında, özel sektörde 1-9 kişi çalıştıran çok küçük ölçekli işyerlerine ait veriler yalnızca 1992-2001 dönemi için yayımlandığından, Tablo 3.3’de 1992-2001 dönemine göre düzenlenebilmiştir.

toplamı 1991 yılında %12,5, 1994 yılında ise %4 oranında düşmüştür. Toplam çalışılan saat sayısında 1990'lı yıllarda meydana gelen azalma, ücretsiz izin ya da yarı ücretli izin uygulamasının yaygınlaştığının bir göstergesi olmaktadır.

Tablo 3.4: İmalat Sanayi Üretimde Çalışılan Saat Endeksi

Yıllar	Çalışılan Saat Endeksi	Değişim Oranı (%)
1990	100,00	...
1991	87,45	-12,55
1992	82,71	-5,43
1993	80,81	-2,29
1994	77,59	-3,98
1995	81,07	4,49
1996	84,32	4,00
1997	88,72	5,22
1998	88,21	-0,57
1999	79,08	-10,36
2000	78,15	-1,18
2001	70,08	-10,33
2002	71,55	2,10
2003	73,00	2,03
2004	75,06	2,82
2005	74,22	-1,12

Kaynak: TCMB, Elektronik Veri Dağıtım Sistemi

1994 yılının başlarında ortaya çıkan bunalım, yeni bir istikrar paketinin uygulanması için fırsat olarak değerlendirilmiştir. 5 Nisan 1994'de uygulamaya konulan İstikrar Paketi, esas olarak kamu kesiminin personel alımını durdurmuş, kamu kesimi yatırım ve tüketim (personel) harcamalarını reel olarak daraltmıştır. Bu daralma, doğal olarak özel sektör istihdam politikasını da etkilemiş ve bazı işten çıkarmalara neden olmuştur. Ancak sendikaların önceden bağışlanmış ve geçmiş enflasyon oranına endekslenen sözleşmeleri iptal edilememiştir. Böylece sendikalı işçiler krizde ciddi bir reel ücret kaybına uğramamışlardır. Öte yandan, devlet memurlarının ve kayıtdışı kesimde çalışan işçilerin ücretlerinde yüksek reel kayıplar gözlenmiştir (Yavan, 1997: 25).

1994 yılında kamu sektörünün ve özel sektörün istihdam eğilimi o kadar daraltıcıdır ki, işgücüne yeni katılan insanlar ya hiç iş bulamamış ya da kayıtdışı sektörde, kriz öncesindeki ortalama ücretlerin altında bir ücretle çalışmak durumunda kalmışlardır. İşten atılma korkusu rezervasyon ücretleri hızla aşağı çekmiştir. Bundan dolayı işten çıkartılanlar ve işgücüne yeni katılanlar kayıtdışı sektöre yönelmişlerdir (Yavan, 1997: 26).

Kayıtdışı sektöre kayma, işgücü piyasasında ücretlerin esneklik kazanmasına neden olabilmektedir. Bu konuda yapılan bir çalışmada (TÜSİAD, 2004) Türkiye için bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olarak çalışan ücretlilerin elde ettikleri aylık kazanç dağılımları verilmiştir. Bu çalışmaya göre kayıtlı çalışanların düşük ücret düzeyinde yoğunlaştıkları görülmektedir. Kayıtdışı çalışanların ücretleri ise ortalama olarak birbirine yakındır. Ancak kayıtlı ve kayıtdışı çalışanların ücretlerine birlikte bakıldığında kayıtdışı kesimin ortalama ücreti kayıtlı kesimin en düşük ücretine denk düşmektedir. Kayıtdışı çalışanların elde ettiği ortalama gelir, kayıtlı çalışanların elde ettiği gelirin yarısından daha az olmakla birlikte; asgari ücret seviyesinden daha yüksektir (TÜSİAD, 2004: 47-48). Kayıtdışı kesimde düşük kalan ücretler, kayıtlı kesimdeki ücretleri baskı altına alarak; aşağı doğru bir esneklik kazandırmaktadır.

Ücretli kesimin milli gelirden aldığı pay 1990'lı yıllarda önemli bir iyileşme göstermiştir. 1993 yılında ücret ve maaşların toplam gelir içindeki payı %35,57'ye çıkmıştır. Ancak 1994 yılında yaşanan ekonomik krizin en çok sabit gelirliyi olumsuz etkilemesi sebebi ile ücretli kesimin payı %25,38'e düşmüştür (Bilen ve Es, 1998: 379-380).

3.1.1.3 1995 Yılı ve Sonrası Dönemde Yaşanan Gelişmeler

1980'lerden beri yaşanan ücret kayıpları birkaç yıl için telafi edilmiş olsa da 1994 krizi ile birlikte ücretler üzerinde baskı uygulanması tekrar gündeme gelmiştir. Nitekim ekonomide 1994 yılında yaşanan küçülme ile birlikte reel ücretlerde önemli ölçüde gerilemeler yaşanmış ve sonraki üç yılda ekonomideki hızlı büyümeye karşın reel ücretler 1994 düzeyine ulaşamamıştır.

Tablo 3.2'deki verilerden hesaplandığı üzere, 5 Nisan paketinin etkisi ile 1995 yılında kamu kesimi işçi ücretleri %17 oranında azalırken, özel kesim ücretleri

%3 oranında artış göstermiştir. 1995 yılından sonra Türkiye ekonomisinde IMF etkin olmaya başlamıştır. IMF, enflasyonu baskı altında tutmak için ücretlerin düşük tutulmasını istemiştir. 1994 krizi ile başlayan reel ücretlerdeki kayıp süreci, IMF politikaları ile 1995 ve 1996 yıllarında da devam etmiştir. 1995 yılında ücretlerdeki azalış, verimlilikteki azalıştan daha yüksek oranda gerçekleşmiştir. 1997 yılından itibaren reel ücretlerdeki gerileme kısmen durmuştur. 1997 yılında reel ücretlerin %6 dolayında artmasına karşılık, istihdamda %9,6'lık bir artış yaşanması ile 1980 yılı sonrasında en yüksek istihdam artış hızına ulaşılmıştır.

1999 yılı enflasyonu düşürme programı enflasyon hedefiyle uyumlu bir gelirler politikası öngörmektedir. Bunun için ücret artışlarının kamu kesiminde %0-25 sınırı içinde kalacağı özel kesimin de buna uyması gerektiği açıklanmıştır. Ancak ücret artışlarında %25 sınırı bazı nedenlerle aşılmıştır. Bu nedenlerin başında, 1999 yılında yapılan toplu iş sözleşmeleri gelmektedir. Bu toplu iş sözleşmeleri ile 2000 yılında kamu kesiminin önemli bir bölümünde ücret artışı parasal olarak %60-70 düzeylerine ulaşmıştır. 1999 yılında imzalanan kamu toplu iş sözleşmelerinin iki yıllık bir süreyi kapsayacak şekilde yapılması, altışar aylık dönemler itibariyle geçmiş TÜFE enflasyon oranına endekslenmesi ve her altı ayda bir %5 refah payı uygulanması bu gelişmede temel etkenler olmuştur (TCMB, 2000: 29). Bunun yanında, özel kesimin bir bölümünde de geçmiş enflasyonu temel alan ücret artışları yaşanmış ve parasal ücretler %60 oranında yükselmiştir.

1999 yılında yapılan toplu iş sözleşmeleri ile parasal ücretlerin yanında reel ücretlerde de önemli artışlar meydana gelmiştir. Bu dönemde enflasyonun nispeten düşük düzeyde hedeflenmesi ve gerçekleşmesi; geriye doğru endekslemenin gerektirdiği ücret artışlarının, enflasyon oranının üzerinde gerçekleşmesini sağlamıştır. Dolayısıyla 1999 yılında, yapılan ücret artışları ile birlikte reel ücretler %17 oranında artmıştır. Ancak ücretlerde dönüşümün başladığı 1999-2000 yıllarını temel alarak reel ücretlerde artış olduğunu ileri sürmek yanıltıcıdır. Kamu kesimindeki çıplak brüt ücretlerin reel düzeydeki gelişimine 1993-2000 dönemi itibariyle bakıldığında; yapılan toplu iş sözleşmeleriyle, ücretlerde bir ölçüde reel artış sağlanmasına rağmen, 1993 yılına göre kaybın giderilemediği gibi, aynı dönemde gerçekleşen refah artışından da pay alınamadığı açıktır (Bağdadioğlu, 2004).

2000 yılı Kasım ayında çıkan krizle birlikte birçok işyeri kapanmıştır. Bu yılda kapanan işyeri oranı %1,7'dir. Hemen ardından 2001 yılı Şubat ayında yeni bir krizin patlak vermesi ile istihdam %8,4 oranında düşmüştür. Bu yıl gerçekleşen enflasyon oranı, beklenen enflasyon oranını aştığı için ücretlerde yapılan iyileştirmeler yetersiz kalmıştır (TCMB, 2001: 31). Ek artışlar yapılmasına rağmen 2001 yılında reel ücretler %16,5 oranında düşmüştür.

2001 yılına kadar özel sektör ve kamu sektöründe işçi ücretlerine, geçmiş dönem enflasyon oranı göz önünde tutularak zam yapılmıştır. Ücretlerin belirlenmesinde geriye dönük endeksleme hâkim olmuştur. Ancak enflasyon hedeflemesi rejimine erken geçilmesini desteklemek amacıyla, 18 Ocak 2002 tarihli Niyet mektubunda IMF'ye, ekonomideki geriye dönük endekslemenin azaltılmasına yönelik adımların atıldığı bildirilmiştir. Enflasyon yerine giderek daha fazla verimlilik ve kârlılığa dayanan bir ücret ve maaş belirlenmesi sistemine geçileceği ortaya konulmuştur. Bu amaca yönelik olarak, bir sonraki kamu işçileri toplu iş sözleşmeleri müzakerelerinde ve memur maaş ayarlamasında, mevcut sözleşmelerde bulunan geçmiş enflasyona yönelik endeksleme hükmünün önemli ölçüde azaltılmasına çalışılacağı taahhüt edilmiştir (www.tcmb.gov.tr).

18 Ocak 2002 tarihli Niyet Mektubu'nda ilk gözden geçirmenin ön koşulundan birisi, KİT'lerdeki atıl istihdamın belirlenerek; açık, doldurulmamış kadroların iptal edilmesi ve atıl kadroların boşaltılması olmuştur. Bu niyet mektubu, atıl kadrolar için toplu işçi çıkarma yoluna başvurulabileceğini ifade etmektedir. Buna dayanarak gönüllü emeklilik adı altında çeşitli kamu kuruluşlarından 20.000'e yakın çalışan emekli edilmiştir (www.tcmb.gov.tr). 2002 yılında imalat sanayi üretimi yeniden büyüme sürecine girmesine rağmen, sektör istihdamı kamu sektörü kaynaklı olarak azalmıştır (TCMB, 2002: 31). Bu yıl da gerçekleşen enflasyon oranının, hedeflenen düzeyi aşması nedeni ile reel ücretler %8 oranında düşmüştür.

2003 yılında imzalanan toplu iş sözleşmeleri nedeni ile kamu kesimi işçi ücretlerine ortalama %10 dolayında zam yapılmıştır (TCMB, 2003: 31). Ancak reel ücretler %6 oranında değer kaybetmiştir. 2001 krizinin ardından, 2002 ve 2003 yıllarında düşen reel ücretler; 2004 ve 2005 yıllarında gerek kamu sektöründe, gerek özel sektörde yükselişe geçmiştir. 2004 yılında olduğu gibi 2005 yılında da kamu

sektöründeki reel ücret artışları, özel sektörden daha yüksek oranlarda gerçekleşmiştir. Sonuç olarak reel ücretlerin 2001 krizinin ardından, son iki yıldır artış eğilimi içine girdiği görülmektedir.

3.1.2 Parametrik Olmayan Yöntemle Ücret Esnekliğinin Tahmini

Türk İmalat Sanayiinde ücret esnekliği konusunda az sayıda çalışmaya ulaşılabilmektedir. Ülkemizde işgücü piyasasının esnekliği ile ilgili yapılan çalışmaların yeterli düzeyde olmaması karşılaşılan önemli bir problemdir. Bu konuda yapılan en kapsamlı çalışmalardan biri Nurhan Yentürk tarafından 1997 yılında yapılan “Türk İmalat Sanayiinde Ücretler, İstihdam ve Birikim” adlı çalışmadır. Yentürk çalışmasında dönemler itibariyle istihdam ve reel ücretler arasındaki ters yönlü ilişkiyi incelemiştir. Reel ücretlerin ve istihdamın birbirine zıt hareket ettiği dönemlerde ücretlerin esnek olduğunu kabul etmektedir. Çalışmanın kapsadığı 1979-1993 döneminde Türk İmalat Sanayiinde ücretlerin esnek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Türkiye işgücü piyasası üzerine yapılan bir diğer çalışma da Hacer Ansal ve diğerleri tarafından 2000 yılında yayınlanan “Türkiye Emek Piyasasının Yapısı ve İşsizlik” adlı çalışmadır. Bu iki çalışmanın yanında her sene TİSK “Çalışma İstatistikleri ve İşgücü Maliyeti” hesaplamaları yapmaktadır. Türkiye’de ücret esnekliğini ölçmeye çalışan bu çalışmalarda, Türkiye işgücü piyasasında ücretlerin esnek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

1980 yılı sonrası Türk İmalat Sanayiinde ücret esnekliğinin parametrik olmayan yöntemle tahmin edilebilmesi için, Yentürk’ün 1979-1993 yılları arasında Türk İmalat Sanayi için yaptığı çalışma örnek olarak alınacaktır. Yentürk’ün çalışmasının 1980 yılı sonrası Türkiye işgücü piyasasına uygulanabilmesi için Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)’nin “İstatistik Göstergeler 1923-2004” yayınında yer alan 1980-2001 dönemi ücretli başına yıllık ödemeler, ücretle çalışanlar sayısı ve katma değer yıllık verileri kullanılmıştır. Çalışmada 2001 yılı sonrası döneme yer verilmemesinin sebebi, TÜİK’in söz konusu yıllık verileri 2001 yılından sonrası için yayınlamamış olmasıdır.

İşçi ücretleri; ücretle çalışanlara yapılan yıllık ödeme büyüklükleri, ücretle çalışanların yıllık ortalama sayısına bölünerek elde edilmiştir. İşgücü verimliliği ise

toplam katma değerin ücretle çalışanların yıllık ortalama sayısına bölünmesi ile bulunmuştur. Veriler üretici fiyatları endeksine göre indirgenmiş ve 1980 fiyatları cinsinden ifade edilmiştir. Tüm verilerin dönemsel büyümeleri hesaplanmıştır. 1980-2001 yılları arası ücret, istihdam ve verimlilikteki % değişim oranları Tablo 3.5’de verilmiştir.

Tablo 3.5: Türk İmalat Sanayiinde Reel Ücretlerin Esnekliği

Dönemler	İstihdamdaki % Değişim	Reel Ücretlerdeki % Değişim	İşgücü Verimliliği % Değişim
1980-1981	1,36	4,24	18,78
1981-1982	3,81	-3,79	4,84
1982-1983	4,13	-3,51	-2,77
1983-1984	3,34	-12,41	-8,56
1984-1985	4,10	-3,28	8,35
1985-1986	1,77	0,66	32,92
1986-1987	3,13	12,62	4,67
1987-1988	3,69	-2,60	9,24
1988-1989	1,18	24,96	1,68
1989-1990	0,22	27,27	10,65
1990-1991	-7,85	38,78	20,97
1991-1992	3,80	-0,42	10,80
1992-1993	-0,47	6,63	15,72
1993-1994	-4,27	-25,01	-3,59
1994-1995	4,05	-6,57	-1,57
1995-1996	6,85	-0,88	-11,52
1996-1997	9,67	5,86	7,54
1997-1998	5,87	6,09	-6,79
1998-1999	-7,66	16,81	7,10
1999-2000	1,54	2,23	-3,90
2000-2001	-2,94	-16,58	10,16

Kaynak: TÜİK, İstatistik Göstergeler 1923-2004

Tablo 3.5, 21 gözlem dönemini içermektedir. 11 gözlem dönemi için reel ücretler ve istihdam arasında ters yönlü bir ilişki bulunmuştur. 1982-1985, 1991-

1993, 1995-1996 yılları arasında ve bunun yanında 1988 ve 1999 yıllarında reel ücretler ve istihdam birbiriyle zıt yönde hareket etmiştir. Dolayısıyla bu yıllarda ücretlerin esnek olduğu söylenebilmektedir.

Reel ücretler ile istihdamın zıt yönde hareket ettiği dönemler dışında reel ücretler arttıkça istihdamın arttığı veya reel ücretler düştükçe istihdamın azaldığı 10 gözlem dönemi mevcuttur. Bu noktada reel ücretler ve işgücü verimlilik artış oranları önem kazanmaktadır. Eğer verimlilikteki artış, reel ücretlerdeki artıştan daha yüksek ise bu ücretlerdeki artışa rağmen istihdamdaki artışı açıklayabilmektedir. Reel ücretler ve istihdamın aynı yönde hareket ettiği bu 10 gözlem döneminin üçünde işgücü verimliliğindeki artış, ücretteki artıştan daha yüksek olmuştur. Dolayısıyla verimlilikteki artışın ücret artış oranından daha yüksek olduğu 1981,1986 ve 1997 yıllarında ücretlerin katı olduğu söylenemez. Daha doğrusu bu yıllarda istihdam ve reel ücretlerin birlikte artmasının nedeni ücretlerin katı olması değil, büyümedir (Yentürk, 1997: 11). Dolayısıyla bu üç yılda da ücretlerin esnek olduğu söylenebilmektedir.

Reel ücretler ve istihdamın birlikte hareket ettiği dönemler özel açıklama isteyen dönemlerdir. Burada dikkat edilmesi gereken nokta bu dönemlerin seçim yıllarını içermesidir. 1987 yılında genel seçim, 1989 yılında ise yerel seçimler yapılmıştır. Türkiye için yapılan çalışmalar seçim yılları ile ücretler arasındaki ilişkinin varlığını doğrulamaktadır (Yentürk, 1997: 25-27).

Boratav v.d. 1996 yılında yaptıkları çalışmada 14 gelişmekte olan ülke ücretlerini incelemişlerdir. Araştırmanın sonucunda reel ücret konjonktürünün varlığını ortaya koymuşlardır. Reel ücret konjonktürü, reel ücret artışlarından sonra reel ücret düşüşlerinin yaşanmasını; bunun ardından tekrar ücretlerin yükselişe geçmesini ifade etmektedir (Yentürk,1997: 23). Türkiye’de reel ücret döngüsü hem kamu kesimi, hem de özel kesim ücretleri için geçerlidir. Kamu kesimi tarafından yapılan ücret artışlarını özel sektör de yakından takip etmektedir. Ücretlerin belirlenmesinde kamu kesiminin önemli rolü olduğu açıktır. Ücretler siyasi otoritelerin varlıklarını devam ettirmek için kullandıkları önemli araçlardan birisidir. Birçok gelişmekte olan ülkede olduğu gibi Türkiye’de de ücretler siyasi ve sosyal çevrimlere bağlı olarak değişmektedir. Dolayısıyla 1987 ve 1989 yıllarında

ücretlerde meydana gelen artış siyasilerin yüksek ücret politikası ile açıklanabilmektedir.

Neo-Klasik tam rekabetçi işgücü piyasasında denge, ücretlerdeki aşağı veya yukarı yönlü hareket yani ücret esnekliği ile sağlanmaktadır. Reel ücretlerdeki bir düşme, işgücü talebini arttırıp, işgücü arzını da azalttığı için istihdam artacaktır. Çalışmada reel ücretler düştüğü halde istihdamda bir artışın yaşanmadığı 2 gözlem dönemi mevcuttur. Reel ücretler ve istihdam hacmi, kriz yılları olan 1994 ve 2001 yıllarında da aynı yönde hareket etmiştir. 1994 krizi ile reel ücretler %25 oranında düşerken, istihdamda %4 oranında bir azalma meydana gelmiştir. Reel ücretler krizin patlak vermesi ve 5 Nisan kararları sonucunda gerçekleştirilen devalüasyon ile önemli ölçüde düşmüştür. 2000 yılında istihdamla birlikte artan reel ücretlerin nedeni 1999 yılında yapılan toplu iş sözleşmeleridir. Aynı şekilde 2001 krizinde TL'nin değer kaybetmesi sonucu reel ücretlerde büyük düşüş meydana gelmiştir. Ancak 1994 ve 2001 yılında reel ücretlerde önemli ölçüde aşınma meydana gelmesine rağmen istihdam oranının artmayıp aksine azalması; istihdamın neden artmadığı sorusunun sorulmasına neden olmaktadır. 1994 ve 2001 yılında reel ücretlerin düşmesine rağmen, istihdamda bir artış meydana gelmemesi, emek talebinin yetersiz kalması ile açıklanabilmektedir.

Neo-Klasik iktisat teorisinde sendikalar ücret katılıklarının en önemli nedeni olarak görülmektedir. Bu yüzden Türk işgücü piyasasında esneklik konusunu tamamlamak açısından Türkiye'de sendikaların durumu ve toplu sözleşme düzeni üzerinde durulması yerinde olacaktır.

1980 yılı sonrası yaşanan ekonomik bunalımlarla birlikte sendikaların örgütsel gücünde zayıflamalar yaşanmaya başlanmıştır. 1982 Anayasası'nda sendikal faaliyetlerin genel çerçevesi son derece sınırlı tutulmuş, bu yeni anayasayı takiben 1983 yılında çıkarılan iş yasasında yapılan düzenlemelerle işçi sendikalarının sendikal faaliyetleri ve grevleri durdurulmuştur. Grev hakkı sadece toplu sözleşme anlaşmazlıkları ile sınırlanmış, işçi sendikalarının politik faaliyetlerde bulunması ve politik partilerle formel ya da enformel ilişkiler kurması yasaklanmıştır. Parlamenter rejime geçiş sürecinde ise bu yeni yasalar geçerliliklerini sürdürmüştür (Ansal v.d., 2000: 63).

1980 dönemi askeri hükümetinin, yasal düzenlemelerle sendikal faaliyetleri sınırlamasının yanı sıra Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) kapatılmıştır. Sendikaların mal varlığına el konulması ve sendika yöneticilerinin tutuklanması yeni gelişmekte olan sendikacılığı yıkıma sürüklemiştir. 1980 sonrası yasal düzenlemeleri ile yalnızca işçiler ve işverenlerin sendika kurabilecekleri; işçi sayılmayan çalışanların, yani memurların sendika kuramayacakları, sendikalı olamayacakları hükmü getirilmiştir. İşçilere yönelik getirilen bu sınırlamalar, aynı dönemde işverenler için geçerli olmamıştır. İşverenler sendika etkinliklerini artan bir biçimde sürdürmüşlerdir (Kepenek ve Yentürk, 2003: 437-438). 1980 yılında işçi sendikalarının faaliyetleri önemli derecede kısıtlanması ile başlayan bu süreç 1984 yılına kadar devam etmiştir. Bu yıldan sonra sendikal faaliyetlere devam edilmiş, fakat faaliyetler zayıf düzeylerde seyretmiştir.

1980'lerin başında sendikalaşma oranınının 1960'lı ve 1970'li yıllarda izlenen artışı bir süre frenlenmiş, ancak toplu sözleşme düzenine yeniden dönüşle birlikte sendikalaşma oranı 1987-1988'e kadar yine yükselmeye devam etmiştir. 1988 yılında söz konusu oran tekrar bir gerileme eğilimine girmiştir (Türel, 1993: 242). Yıllar itibariyle işçi sayıları ve sendikalaşma oranları Tablo 3.6'de özetlenmiştir.

Tablo 3.6: Türkiye’de İşçi Sayısı ve Sendikalaşma Oranları

Yıllar	Toplam İşçi Sayısı	Sendikalı İşçi Sayısı	Sendikalaşma Oranı %
1984	2.553.384	1.427.271	55,89
1985	2.819.517	1.828.471	64,85
1986	3.075.343	1.953.892	63,53
1987	3.268.038	2.044.797	62,56
1988	3.483.212	2.227.029	63,93
1989	3.564.214	1.834.968	51,48
1990	3.563.527	1.997.564	56,05
1991	3.513.064	2.130.811	60,65
1992	3.596.469	2.254.271	62,68
1993	3.742.380	2.485.681	66,41
1994	3.815.261	2.644.417	69,31
1995	3.905.118	2.667.014	68,29
1996	4.051.295	2.708.784	66,86
1997	4.215.375	2.774.622	65,82
1998	4.327.156	2.923.546	67,56
1999	4.350.016	2.987.975	68,69
2000	4.508.529	3.086.305	68,45
2001	4.549.999	2.468.591	57,04
2002	4.568.502	2.664.906	58,34
2003	4.734.288	2.734.498	57,76
2004	4.887.106	2.830.493	57,91
2005	4.996.684	2.923.936	58,51
2006*	5.154.948	3.001.027	58,21

Kaynak: http://www.calisma.gov.tr/istatistik/cgm/sendikalasma_oranlari.htm

*2006 yılı Temmuz ayı verileridir.

Türkiye’de toplam sendikalaşma oranı 1984 yılında %55 seviyesindeydi (Ansal v.d., 2000: 64). Tablo 3.6’den de görüldüğü üzere 1999 yılında %69’a ulaşan sendikalaşma oranı, 2006 yılında %58 seviyesine gerilemiştir.

Sendikalaşma oranlarında yaşanan bu gerileme sendika sayılarındaki azalışı da beraberinde getirmiştir. Sendika ve konfederasyon sayılarını veren Tablo 3.7

incelendiğinde işçi sendikalarının sayısında bir azalma olduğu görülmektedir. 1980’li yıllarda sayısı 700’ü bulan işçi sendikaları, 1983 yılından sonra ani bir düşüş yaşamıştır.

Tablo 3.7: Türkiye’de Sendika ve Konfederasyon Sayıları

Yıllar	İşçi Sendikası	İşveren Sendikası	İşçi Konfederasyonu	İşveren Konfederasyonu
1980	733	106	7	1
1981	721	104	7	1
1982	676	102	2	1
1983	676	102	2	1
1984	138	60	3	1
1985	99	48	3	1
1986	97	46	3	1
1987	91	48	3	1
1988	80	49	3	1
1989	82	49	3	1
1990	81	49	3	1
1991	98	52	4	1
1992	106	51	3	1
1993	116	54	3	1
1994	118	54	4	1
1995	109	54	4	1
1996	114	55	4	1
1997	110	53	4	1
1998	112	53	4	1
1999	107	53	4	1
2000	106	52	4	1
2001	104	49	4	1
2002	99	49	4	1
2003	93	50	3	1
2004	96	51	3	1
2005	96	51	3	1
2006	96	51	3	1

Kaynak: http://www.calisma.gov.tr/istatistik/cgm/isci-isveren_sen-konf.htm

1998 verilerine göre Türkiye’de 112 işçi sendikası vardı. Sendikalı işçilerin yaklaşık %73’ü Türk-İş Konfederasyonuna bağlı sendikaların, yaklaşık %12’si DİSK’e, diğer %12’si ise Hak-İş’e bağlı sendikaların, kalan %3’ü ise bağımsız sendikaların üyesi idi. Bu veriler Türkiye’de sendikaların Türk-İş’e rağmen bir birlikten uzak olduklarını göstermektedir. Bu durum bazı işkollarında birden fazla sendika bulunması ile de ortaya çıkmaktadır (Kepenek ve Yentürk, 2003: 438). Dolayısıyla sendikalar arasındaki bu kopukluk, sendikal faaliyetlerin etkin bir biçimde yürütülmesine engel olmaktadır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın 2002 verilerine göre sendikalı üye sayısı çalışan sayısı ile oranlandığında %58,6 gibi bir sendikalaşma oranı bulunmaktadır. Oysa aynı yıllarda toplu iş sözleşmesi kapsamında, sendika üye aidatı ödemek suretiyle faydalanan sendikalı işçiler yalnızca dörtte bir oranındadır. Yani toplam sendika üyelerinden sadece dörtte biri, toplu iş sözleşmesi kapsamına girerken, geriye kalan dörtte üçünün toplu pazarlık sistemi içerisinde bulunmadığı anlaşılmaktadır (TÜSİAD, 2004: 128-129). Bu rakamlar doğrultusunda toplu sözleşmelerin kapsadığı işçilerin toplam çalışanlar içindeki payının çok düşük oluşu gerçekte Türkiye’de işçi sendikalarının ne kadar güçsüz durumda olduğuna işaret etmektedir.

Tüm bunların yanında, işçi sendikaların başta yasaklandığı ve daha sonra eski gücüne kavuşamadığı 1980’li yıllar, güçlü sendikal faaliyetlerin yürütüldüğü 1970’li yıllar ile kıyaslandığında istihdam artış hızının daha düşük bir seviyede gerçekleştiği görülmektedir. Bu durum göz önünde bulundurulduğunda sendikaların, Türkiye’de ücret katılığı yaratarak işsizliğine neden olduğu söylenememektedir (Ansal v.d., 2000: 64-65).

Tablo 3.8’de 2000 yılı verilerine göre OECD ülkelerinde sendikalaşma ve toplu pazarlık oranları verilmiştir. Tablo TÜSİAD’ın 2004 çalışmasından yararlanılarak düzenlenmiştir. Sıralama değerleri, sendikalaşma ve toplu iş sözleşmesi oranlarının küçükten büyüğe sıralanması ile oluşturulmuştur. Tablodan görüldüğü üzere Türkiye %56,8’lik sendikalaşma oranı ile 28 OECD ülkesi içinde 24. sırada yer almaktadır. Bu konuda Türkiye diğer İskandinav Ülkeleri ile birlikte üst sıralara yerleşmiştir. Toplu sözleşme oranlarına bakıldığında ise Türkiye; Kore,

Japonya ve ABD'den sonra en düşük orana sahip ülkelerdendir. Türkiye bu sıralamada 4. sırada yer almaktadır. Tablo dikkatli incelendiğinde diğer tüm OECD ülkelerinde ücretli istihdamının yarısından fazlasının toplu pazarlık süreci içinde yer aldığı görülmektedir. Sadece Japonya ve Türkiye'de sendikali çalışan oranı toplu pazarlığa tabi çalışan oranından yüksektir.

Tablo 3.8: OECD Ülkelerinde Sendikalaşma ve Toplu Pazarlık Oranları

Ülkeler	Sendikalaşma Oranı (%)	Sıralamada Yeri	Toplu İş Sözleşmesi Oranı	Sıralamada Yeri
ABD	12,8	3	14,0	2
Almanya	25,0	13	68,0	14
Avustralya	24,5	12	82,5	20
Avusturya	36,5	21	97,5	27
Belçika	55,6	23	92,5	23
Çek Cum.	27,0	14	27,5	6
Danimarka	74,4	26	82,5	22
Finlandiya	76,2	27	92,5	24
Fransa	9,7	1	92,5	26
Hollanda	23,2	10	82,5	18
İngiltere	31,2	16	32,5	9
İspanya	14,9	5	82,5	17
İsveç	81,1	28	92,5	25
İsviçre	17,8	6	42,5	11
İtalya	34,9	19	82,5	21
Japonya	21,5	8	17,5	3
Kıbrıs	70,0	25	70,0	15
Kore	11,4	2	12,5	1
Lüksemburg	33,6	18	62,5	13
Kanada	28,1	15	32,0	7
Macaristan	19,9	7	32,5	8
Norveç	54,3	22	72,5	16
Polonya	14,7	4	42,5	10
Portekiz	24,3	11	82,5	19
Slovakya	36,1	20	52,5	12
Türkiye	58,6	24	24,0	4
Yeni Zelanda	22,7	9	27,5	5
Yunanistan	32,5	17

Kaynak: TÜSİAD, 2004: 130

Toplu iş sözleşmelerinde sendikalar ücret artışı isteklerini sınırlamaktadırlar. Hatta bazı zamanlarda işten çıkarmalar yerine düşük ücretlere razı olmaktadır. Sıfır ücret zammına karşı işten çıkarmama taahhüdü olarak adlandırılan bu uygulama esnekliğin başka bir görünümünü oluşturmaktadır (TİSK, 1994: 14). İşçilerin daha düşük ücretlerle çalışmayı kabul etmelerinin altında yatan sebep işlerini kaybetmek istememeleridir. İşlerini kaybetmektense daha düşük ücretle çalışmayı kabul etmektedirler.

Üyelerinin, kriz dönemlerinde iş güvencesi sağlamak adına, sendikaların ücret ve çalışma saatleri ile ilgili bazı esnekliklere razı oldukları bilinmektedir. Petrol-İş Sendikası'ndan bir uzmanın verdiği bilgiye göre, 1994 krizi sırasında toplu sözleşmelerde belirlenen koşulların dışına çıkılarak, ücretler haftalık 45 saat üzerinden değil çalışılan saat kadar ödenmiştir. İşçiler bölümler arasında kaydırılarak üretimde ve ücret ödemelerinde esneklik fiilen uygulanmıştır (Özkaplan, 2000: 74).

Özügurlu ve Erten 1999 yılında DİSK'e bağlı Birleşik Metal-İş sendikası üye kimlik araştırması yapmışlardır. "Eğer iş güvencesi veya daha yüksek ücret seçeneklerinden sadece birini seçmeniz gerekseydi hangisini seçerdiniz?" sorusuna, 1999 yılı itibarıyla ortalama aylık geliri 340 \$ olan 783 işçinin %91,1'i iş güvencesi olarak cevap vermiştir. Aynı soru aylık geliri 102-227 \$ arasında olan gruba yöneltildiğinde iş güvencesi cevabını verenlerin oranı %81 olmuştur. Yapılan bu ankete göre işçilerin çoğunluğu açısından iş güvencesinin ücret artışına kıyasla daha büyük bir önceliğe sahip olduğu ortaya çıkmıştır (Ansal v.d., 2000: 86).

1980 sonrası dönemde, Türk sendikacılığında sendikalaşma oranının resmi istatistiklerde yıllara göre yaklaşık yüzde 60'lar düzeyinde kaldığı görülmektedir. Ancak kimi sosyal siyasetçiler ve sendikalar, Türkiye şartlarında yüzde 60 sendikalaşma oranını çeşitli gerekçelerle abartılı bulmaktadırlar. Gerçekte bu oranın %25-%30'larda seyrettiği yönünde görüş bildirmektedirler (Mahiroğulları, 2003: 35).

Sendikaların işgücü piyasası için katılık yarattığı yönündeki tartışmalar son yıllarda Türkiye için geçerliliğini yitirmektedir. Ekonominin 1994 ve son dönemde de 2001 krizine uyumu emek piyasasındaki esnekliğin mükemmel bir örneği olmuştur. İşsizliğin yüksek boyutları, iş güvencesinin olmayışı ve işsizlik sigortası uygulamaya konduktan sonra da ödemelerinin ücreti ikame etmekte çok yetersiz

olması, işçileri işlerini korumak için reel ücretlerindeki aşınmaya boyun eğmeye itmektedir. Bu durum esnek bir işgücü piyasasını garanti altına almaktadır.

Sendikalı işçilerde işsizliğin yüksek olduğu zamanlarda daha düşük ücretleri kabullenerek, bunun yanında yarı zamanlı çalışma, ücretsiz izin veya yarı ücretli gibi esnek çalışma koşullarını kabul ederek işgücü piyasasına esneklik kazandırmaktadır. Dolayısıyla Türkiye’de sendikalar işsizliğin temel nedeni olarak görülmemektedir. Yapılan incelemede Neo-Klasik iktisadın ücret esnekliğini engelleyen unsurlar olarak gördüğü düzenlemelerin ve sendikaların Türkiye için geçerliliğinin sınırlı kaldığı görülmektedir.

3.1.3 Parametrik Yöntemle Ücret Esnekliğinin Tahmini

Bir önceki alt başlık altında yapılan karşılaştırmalı analizde 1980-2001 döneminde Türk İmalat Sanayiinde ücretlerin esnek olduğu sonucuna ulaşılmıştı. Bu bölümde ise reel ücret esnekliğinin büyüklüğü konusunda bilgi sahibi olabilmek için her dönem için bir esneklik katsayısı hesap edilecektir.

3.1.3.1 Veriler ve Model

Türkiye işgücü piyasasına ait esnekliklerin tahminine ilişkin basit tek denklemlerli stokastik ve parametrik model kullanılacaktır. Reel ücret esnekliklerini tahmin edebilmek için işgücü talebi denklemi oluşturulacaktır.

Literatürde yaygın olarak kullanılan işgücü talebi reel ücretin bir fonksiyonudur. Neo-Klasik iktisat anlayışına göre reel ücretler de işgücünün marjinal fiziki ürününe eşit olduğu yerde belirlenmektedir. Ayrıca işgücü talebi iktisadi literatürde tanımlandığı gibi türev bir taleptir. Yani üretilen mala olan talep arttıkça işgücü talebi de artmaktadır. Dolayısıyla işgücü talebini belirleyen unsurları, reel ücret düzeyi, üretim ve işgücü verimliliği olarak belirlemek yerinde olacaktır. Bu çerçevede tahmin edilecek işgücü talebi denklemi aşağıdaki gibi formüle edilebilir:

$$CK = \alpha + \beta_1 RU + \beta_2 VRM + \beta_3 SUE + u$$

Bu denklemde CK işgücü talebini, RU reel ücret düzeyini, VRM işgücü verimliliğini, SUE üretim miktarını ve u’da hata terimlerini göstermektedir. Reel ücretler ve çalışan kişi başına verimlilik ile işgücü talebi arasında ters yönlü, üretim ile doğru yönlü bir ilişki beklenmektedir. Yani

$$\frac{d(\text{CK})}{d\text{RU}} < 0, \frac{d(\text{CK})}{d(\text{VRM})} < 0 \text{ ve } \frac{d(\text{CK})}{d(\text{SUE})} > 0 \text{ olarak beklenmektedir.}$$

Model doğrusal formda tanımlandığı için tek başına β_1 katsayısı esnekliği göstermemektedir. İşgücü talebinin reel ücret esnekliği aşağıdaki formülle tanımlanabilmektedir.

$$e = \beta_1 \frac{\text{RU}}{\text{CK}}$$

Model tahmininden elde edilen β_1 kullanılarak her döneme ait esneklikler bu formüle göre hesaplanacaktır. Ayrıca çalışmada tek denklemlerli modelimiz çift logaritmik model olarak da regresyona tabi tutulacaktır. Çift logaritmik model kullanılmasının nedeni işgücü talep fonksiyonunun üstsel bir fonksiyon ile de tanımlanabileceği ve tahminde model belirleme hatasını en aza indirme çabasıdır. Çalışmada kullanılacak logaritmik model aşağıdaki gibidir:

$$\begin{aligned} \text{CK} &= \alpha \text{RU}^{\beta_1} \text{VRM}^{\beta_2} \text{SUE}^{\beta_3} e^u \\ \log \text{CK} &= \log \alpha + \beta_1 \log \text{RU} + \beta_2 \log \text{VRM} + \beta_3 \log \text{SUE} + u \log e \end{aligned}$$

Çift logaritmik modeller sabit esneklikli modeller olarak tanımlanmaktadır. Modelden tahmin edilen β 'lar esneklik katsayısını vermektedir. Dolayısıyla denklemin tahmininden elde edilecek β_1 reel ücret esnekliğini verecektir.

1980 yılı sonrası veriler yıllık olup TÜİK, “İstatistiki Göstergeler 1923-2004” adlı yayınında bu verileri 2001 yılına kadar yayınlamıştır. 2001 yılı sonrası yıllık veriler farklı serilerle tanımlanmış olduğundan, bu iki farklı seri birbiri ile uyumlaştırılamamıştır. Son verilerin 2001 yılına ait olması Türkiye ekonomisinin açıklanmasında beş senelik bir kayba neden olmakta, aynı zamanda dezenflasyonist sürecin etkilerinin görülmesine izin vermemektedir. Dolayısıyla Türkiye işgücü piyasasında son dönemde yaşanan gelişmelerin izlenmesi bakımından 1988-2005 dönemi üç aylık verilerin kullanılması daha uygun görülmüştür.

Çalışmanın 1988-2005 yılları arasında olması çalışmadan elde edilecek sonuçlarını değerini azaltmamaktadır. Bunun nedeni bir önceki alt başlıkta da değinildiği gibi 1988 yılı sonrası Türkiye işgücü piyasasındaki eğilimlerin ana eğilimlere hâkim olmasıdır. Bunun yanında 1980-2001 dönemine ait yıllık verilerle

çalışıldığında 21 gözlem çerçevesinde tahminler yapılacak ve bu durum tahmin edilen parametrelerin güvenilirliğini azaltacaktır. Üç aylık verilerin kullanılması gözlem sayısını arttırdığı için parametrelerin daha etkin tahmin edilebilmesini sağlayacaktır.

Üç aylık verilerle çalışmanın iki ayrı dezavantajı bulunmaktadır. Birincisi üç aylık veriler mevsimsel trendlere sahip olabilmektedir. Dolayısıyla üç aylık verilerle çalışırken serilerin durağan hale getirilmesi önem kazanmaktadır. Çalışmada her iki analizde de büyüme oranları ile çalışıldığı için bu durum ortadan kalkmaktadır. İkinci dezavantaj ise ücretlerin yıllık veya iki yıllık olarak belirlenmesidir. Dolayısıyla işgücü talebi ile ücretler arasındaki ilişkiyi dört dönem veya sekiz dönem gecikme ile takip etmek daha anlamlı olacaktır. Bu da veri kaybına neden olmaktadır ancak gözlem sayısının 50'den büyük olması bu gözlem kaybını ihmal edilebilir hale getirmektedir.

Modelde işgücü talebini temsil etmesi için imalat sanayi üretimde çalışan kişi endeksi (CK) kullanılmıştır. İmalat sanayi çalışan kişi başına reel ücret endeksi (RU), çalışan kişi başına kısmi verimlilik endeksi (CKV) ve sanayi üretim endeksi (SUE) TCMB elektronik veri dağıtım sisteminden elde edilmiş ve tüm endeksler 1997 baz yılı alınarak oluşturulmuştur. E-VIEWS 3.1 bilgisayar paket programı kullanılarak denklemler tahmin edilmiştir.

3.1.3.2 Uygulama ve Bulgular

1988-2005 yılları arasında üç aylık veriler kullanılarak Türkiye işgücü piyasasına ait işgücü talebi denklemini tahmin edebilmek için verilerin durağan olup olmadıkları incelenmiştir. Çalışmada değişkenlerin durağan olup olmadığı önce serilerin korelogramları incelenerek daha sonra da Augmented Dickey Fuller (ADF) birim kök testi (unit root) uygulanarak araştırılmıştır. Bulunan sonuçlar Tablo 3.9'da özetlenmiştir.

Tablo 3.9: ADF Test İstatistikleri

Değişkenler	Düzyey	Birinci Farklar
CK	-1,8543	-5,971(2)
CKV	-2,1701	-10,445(2)
RU	-2,7655	-3,624(2)
SUE	-2,3676	-10,211(2)

* Parantez içindeki rakamlar Akaike Bilgi Kriterine göre belirlenmiş optimal geçikme değerleridir.

** Birinci farklar trend içermemektedir

*** McKinnon kritik değerlerine göre %1, %5 ve %10 önem düzeyindeki istatistik tablo değerleri sırası ile -3,5281, -2,9042 ve -2,5892 dir.

Buna göre modelde kullanılacak tüm değişkenler düzeyde birim kök taşımaktadır; yani hiçbir değişken düzeyde durağan değildir. Değişkenlerin tamamı birinci farkları alınarak durağan hale getirilebilmektedir. Dolayısıyla modelde değişkenlerin düzey değerleri ile değil, birinci farkları ile çalışılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 3.10'da gösterilmiştir.

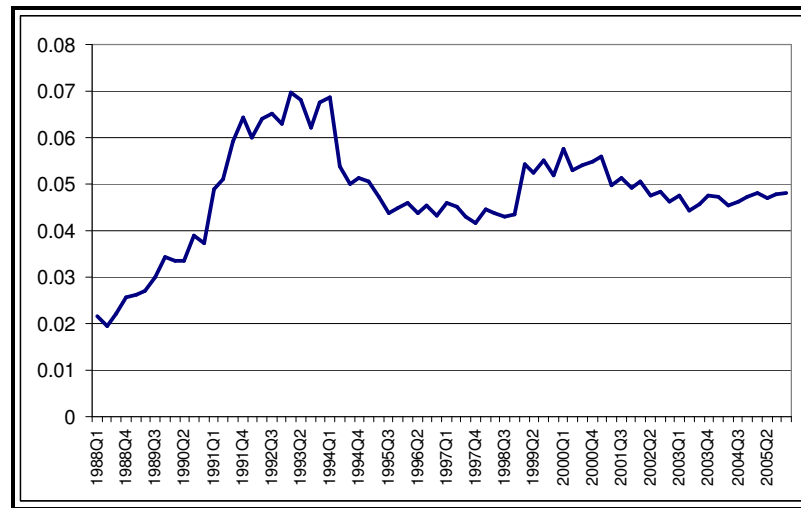
Tablo 3.10: Doğrusal Model Regresyon Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Katsayılar	Stand. Hata	T-İstatistiği	Olasılık Dağılımı
C	-0,278520	0,191879	-1,451538	0,1513
RU	-0,043893	0,024846	-1,766607	0,0818
CKV	-0,801625	0,076927	-10,42054	0,0000
SUE	0,963042	0,068705	14,01704	0,0000
R ²	0,777638	Bağımlı değişken Ortalaması		-0,480282
Düzeltilmiş R ²	0,767681	Bağımlı Değişkenin Standart Sapması		3,197348
Denklemin S. Hatası	1,541104	Akaike Bilgi Kriteri		3,757564
Hata Terimleri	159,1251	Schwarz Bilgi Kriteri		3,885039
Log likelihood	-129,3935	F-İstatistiği		78,10344
Durbin-Watson	2,176682	Olasılık(F-İstatistiği)		0,000000

Tahmin edilen denklemde değişkenlerin işaretleri beklentilerimiz doğrultusunda çıkmıştır. Buna göre işgücü talebi ile reel ücretler ve işgücü verimliliği arasında ters yönlü, üretim düzeyi ile aynı yönlü bir ilişki mevcuttur. Denklemde kullanılan bağımsız değişkenlerin işgücü talebini açıklama gücü yaklaşık %77'dir. F istatistiğine bakıldığında denklem bütün halinde istatistiksel olarak anlamlıdır. Denklemde otokorelasyon olup olmadığını gösteren Durbin-Watson istatistiği 2,17 çıkmıştır. Dolayısıyla denklemde bir otokorelasyon problemi bulunmamaktadır. Denklemde kullanılan bağımsız değişkenlerin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını gösteren t-istatistikleri incelendiğinde reel ücretlerin ve sabit terimin %10 önem derecesinde anlamlı olduğu, diğer değişkenlerin ise %1 önem derecesinde anlamlı olduğu görülmektedir.

Modelde reel ücretin katsayısı $\beta_1 = -0,043$ olarak tahmin edilmiştir. Buradan hareketle yıllar itibariyle Türkiye'de işgücü talebinin reel ücret esneklikleri hesaplanmış ve Şekil 3.2'de gösterilmiştir.

Şekil 3.2: 1988-2005 Dönemi Reel Ücret Esneklik Katsayıları



Şekilden de görülebileceği gibi Türkiye'de işgücü talebinin reel ücret esneklikleri 1988-2005 yılları arasında oldukça katı (ortalama -0,04) çıkmaktadır. Ancak dönem içerisinde esneklik değerleri katılığını korurken, düzeyini değiştirebilmektedir. Örneğin 1988-1994 yılları arasında esneklik artarken, 1994-1999 yılları arasında esneklik azalmaktadır. 1999-2001 yılları arasında bir miktar artmış, 2001 yılından sonra ise -0,047 düzeyinde istikrar kazanmıştır.

Literatürde reel ücret katılığı olarak algılanan olgu, istihdam değiştiğinde (ya da işsizlik değiştiğinde) reel ücretlerin buna tepki vermemesi olarak ele alınırsa, reel ücret esnekliğinin negatif çıkması Türkiye işgücü piyasasında reel ücretlerin esnek olduğu (aşağı ve yukarı hareket ettiği) sonucunu vermektedir. Ancak reel ücretlerin buna tepkisi oldukça düşük düzeyde kalmaktadır. Analizi tersten okuyacak olursak reel ücret değişimlerine işgücü talebi oldukça düşük düzeyde tepki vermektedir.

Türkiye’de ücret sözleşmeleri genel olarak bir veya iki yıllık olarak yapılmaktadır. Bu yüzden reel ücret değişimlerine istihdamın tepkisi 4 ve 8 dönem gecikmelerle olabilmektedir. Reel ücret 4 ve 8 dönem geciktirilerek modele dahil edildiğinde elde edilen tahmin sonuçları Tablo 3.11’de verilmiştir.

Tablo 3.11: Gecikmeli Değerlerle Oluşturulan Doğrusal Model Regresyon Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Katsayılar	Stand. Hata	T-İstatistiği	Olasılık Dağılımı
CKV	-0,75367	0,060060	-12,54863	0,0000
RU(-4)	-0,05118	0,019728	-2,594684	0,0119
RU(-8)	-0,06752	0,019382	-3,483842	0,0009
SUE	0,916870	0,054518	16,81765	0,0000
R ²	0,858728	Bağımlı değişken Ortalaması		-0,444444
Düzeltilmiş R ²	0,851544	Bağımlı Değişkenin Standart Sapması		3,108925
Denklemin S. Hatası	1,197867	Akaike Bilgi Kriteri		3,260349
Hata Terimleri	84,65827	Schwarz Bilgi Kriteri		3,396421
Log likelihood	-98,7010	F-İstatistiği		119,5443
Durbin-Watson	1,778504	Olasılık(F-İstatistiği)		0,000000

Tablodan da görülebileceği gibi bu model, bir önceki modele göre daha başarılı bir modeldir. Belirlenme katsayısı %77’den %85’e çıkmıştır. F istatistiği 119 olarak bulunmuştur. Ayrıca her bir bağımsız değişkenin t-istatistiği %1 önem derecesinde istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır. Değişkenlerin işaretleri beklentiler doğrultusunda tahmin edilmiştir. Ancak reel ücret katsayılarında önemli bir değişiklik olmamıştır. Gerek 4 dönem gerekse de 8 dönem gecikmeler dikkate

alındığında reel ücretin katsayısı negatif olmasına rağmen, esneklik değerleri yine oldukça düşük düzeyde elde edilmiştir.

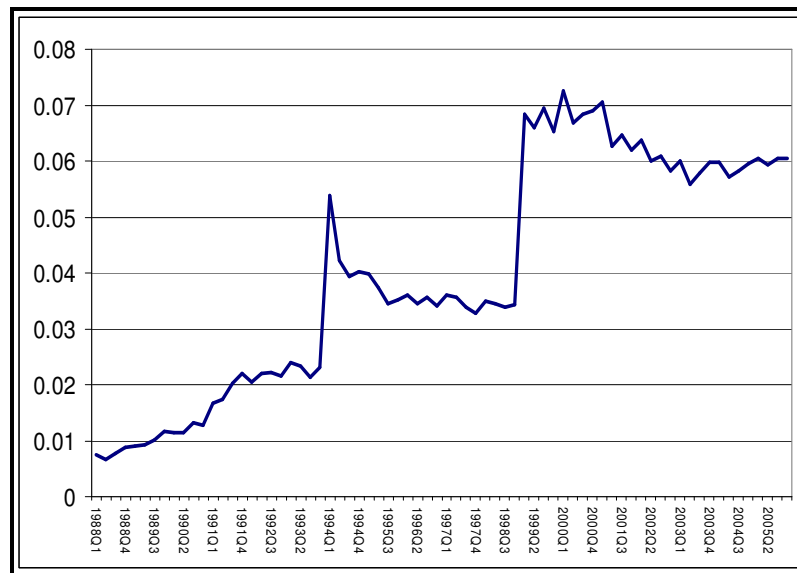
Dönemler itibari ile esnekliğin nasıl değiştiğini inceleyebilmek için 1988-2005 dönemini alt dönemlere bölerek, hem yapısal değişiklikleri hem de esneklik katsayısında yaşanan gelişmeleri ölçmek mümkün olmaktadır. Bu amaçla yukarıdaki model değiştirilmeden tahmin dönemi 1988-1994, 1995-1998 ve 1999-2005 olmak üzere üç alt döneme ayrılmıştır. Bu sayede bu dönemlere ait esneklik katsayıları elde edilerek, yukarıdaki esneklik değerleri ile karşılaştırılabilecektir. Bu amaçla tahmin edilen denklemlerden elde edilen β_1 katsayıları Tablo 3.12’de gösterilmektedir.

Tablo 3.12: Üç Farklı Alt Dönem İçin Tahmin Edilen β_1 Katsayıları

Dönemler	β_1 Katsayısı	T-İstatistiği
1988:1-1993:4	-0,015	-0,3601
1994:1-1998:4	0,0345	1,4781
1999:1-2005:4	-0,0553	-1,7615

1988-2005 dönemi üç alt döneme ayrıldığında tahmin edilen β_1 katsayıları istatistiksel açıdan anlamlı olmasa bile, modelin sapmasız tahmin edici özelliği bozulmadığından β_1 katsayıları önemli bilgiler verebilmektedir. Bu β_1 katsayıları kullanılarak hesaplanan esneklik değerleri Şekil 3.3’de gösterilmektedir.

Şekil 3.3: Üç Alt Dönem Tahminlerine Göre Hesaplanan Esneklik Katsayıları



Şekilde ilk göze çarpan olgu esneklik değerlerinin yine oldukça düşük olduğudur. Yani reel ücret esneklikleri her üç alt dönemde de katı esnek olarak tanımlanabilmektedir. Bunun yanında dönemden döneme esneklik değerleri artış göstermektedir. Bunun anlamı Türkiye işgücü piyasasına ait esnekliklerin söz konusu dönem içerisinde farklı patikalar izlediği ve her bir patikanın bir öncekinden daha esnek olduğudur.

Reel ücretlerin aşağı doğru katı, yukarı doğru (artma yönünde) esnek olabileceği literatürde geniş bir şekilde tartışılmıştır. Türkiye işgücü piyasasında reel ücretlerin aşağı ve yukarı hareketlerinde esneklik katsayılarının tahmini için de aynı modele kukla (dummy) değişkenler eklenmiştir. Reel ücretlerin azaldığı dönemleri göstermesi için DUM2, reel ücretlerin arttığı dönemleri göstermesi içinde DUM1 değişkenleri kullanılmıştır. Ancak bu kukla değişkenler kesişim değişkenleri olarak değil eğitim değişkenleri olarak kullanılmışlardır. Elde edilen sonuçlar aşağıdaki Tablo 3.13’da gösterilmektedir.

Tablo 3.13: Reel Ücretlerin Aşağı ve Yukarı Yönlü Esneklikleri

Bağımsız Değişkenler	Katsayılar	Stand. Hata	T-İstatistiği	Olasılık Dağılımı
CKV	-0,800258	0,080027	-9,999832	0,0000
SU	0,931598	0,071541	13,02193	0,0000
DUM1*RU	-0,160607	0,040273	-3,987900	0,0002
DUM2*RU	0,055080	0,034838	1,581007	0,1188
C	0,259496	0,208408	1,245138	0,2176
AR(1)	-0,265338	0,133430	-1,988591	0,0510
R ²	0,824298	Bağımlı değişken Ortalaması		-0,562857
Düzeltilmiş R ²	0,810571	Bağımlı Değişkenin Standart Sapması		3,143255
Denklemin S. Hatası	1,368053	Akaike Bilgi Kriteri		3,546471
Hata Terimleri	119,7805	Schwarz Bilgi Kriteri		3,739199
Log likelihood	-118,1265	F-İstatistiği		60,05044
Durbin-Watson	2,097457	Olasılık(F-İstatistiği)		0,000000

Modelde otokorelasyon problemi olduğundan, otoregresif yapı modele eklenmiş ve otokorelasyon problemi giderilmiştir. Bunun dışında sabit katsayı istatistiksel olarak anlamlı tahmin edilememiştir. Reel ücretin artış yönündeki katsayısı beklentiler doğrultusunda negatif çıkmıştır. Yani reel ücret arttığında işgücü talebi azalmaktadır. Reel ücret azalışlarının katsayısı ise beklentilerin tersine pozitif çıkmıştır. Bunun anlamı reel ücretler azaldıkça işgücü talebi artmamaktadır. Tüm bu sonuçlar Türkiye işgücü piyasasında reel ücretlerin yukarı doğru esnek, aşağı doğru daha katı olduğunu göstermektedir.

Reel ücret esnekliklerinin ölçümüne yönelik son model sabit esneklik modeli veya çift logaritmik model olacaktır. Modelin bağımlı ve bağımsız değişkenlerini değiştirmeksizin sadece değişkenlere ait gözlem değerlerinin doğal logaritması alınarak model tahmin edilmiştir. Diğer modellerden farklı olarak bu modelin tahmininden elde edilen β_1 katsayıları doğrudan esneklik değerlerini vermektedir. Tahmin sonuçları aşağıdaki Tablo 3.14’de verilmiştir.

Tablo 3.14: Logaritmik Model Regresyon Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Katsayılar	Stand. Hata	T-İstatistiği	Olasılık Dağılımı
LCKV	-0,836911	0,044277	-18,90187	0,0000
LRU(-4)	-0,045139	0,016016	-2,818448	0,0066
LRU(-8)	-0,051148	0,015598	-3,279066	0,0017
LSUE	0,933471	0,037135	25,13691	0,0000
R^2	0,932635	Bağımlı değişken Ortalaması		-0,004562
Düzeltilmiş R^2	0,929210	Bağımlı Değişkenin Standart Sapması		0,032913
Denklemin S. Hatası	0,008757	Akaike Bilgi Kriteri		-6,576567
Hata Terimleri	0,004524	Schwarz Bilgi Kriteri		-6,440495
Log likelihood	211,1618	F-İstatistiği		272,2750
Durbin-Watson	2,157569	Olasılık(F- İstatistiği)		0,000000

Tahmin edilen modelde katsayıların işaretleri beklentilerimiz çerçevesinde bulunmuştur. Reel ücretlerin 4 dönem gecikmeli esneklik katsayısı -0,04 ve 8 dönem gecikmeli esneklik katsayısı -0,05 olarak elde edilmiştir. Her iki esneklik katsayısı da katı esnek olarak yorumlanabilmektedir.

3.2 TÜRKİYE'DE 1980 YILI SONRASI ÜCRET-ENFLASYON İLİŞKİSİ

Türk İmalat Sanayiinde ücret esnekliğinin ölçülmesinden sonra Türk İmalat Sanayi reel ücretlerindeki bir artışın Türkiye'deki enflasyonu ne ölçüde etkilediği VAR analiz yöntemi ile incelenecektir.

3.2.1 Veriler ve Model

VAR analizi, değişkenlerin eşanlı olarak birbirini etkilediği varsayımını test etmektedir. VAR modelinde her değişken, hem kendi hem de diğer değişkenlerin bir fonksiyonu olarak yazılmaktadır. Değişkenler arasındaki karşılıklı ilişkileri ortaya çıkararak makro ekonomik politikaların şekillendirilmesi amacıyla kullanılan VAR'ın son yıllarda ekonometrik çalışmalarda sıkça başvurulan bir analiz yöntemi olduğu görülmektedir.

VAR modeli kurulurken herhangi bir ekonomik kısıtlama içermemektedir. Bu açıdan VAR tekniğinin üstünlüğü, bilinen bir kuramın gözlemlenen makroekonomik olayları açıklamada ki yeteneğini sınamaktan çok, veriler arasındaki ilişkileri hiçbir kısıtlama olmadan analiz etmesindedir.

VAR analizinde ilk aşama değişkenlerin durağanlığının araştırılmasıdır. Bunun nedeni, zaman serisi analizleri için geliştirilmiş olan olasılık teorilerinin sadece durağan zaman serileri için geçerli olmasıdır. Çünkü durağan olmayan zaman serileri için t, F, χ^2 testlerine dayalı geleneksel hipotez testi sonuçları kuşku hâle gelmektedir (Gujarati, 1995: 707). Durağanlık zaman serisi analizleri için oldukça önemli olmasına rağmen, iktisadi zaman serileri genellikle durağan değildir. Trend, konjonktürel dalgalanmalar, mevsimsel dalgalanmalar ve arazi hareketler gibi zaman serilerini etkileyen birtakım faktörler içerirler (Nelson ve Plosser, 1992: 139). Bunlardan uygulamada daha çok üzerinde durulan faktörler trend ve mevsimsel dalgalanmalardır. Örneğin iktisadi bir zaman serisi trend unsurundan dolayı durağan

değilse, bu durumda, durağan olmama durumunun deterministik trendden mi, yoksa stokastik trendden mi kaynaklandığının belirlenmesi gerekmektedir. Serilerde deterministik bir trend varsa, seriyi trendden arındırmak için, trend ayrı bir değişken olarak modele dahil edilmelidir. Trend stokastik ise, durağanlığı sağlamak için, Kalman filtreleme, fark alma veya serinin logaritmasını alma gibi yöntemler kullanılmaktadır.

VAR denklemleri ekonomik yorum açısından fazla bir şey ifade etmemektedir. Bu nedenle, değişkenler arasındaki dinamik ilişkiler varyans ayrıştırması ve etki-tepki fonksiyonu aracılığıyla incelenmektedir. Ancak varyans ayrıştırması ve etki-tepki fonksiyonlarından elde edilen bulgular, yanlışlanabilecek bir davranışsal ekonomi teorisinin olmayışı nedeniyle, sadece bilgi verici olarak yorumlanabilir. Etki-tepki fonksiyonu ile her bir değişkenin hata terimindeki şoklara nasıl tepkiler verebilecekleri izlenmiş olur. Etki-tepki fonksiyonu, ilgili değişken üzerinde en çok etki eden değişkenin politika aracı olarak kullanılıp kullanılmayacağını ortaya koyabilmektedir.

VAR modelinden hareketle varyans ayrıştırması hesaplanmadan önce, değişkenlerin en dışsaldan içsele doğru sıralanması gerekmektedir. Bu sıralama, Granger nedensellik testi sonucuna göre en az etkileyen ve en çok etkilenen değişkenden başlamak üzere yapılabileceği gibi, söz konusu sıralama ekonomi teorisinden hareketle önsel olarak da yapılabilir (Köse, 1998: 162).

Modelde kullanılacak uygun gecikme değerlerini bulabilmek için literatürde tanımlanmış çeşitli teknikler mevcuttur. Ancak çalışmada gecikme değerleri Granger nedensellik testi yerine Akaike Bilgi Kriteri (AIC) katsayısı çerçevesinde yapılacağından nedensellik testi uygulanmayacaktır. Akaike Bilgi Kriteri katsayısını minimize eden gecikme sayısı optimal gecikme olarak ele alınacaktır. Uygun gecikme dönemleri belirlendikten sonra her iki denklemde klasik en küçük kareler yöntemi (OLS) ile regresyona sokulacak ve katsayılar tahmin edilecektir.

Çalışmada tahmin edilecek ve VAR analizinde kullanılacak model aşağıdaki gibidir:

$$ENF_t = \sum_{i=1}^m \alpha_i ENF_{t-i} + \sum_{i=1}^q \beta_i RU_{t-i} + \sum_{i=1}^q \delta_i PARZİ_{t-i} + \sum_{i=1}^q \epsilon_i FAİZ_{t-i} + \sum_{i=1}^q \chi_i KUR_{t-i} + u_{t1}$$

$$RU_t = \sum_{i=1}^r \gamma_i RU_{t-i} + \sum_{i=1}^s \theta_i ENF_{t-i} + \sum_{i=1}^q \phi_i PARZİ_{t-i} + \sum_{i=1}^q \sigma_i FAİZ_{t-i} + \sum_{i=1}^q \psi_i KUR_{t-i} + u_{t2}$$

Çalışmanın amacı reel ücretlerin enflasyon üzerindeki etkilerini belirlemek olduğundan, enflasyonun diğer belirleyicileri de modele dahil edilecektir. Burada ENF enflasyonu, RU reel ücretleri, PARZI para arzını, FAİZ faiz oranını ve KUR döviz kurunu temsil etmektedir. Bu değişkenler, aralarındaki ilişkinin analiz edileceği karar değişkenleri; u_1 ve u_2 ise hata terimleridir. Hipotez testleri sonucunda değişkenler arasındaki ilişkiler yorumlanır. Yorum yapılırken unutulmamalıdır ki modelde kullanılan tüm değişkenler içsel değişkenlerdir.

VAR analizinde kullanılan değişkenlerden enflasyonu temsilen 1968 yılı baz alınarak oluşturulan üretici fiyatları endeksi kullanılmıştır. Üç ay vadeli ağırlıklandırılmış mevduat faiz oranları (FAİZ), M2Y parasal büyüklüğü (PARZI), ÜFE bazlı reel efektif döviz kuru (KUR) ve imalat sanayi kişi başına reel ücret endeksi (RU) üç aylık verileri TCMB elektronik veri dağıtım sisteminden elde edilmiştir. E-VIEWS 3.1 bilgisayar paket programı kullanılarak denklemler tahmin edilmiştir.

3.2.2 Uygulama ve Bulgular

VAR sonuçlarının güvenilir olması için kullanılacak serilerin durağanlığının sağlanması gereklidir. Üç aylık verilerde beklenen serilerin durağan olmama durumu bu çalışmada büyüme oranları ile çalışıldığı için görülmemiştir. Değişkenlerin başındaki A harfi değişkenlerin büyüme oranlarını göstermektedir. ADF birim kök testi ile yapılan durağanlık inceleme sonuçları Tablo 3.15’de verilmiştir. Durağanlık inceleme sonuçlarında enflasyon oranının %5, reel ücret, faiz oranı, döviz kuru ve para arzı değişkenlerinin ise %1 önem düzeyinde durağan olduğu görülmektedir.

Tablo 3.15: ADF Test İstatistikleri

Değişkenler	Düzye Değerleri
AENF	-3,76 (1)
ARU	-3,64 (2)
AFAİZ	-5,45 (3)
AKUR	-5,86 (3)
APARZİ	-4,40 (0)

* Parantez içindeki rakamlar Akaike Bilgi Kriterine göre belirlenmiş optimal gecikme değerleridir.

** McKinnon kritik değerlerine göre %1, %5 ve %10 önem düzeyindeki istatistik tablo değerleri sırası ile -4,0990, -3,4769 ve -3,1657 dir.

VAR modeli beş ayrı içsel değişkenden ve sabit terimden oluşmaktadır. VAR incelemesine 12 gecikme ile başlanmış ve birer birer denenerek Akaike kriterini minimum yapan optimal gecikme uzunluğu tüm değişkenler için 8 olarak belirlenmiştir. Tahmin edilen VAR denklemleri Ek Tablo 1’de verilmiştir. VAR modelinde hesaplanan katsayıları kendi başlarına yorumlamak genellikle zor olduğundan etki-tepki analizi (impulse-response function) ve varyans ayrıştırması (variance decomposition) yöntemleri ile yorum yapılır.

3.2.2.1 Etki-Tepki Analizi

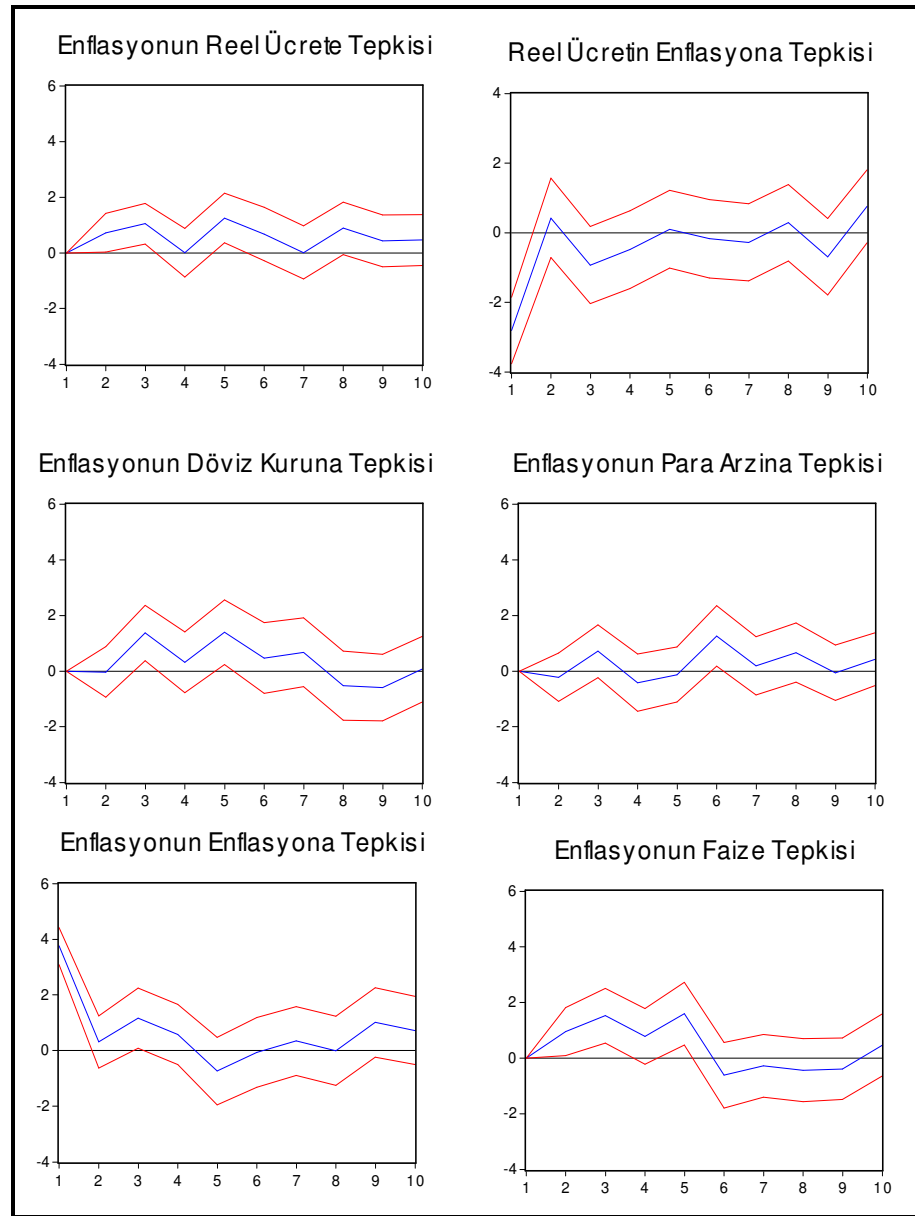
Etki-tepki analizi ile değişkenlerin hata terimlerinde meydana gelen şoklara karşı ne yönde ve ne ölçüde tepki gösterdikleri ortaya konmaktadır. Etki-tepki analizleri ile ilgili sonuç grafikleri Tablo 3.16’da gösterilmektedir.

Tablo 3.16’dan enflasyonun reel ücrete tepkisi incelendiğinde; reel ücret artış oranında meydana gelen bir standart sapmalık şokun enflasyonu pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Enflasyonu etkileyen diğer değişkenlere bakıldığında; faiz oranı, döviz kuru ve para arzında meydana gelen bir standart sapmalık şoklar enflasyonu arttırıcı yönde hareket etmektedir. Aynı zamanda enflasyon kendi kendini de pozitif yönde etkilemektedir.

Enflasyon oranına verilen şokların ise reel ücretleri genelde negatif yönde etkilediği görülmüştür. Bu durum enflasyonun reel ücretleri düşürdüğü konusunu doğrular niteliktedir. Belirli dönemlerde ise enflasyon, reel ücretler üzerinde pozitif

bir etki yaratmaktadır. Bu da yüksek parasal ücret artış oranlarından kaynaklanabilmektedir.

Tablo 3.16: Etki-Tepki Analizi Sonuçları



3.2.2.2 Varyans Ayırıştırması

Etki-tepki analizi ile Türkiye’de reel ücretlerdeki bir artışın, enflasyonu arttırıcı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Bu arttırıcı etkinin büyüklüğü varyans ayırıştırması yöntemi ile araştırılacaktır.

Varyans ayırıştırması yöntemi, bir değişkende meydana gelen değişmelerin kaynağının araştırılmasında kullanılır. Enflasyonun varyans ayırıştırma sonuçları Tablo 3.17’de, reel ücretlerin varyans ayırıştırma sonuçları ise Tablo 3.18’de verilmiştir.

Tablo 3.17: Enflasyonun Varyans Ayırıştırması Sonuçları

Dönem	S.H.	AENF	AFAIZ	AKUR	APARZI	ARU
1	3,755141	100,0000	0,000000	0,000000	0,000000	0,000000
2	3,960050	90,53618	5,868601	0,005618	0,301875	3,287728
3	4,781704	68,03053	14,23331	8,202654	2,471860	7,061652
4	4,907709	65,96815	16,06210	8,206563	3,059258	6,703936
5	5,542039	53,49881	20,94754	12,75895	2,452095	10,34261
6	5,776509	49,25997	20,40969	12,39085	7,031238	10,90826
7	5,835756	48,60524	20,21793	13,48689	7,001175	10,68877
8	5,978544	46,31156	19,78695	13,61079	7,912850	12,37784

Tablo 3.17’e göre bir dönemlik gecikme düzeyinde, enflasyonda meydana gelen bir değişimin tamamı kendisi tarafından açıklanmaktadır. Reel ücretlerin enflasyon üzerindeki etkisi 2. dönemden itibaren görülmektedir. 4. dönemde enflasyondaki değişikliğin %6,7’si, 8. dönemde ise enflasyondaki değişikliğin % 12,37’si reel ücretlerdeki değişmeler ile açıklanmaktadır. Çalışmada enflasyonun en önemli belirleyicisinin (%46,3’ünün) kendisi olduğu ortaya çıkmaktadır. 8. dönemdeki enflasyonun ise %19,7’si faiz oranlarından, %13,6’sı döviz kurundan, %7,9’u ise para arzındaki değişmelerden kaynaklandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 3.18: Reel Ücretin Varyans Ayrıştırma Sonuçları

Dönem	S.H.	AENF	AFAIZ	AKUR	APARZI	ARU
1	4,266244	43,49443	0,680377	10,54148	0,309635	44,97408
2	4,813978	34,94129	7,707576	15,51790	1,130127	40,70310
3	4,967364	36,32360	8,220381	15,83521	1,366806	38,25401
4	5,093905	35,43975	8,309323	16,80406	2,854246	36,59263
5	5,241499	33,50837	11,49731	16,05615	4,373091	34,56507
6	5,366109	32,07608	11,52009	16,19125	7,233110	32,97946
7	5,403914	31,89775	11,81536	15,97078	7,670100	32,64601
8	5,476201	31,33581	11,56297	16,12655	9,131270	31,84340

Tablo 3.18'den enflasyonun reel ücret üzerindeki etkisine bakıldığında birinci dönemde reel ücretlerde meydana gelen bir değişimin %43,4'ü enflasyondaki değişimler, %44,9'u ise reel ücretlerin kendisinde meydana gelen değişimler tarafından açıklanmaktadır. Ancak enflasyonun reel ücretler üzerindeki etkisi dönemler ilerledikçe azalmakta ve sekizinci dönemde %31,3'e kadar düşmektedir.

Kısacası 1980 yılı sonrası Türkiye'de enflasyon en fazla geçmiş dönemde yaşanmış olan enflasyon oranından etkilenmektedir. Süregelen enflasyon, gelecek dönem için bir enflasyon beklentisi yaratarak Türkiye'deki enflasyonist süreci hızlandırmaktadır. Bunun yanında enflasyonu, faiz oranı ve döviz kuru da önemli derecede etkilemektedir. Ancak reel ücretler enflasyon üzerinde belli bir etkiye sahip olsa da, Türkiye'deki enflasyonun en önemli belirleyicisi değildir. Reel ücretlerin enflasyon üzerindeki etkisi sınırlı kalmaktadır.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Üretim faktörlerinden işgücünün üretimden aldığı pay olarak tanımlanan ücret, iktisadi literatürde geniş bir tartışma alanı bulmuştur. Ücret, işçilerin geliri olmasının yanında işveren için de bir maliyet unsurudur. Ücretlerin aşağı ve yukarı yönlü hareketleri reel değişkenler üzerinde etkili olabilmektedir. Dolayısıyla son zamanlarda ücretler, önemli ekonomi politikası araçlarından biri haline gelmiştir.

Klasik iktisatçılara göre eğer devlet piyasaya müdahale etmez ve ekonominin doğal işleyişini bozmasa ise ekonomi kendiliğinden tam istihdam düzeyinde dengeye gelecektir. Piyasalardaki “görünmez el” sayesinde devletin ekonomiye müdahale etmesi gereksiz olmaktadır. Ekonominin kendiliğinden dengeye ulaşmasının nedeni ücretlerin ve fiyatların esnek olmasıdır. Herhangi bir sebepten dolayı tam istihdam dengesi bozulduğunda ücretler bu duruma uyum gösterecek ve tekrar dengeye ulaşılacaktır. Klasiklerin bu görüşü 1930'lara kadar hakim paradigma olarak Dünya ekonomisine yön vermiştir.

1929 bunalımı, o güne kadar sıkı sıkıya bağlanılan Klasik iktisat anlayışının ciddi eleştirilere uğramasına neden olmuştur. Bunalım, Klasiklerin iddia ettiği gibi piyasa güçleri tarafından atlatılmadığından Keynes, “ekonominin kendiliğinden tam istihdam dengesine ulaşabildiği” fikrini reddetmiştir. Keynes'e göre ekonomi eksik istihdam koşullarında da dengesini oluşturabilmektedir. Keynesyen yaklaşım eksik istihdam dengesinin nedenlerinden biri olarak nominal ücretlerin aşağı doğru katı olmasını göstermiştir. Keynes, işgücünün yaygın işsizlik durumunda bile nominal ücretlerde bir düşüşe karşı çıktığını ileri sürmüştür. Bu durum nominal ücretlerde aşağı yönlü bir katılık meydana getirmektedir. Bu gelişmeler ile birlikte ücret katılıkları konusu 1930'lu yıllardan itibaren iktisatçılar arasında cepheleşmeye varan tartışmaları da iktisat gündemine sokmuştur.

1950'li yılların sonlarında enflasyon ve işsizlik oranı arasındaki ilişkinin Phillips eğrisi ile açıklanmasının ardından, 1970'li yıllarda beklentiler önem kazanmıştır. Friedman'a göre nominal ücretler kısa dönemde yapışkan olsa bile, uzun dönemde uyarlanabilir beklentiler nedeni ile esnek hale gelmektedir. Friedman'ın ardından Yeni Klasik yaklaşım ise, beklentilerin rasyonel olduğundan hareketle kısa dönemde bile ücret esnekliğinin söz konusu olduğunu ortaya

koymuştur. Ücretlerin esnek olduğu konusu Yeni Klasik iktisat ile tekrar gündeme gelince, buna iktisat teorisinde karşı cevap da gecikmemiştir. Yeni Keynesyen yaklaşım ücret katılıklarının mikro ekonomik temellerini açıklamaya koyulmuştur.

Yeni Keynesyen yaklaşım, nominal ücret katılığı ve reel ücret katılığı ayrımı yapmaktadır. Nominal ücret katılığının nedenlerinden biri Keynes'in de ortaya koyduğu gibi ücret sözleşmeleridir. İşsizlik sigortası, güven problemi ve menü maliyetler de nominal ücret katılığının diğer nedenleri olarak gösterilmektedir. Yeni Keynesyen yaklaşım reel ücret katılığını açıklarken zımni sözleşmeler, etkin ücret ve içerdekiler-dışarıdakiler teorilerini kullanmaktadır. Bu teoriler, işsizlik durumunda firmaların neden ücretlerini düşürmediklerini ve neden daha düşük ücretle çalışmaya razı olan mevcut işsizleri işe almadıklarını açıklamaktadır. Zımni sözleşme teorisi, işveren ve işçi arasında riskten kaçınmak için yazılı olmayan sözleşmeler olduğunu ortaya koyar. Ancak zımni sözleşme teorisi işsizliği açıklamakta yetersiz kaldığı için etkin ücret ve içerdekiler-dışarıdakiler teorileri geliştirilmiştir. Etkin ücret teorisi, ücretler ve işgücü verimliliği arasında aynı yönlü bir ilişki olduğu noktasından hareket etmektedir. İşçilere daha yüksek ücret ödemek verimliliği arttırmaktadır. İşgücü verimliliğinin artması işgücü maliyetlerini azalttığı için firmalar ücretleri düşürme taraftarı değildirler. İçerdekiler-dışarıdakiler teorisi de içerideki işçileri işten çıkarıp yerine daha düşük ücretle çalışmayı kabul eden, dışarıdaki işsizleri almanın bir maliyeti olduğu üzerinde durur. Bu yüzden firmalar mevcut çalışanlarını işten çıkarıp yerine daha düşük ücretle çalışmayı kabul eden mevcut işsizleri almazlar.

Türkiye'de ücretler, özellikle 1980 yılı sonrası, sıklıkla kullanılan ekonomi politikası araçlarından biri haline gelmiştir. Dolayısıyla bu politikaların başarıya ulaşmasında ücretlerin aşağı ve yukarı hareket edebilme kabiliyeti önem kazanmaktadır. Türkiye'de yaşanan ekonomik krizler nedeni ile işsizlik oranı geçmiş dönemlerde %11'e kadar yükselmiştir. Artan işsizlik sorunu ile başa çıkmanın yolu işgücü piyasasına esneklik kazandırmak olarak görülmektedir. İşsizlik nedeni ile daha düşük ücretten çalışmaya hazır birçok işsiz varken yukarıda açıklanan nedenlerden dolayı ücretler aşağı yönde hareket etmemekte ve bu yüzden istihdamda bir artış meydana gelmemektedir. Dolayısıyla ücretlere esneklik kazandırmak işgücü piyasasının yapısal sorunlarının çözümünde ve işsizliğin azaltılmasında etkili bir

yöntem olabilmektedir. Bu nedenle ücretlerdeki bir değişimin istihdamı ne kadar değiştirdiğinin araştırılması, Türkiye ekonomisi açısından büyük önem taşımaktadır.

1980 yılı öncesi uygulanan ithal ikameci politikaların oluşturduğu sorunlar nedeni ile 1980 yılından itibaren ithalata yönelik sanayileşme politikası yerine ihracata yönelik sanayileşme politikası uygulanmaya başlanmıştır. Geçiş aşamasında ücret politikaları önemli rol oynamıştır. Bu amaçla öncelikle reel ücretler baskı altına alınmaya çalışılmıştır. İşgücü piyasası aleyhine olan bu gelirler politikası 1989 yılına kadar uygulanmıştır. 1989 yılında sermaye hareketlerinin serbestleştirilmesinin ardından 1990 yılından sonra spekülâtif amaçlı sermaye akımları yaşanmıştır. 1983-1988 döneminin tersine reel ücretlerde düzelme ve hızlı bir artış meydana gelmiştir. 1994 yılında yaşanan ekonomik kriz ile birlikte reel ücretlerde yeniden bir aşınma dönemi başlamıştır. Dönem dönem reel ücretlerde artışlar yaşansa da yaşanan krizler nedeni ile genel eğilim reel ücretlerin düşmesi yönündedir.

Neo-Klasik iktisadın ortaya koyduğu işgücü teorisine göre 1980'li yıllarda reel ücretlerdeki düşüşlerin istihdamı önemli ölçüde arttırması beklenmektedir. Yani ücretlerin esnekliği istihdamı arttırıcı, işsizliği azaltıcı bir politika olarak uygulanmaktadır. Fakat bu dönemde yaşanan büyük ihracat artışlarına ve reel ücretlerdeki azalmaya rağmen, istihdamda ortaya çıkan artış, reel ücretlerin yüksek olduğu ithal ikameci döneme göre daha düşük kalmıştır. Kısacası reel ücretlerde aşağı doğru yaşanan bir esneklik, işgücü talebini arttırarak, beraberinde istihdam hacmini de genişletmesi için yeterli olamamıştır. Zaten reel ücretler ve işsizlik konusunda yapılan çalışmalar, ülke örneklerinin birçoğunda reel ücret esnekliği ile yüksek işsizlik oranlarının birlikte gözlemlendiğini ortaya koymaktadır.

Bu çalışmada, 1980 yılı sonrası dönemde ücretler ve istihdamın birbirine zıt yönde hareket edip etmediğinin araştırılması amacı ile Türk İmalat Sanayiinde istihdamın ücret esnekliği parametrik ve parametrik olmayan yöntemle tahmin edilmiştir. Parametrik olmayan yöntemde 1980-2001 döneminde genellikle reel ücret ve istihdamın birbirine zıt yönde hareket ettiği gözlenmiştir. Yani reel ücretlerde bir düşüş istihdamı arttırmakta ve reel ücretlerde bir artış istihdamı azaltmaktadır. 1980'li yılların başında sendikal faaliyetlere sınırlamalar getirilmesi sonucu

sendikaların sayısında büyük düşüşler yaşanmıştır. Sendikal faaliyetlerin gücünü yitirmesi, ücretlerin bu dönemde aşağı yönde esneklik kazanmasında etkili olmuştur.

1994 ve 2001 yıllarında yaşanan ekonomik krizlerin etkisiyle reel ücretler ve istihdam birlikte düşmüştür. Söz konusu kriz yıllarında Klasik teorinin öngördüğünün aksine reel ücretlerdeki düşüşe rağmen istihdamda artış meydana gelmemesi, Keynesyen iktisadın savunduğu efektif talep yetersizliği ile açıklanabilmektedir. Bunun yanında istihdamdaki düşüş oranının reel ücretlerdeki düşüş oranından küçük olması, istihdamın reel ücretlerdeki düşmeye tepki gösterdiğini ortaya koymaktadır. Reel ücretlerin aşağı doğru bu kadar esneklik göstermesi istihdamdaki azalışı sınırlamıştır.

Reel ücretlerin ve istihdamın birlikte arttığı dönemleri incelerken, üzerinde durulması gereken konu verimlilik artış oranıdır. Verimlilik artış oranının, reel ücret artış oranından büyük olması istihdamdaki artışı açıklayabilmektedir. Aynı zamanda seçim dönemlerinde siyasilerin yüksek ücret politikası izlemesi, ücret ve istihdamın birlikte artmasına neden olmuştur. 1987 genel seçimleri ve 1989 yerel seçimlerinde hükümetlerin uyguladığı popülist politikalar nedeniyle, reel ücretlerde sırasıyla %13 ve %25 oranında artışlar görülmüştür.

Ücret esnekliğinin parametrik yöntemle tahmininde, 1988 yılı sonrası üç aylık veriler kullanılarak işgücü talep fonksiyonu tahmin edilmiş ve her dönem için istihdamın reel ücret esnekliği katsayısı hesaplanmıştır. Modelde reel ücretin katsayısının negatif işaretli çıkması reel ücret ile işgücü talebi arasında ters yönlü bir ilişkinin varlığını; yani ücretlerin esnek olduğunu göstermektedir.

1988-2005 döneminde işgücü talebinin reel ücret esneklik katsayısı -0,04 olarak bulunmuştur. Bu durum reel ücretlerin katı esnek olduğu şeklinde yorumlanabilmektedir. Ancak esneklik katsayısı her yıl için farklı değerler almaktadır. 1988-1994 yıllarında esneklik artarken, 1994 krizi ile birlikte reel ücret esnekliğinde bir düşüş trendi göze çarpmaktadır. Bunun nedeni reel ücretlerde yüksek oranlı düşüşler yaşanmasına rağmen, kriz nedeni ile istihdamın yeteri kadar arttırılamamasıdır.

1998 yılının son çeyreğine kadar devam eden bu süreç 1999 yılında tersine dönmüştür. Ancak 1999-2001 yılları arasında esneklikteki artış oranı 1988-1994

dönemindeki kadar yüksek olmamıştır. 2001 yılından sonra esneklik katsayısı -0,047 değerinde istikrar kazanmıştır. Reel ücret esnekliğine dönemsel olarak bakıldığında esneklik değerleri giderek artmaktadır. Ancak bu artış ücretleri tam esnek yapacak kadar büyük değildir. Buradan hareketle Türkiye’de reel ücretler katı esnek bir yapıya sahiptir denilebilir.

İktisadi literatürde ücret esnekliği genellikle ücretlerin aşağı doğru esnek olması olarak ifade edilmektedir. Dolayısıyla çalışmada tahmin edilen diğer bir denklemde ücretlerin aşağı yönde ve yukarı yönde esnek olması ayrı ayrı incelenmiştir. Beklenildiği gibi reel ücretlerdeki bir artış işgücü talebinde bir düşmeye neden olmaktadır. Ancak reel ücretlerde bir azalma meydana geldiğinde işgücü talebinde ve istihdamda bir artış yaşanmamaktadır. Buradan çıkarılacak sonuç, Türk İmalat Sanayiinde ücretlerin aşağı doğru daha katı, yukarı doğru daha esnek olduğudur. Yani Yeni Keynesyen yaklaşımın savunduğu modern ücret teorileri Türkiye’de ücretlerde tam anlamıyla bir katılık yaratmasa da ücretlerin esnekliğini sınırlamaktadır.

Kriz dönemlerinde firmalar maliyetlerini azaltmak için işten çıkarma yoluna başvurumaktadırlar. Ancak bazı zamanlarda işçiler ve sendikalar işlerini kaybetmemek için işten çıkarmalar yerine ücretlerinde bir azalma olmasını kabul etmektedirler. Bu durum da Türkiye’de ücretlerin esnek olduğunun önemli bir göstergesidir. Ancak 1990’lı yıllarda yaşanan ekonomik krizlerin ardından, işgücü piyasasında esneklik arayışları artmıştır. Bu dönemde imalat sanayiinde ücretsiz izin ve yarı zamanlı izin uygulamalarının yanı sıra; yarı zamanlı çalışma, geçici işçi çalıştırma ve taşeron firmalarla çalışma gibi yeni istihdam şekilleri uygulanmaya başlanmıştır. Ancak ücret esnekliğinin yanında çalışma saatlerinde esneklik ve üretimde esneklik gibi diğer esneklik uygulamalarının da yaygın olarak kullanılması, ücretlerdeki esnekliği sınırlamaktadır. Aynı zamanda kayıtdışı sektörde düşük kalan ücretlerin, kayıtlı sektörde ücretler genel düzeyini baskı altına aldığı ve dolayısıyla ücretleri aşağı doğru esnek yaptığı söylenebilmektedir.

Tez kapsamında yapılan ekonometrik çalışma ücretlerin yeteri kadar esnek olmadığını göstermektedir. Türkiye’de imalat sanayiinde istihdam, ücretlerdeki değişmeye yeteri kadar tepki verememektedir. Türkiye İşveren Konfederasyonu

(TİSK) bu durumun nedeni olarak işgücü maliyetlerinin yüksekliğini göstermektedir. OECD verilerine göre 1996-2004 döneminde Dolar cinsinden birim işgücü maliyetinin en fazla arttığı ülkelerden biri Türkiye'dir. Dolayısıyla son zamanlarda işgücü maliyetlerinin düşürülmesi konusu sıklıkla tartışılmaktadır. Dünya genelinde işsizliği önlemek için istihdam vergileri azaltılırken, Türkiye'de söz konusu yükler devamlı olarak artmaktadır. Ücret esnekliği sağlamak ve istihdamı arttırabilmek için istihdam üzerindeki yükler hafifletilmelidir.

Bu çalışmada ayrıca emek yoğun bir ülke olan Türkiye'de ücretlerin enflasyon üzerindeki etkisi VAR analizi ile araştırılmıştır. Modelde enflasyonun en önemli belirleyicisinin yine kendisi olduğu gözlenmiştir. Karar alıcılar enflasyon beklentilerini oluştururken mevcut enflasyonu dikkate almaktadırlar. Bunun yanında döviz kuru ve faiz oranındaki artışlar enflasyonun diğer önemli belirleyicilerindedir. Politika yapıcıların sahip olduğu genel kanının aksine, ücret artışlarının enflasyon üzerindeki dolaysız etkisinin çok düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca ulaşılmasında 1990'lı yıllarla karşılaştırıldığında 2000'li yıllarda ücret artış oranlarında hissedilir düşüşler yaşanmasının rolü büyüktür. Aynı zamanda yapılan birçok çalışma, son yıllarda Türkiye'de enflasyonun daha çok enflasyon bekleyişlerinden, para arzı ve faiz oranlarındaki artışlardan etkilendiğini ortaya koymaktadır.

Enflasyonla mücadele politikalarının en temel unsurlarından birini, ücretlerin baskı altına alınması oluşturmaktadır. Yapılan ekonometrik analizde ücretlerin enflasyon üzerinde daha az etkili olması, sadece ücretleri baskı altında tutarak enflasyonu önleme olanağının bulunmadığını ortaya koymaktadır. Bu durum, politika yapıcıların enflasyonla mücadele politikalarında diğer araçları daha etkin kullanmaları gereğini gözler önüne sermektedir. Buna karşın uygulanacak bir gelirler politikası enflasyon üzerinde beklenenden daha az etki gösterecek ve aynı zamanda işçi kesiminin daha da yoksullaşmasına neden olacaktır. Enflasyonla mücadelede ücretleri baskı altına almak yerine enflasyon beklentilerini kırmak, bütçeyi disiplin altına almak, faiz oranlarını düşürmek gibi yollara başvurmak daha başarılı sonuçlar verecektir.