

T.C. ANADOLU ÜNİVERSİTESİ YAYINI NO: 2755
AÇIKÖĞRETİM FAKÜLTESİ YAYINI NO: 1713

ÇALIŞMA EKONOMİSİ-II

Yazarlar

Prof.Dr. Kuvvet LORDOĞLU (Ünite 1, 2)
Prof.Dr. Nurcan ÖZKAPLAN (Ünite 3-5)
Prof.Dr. Naci GÜNDOĞAN (Ünite 6, 7)

Editörler

Prof.Dr. Naci GÜNDOĞAN (Ünite 2-5)
Doç.Dr. M. Kemal BİÇERLİ (Ünite 1, 6, 7)



ANADOLU ÜNİVERSİTESİ

Bu kitabın basım, yayım ve satış hakları Anadolu Üniversitesine aittir.
“Uzaktan Öğretim” tekniğine uygun olarak hazırlanan bu kitabın bütün hakları saklıdır.
İlgili kuruluştan izin almadan kitabın tümü ya da bölümleri mekanik, elektronik, fotokopi, manyetik kayıt
veya başka şekillerde çoğaltılamaz, basılamaz ve dağıtılamaz.

Copyright © 2013 by Anadolu University

All rights reserved

No part of this book may be reproduced or stored in a retrieval system, or transmitted
in any form or by any means mechanical, electronic, photocopy, magnetic tape or otherwise, without
permission in writing from the University.

UZAKTAN ÖĞRETİM TASARIM BİRİMİ

Genel Koordinatör

Doç.Dr. Müjgan Bozkaya

Genel Koordinatör Yardımcısı

Arş.Gör.Dr. İrem Erdem Aydın

Öğretim Tasarımcısı

Öğr.Gör.Dr. Zekiye Rende

Grafik Tasarım Yönetmenleri

Prof. Tevfik Fikret Uçar

Öğr.Gör. Cemalettin Yıldız

Öğr.Gör. Nilgün Salur

Dil Yazım Danışmanları

Hatice Çalışkan

Gözde Metin

Grafikerler

Hilal Küçükdağışan

Gülşah Karabulut

Kitap Koordinasyon Birimi

Uzm. Nermin Özgür

Kapak Düzeni

Prof. Tevfik Fikret Uçar

Öğr.Gör. Cemalettin Yıldız

Dizgi

Açıköğretim Fakültesi Dizgi Ekibi

Çalışma Ekonomisi-II

ISBN

978-975-06-1411-8

1. Baskı

Bu kitap ANADOLU ÜNİVERSİTESİ Web-Ofset Tesislerinde 10.000 adet basılmıştır.
ESKİŞEHİR, Ocak 2013

İçindekiler

Önsöz vii

Emek Mobilitesi	2
GİRİŞ	3
EMEĞİN COĞRAFİ HAREKETLİLİĞİ	3
Kırdan Kente Göç Olgusu	3
Bir Ülkeden Başka Bir Ülkeye Çalışma Amaçlı Göç	4
EMEK GÖÇÜNÜN BELİRLEYİCİLERİ	4
Yaş	5
Eğitim	5
Uzaklık	5
Cinsiyet	6
Kadın Emek Göçünün Bazı Özellikleri	7
İşsizlik Olgusu	9
EMEK GÖÇÜNÜN SONUÇLARI	10
Hedef Ülke Açısından Muhtemel Sonuçlar	10
Kaynak Ülke Açısından Muhtemel Sonuçlar	11
TÜRKİYE'DE GÖÇMEN EMEĞİ	12
Çalışma İzni Olan ve Olmayan Yabancı Emek	13
Çalışma İzni Olan Yabancılar	13
Çalışma İzni Olmayan Yabancılar	15
Özet.....	17
Kendimizi Sınayalım.....	18
Yaşamın İçinden.....	19
Kendimizi Sınayalım Yanıt Anahtarı	20
Sıra Sizde Yanıt Anahtarı	20
Yararlanılan Kaynaklar.....	21

1. ÜNİTE

Sendikalar ve Toplu Pazarlık.....	22
GİRİŞ	23
SENDİKAL HAREKETİN EKONOMİK UNSURLARI	24
TOPLU PAZARLIK SÜRECİ	25
Toplu Pazarlık Kavramı ve Genel Çerçeve	25
Toplu Pazarlıkta Anlaşma Yöntemi ve Taktikler.....	26
Pazarlık Gücünü Belirleyen Bazı Unsurlar	28
Toplu Pazarlık ve Ekonomik Göstergeleri	28
Hayat Pahalılığı	29
Ödeme Kapasitesi	32
Ücretlerin Genel Düzeyi.....	33
TOPLU PAZARLIK MODELLERİ	34
Albert Ress'in Toplu Pazarlık Modeli.....	34
J. R. Hicks'in Toplu Pazarlık Modeli.....	35
Cartter ve Marshall Modeli.....	37
R .Walton-R - Mc Kersie Modeli.....	38
N.W. Chamberlaine Pazarlık Gücü Teorisi.....	39
Özet.....	42
Kendimizi Sınayalım.....	44
Yaşamın İçinden.....	45

2. ÜNİTE

Kendimizi Sınavalım Yanıt Anahtarı	46
Sıra Sizde Yanıt Anahtarı	46
Yararlanılan Kaynaklar.....	47

3. ÜNİTE

Sendikaların Ekonomik Etkileri.....	48
GİRİŞ	49
SENDİKAL HAREKETİN EKONOMİK ETKİLERİ	51
Neo-Klasik Model: Sendikalar Tekeldir	53
Sendikal Hareketin Modern Analizi: Kolektif Ses/Kurumsal Tepki Yaklaşımı	57
SENDİKALARIN ÜCRET ÜZERİNE ETKİLERİ	62
SENDİKALARIN İSTİHDAM ÜZERİNE ETKİLERİ	65
SENDİKALARIN VERİMLİLİK ÜZERİNE ETKİLERİ	67
SENDİKALARIN EKONOMİK ETKİLERİ KONUSUNDA ALTERNATİF YAKLAŞIMLAR	68
Özet	72
Kendimizi Sınavalım	74
Yaşamın İçinden	75
Okuma Parçası	77
Kendimizi Sınavalım Yanıt Anahtarı	78
Sıra Sizde Yanıt Anahtarı	78
Yararlanılan Kaynaklar.....	79

4. ÜNİTE

Kamu ve Emek Piyasaları	80
GİRİŞ	81
KAMU SEKTÖRÜNDE ÜCRET VE İSTİHDAMIN BELİRLENMESİ.....	82
Kamu Çalışanları Sendikalarının Etkisi	83
KAMU İSTİHDAM HİZMETİ VE KAMU İSTİHDAMI.....	84
Kamu Sektöründe Rantların Büyüklüğü	87
Kamu ve Özel Sektör Üretimine İkame Edilebilirliği ve İşgücüne Katılım Oranları	88
KAMU HARCAMALARININ EMEK PİYASALARINA ETKİLERİ.....	88
ASGARI ÜCRETLE İLGİLİ YASAL DÜZENLEMELERİN EMEK PİYASALARINA ETKİLERİ.....	89
İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ DÜZENLEMELERİN EMEK PİYASALARINA ETKİLERİ.....	92
KAMU YÖNETİMİ REFORMU VE YENİ KAMU YÖNETİMİ.....	94
Özet.....	98
Kendimizi Sınavalım.....	100
Yaşamın İçinden.....	101
Kendimizi Sınavalım Yanıt Anahtarı	102
Sıra Sizde Yanıt Anahtarı	103
Yararlanılan Kaynaklar.....	103

5. ÜNİTE

Emek Piyasasında Ayrımcılık.....	104
AYRIMCILIK: TANIMI VE KAPSAMI	105
Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık.....	107
NEOKLASİK AYRIMCILIK TEORİLERİ	109
Beşerî Sermaye Modeli	109
Ayrımcılık Tercihleri Yaklaşımı	109
İşverenin Ayrımcılığı	110

Müşterilerin Ayrımcılığı.....	112
İş Arkadaşlarının Ayrımcılığı.....	112
Monopol Gücü Modelleri	113
KURUMCU İKTİSAT VE AYRIMCILIK	114
İstatistiksel Ayrımcılık Modeli.....	116
FEMİNİST TEORİLER VE AYRIMCILIK	117
Cam Tavan.....	122
Özet.....	125
Kendimizi Sınayalım.....	126
Yaşamın İçinden.....	127
Okuma Parçası	127
Kendimizi Sınayalım Yanıt Anahtarı	128
Sıra Sizde Yanıt Anahtarı	128
Yararlanılan Kaynaklar.....	129

İşsizlik..... 130

6. ÜNİTE

GİRİŞ	131
İŞSİZLİĞİN TANIMI VE ÖLÇÜLMESİ	132
İşsizlik Oranı.....	133
İŞSİZLİK OLGUSUNU AÇIKLAMAYA YÖNELİK TEORİK YAKLAŞIMLAR	134
Neoklasik Yaklaşım.....	135
Keynesçi Yaklaşım	135
Yeni Yaklaşımlar	135
İş Arama Teorisi.....	135
İçerdeki - Dışarıdaki Teorisi	136
İŞSİZLİK TÜRLERİ VE NEDENLERİ	136
Gizli İşsizlik	136
Açık İşsizlik.....	137
Geçici İşsizlik.....	137
Yapısal İşsizlik.....	137
Konjonktürel İşsizlik	138
Mevsimlik İşsizlik	139
TÜRKİYE'DE İŞSİZLİK.....	139
Türkiye'de İşsizliğin Boyutları	141
Türkiye'deki İşsizliğin Türleri ve Nedenleri	141
Türkiye'deki İşsizliğin Bazı Özellikleri	142
İŞSİZLİK VE ENFLASYON İLİŞKİSİ: PHILIPS EĞRİSİ	142
Philips ve Lipsey Modelleri	143
Philips Modeli.....	143
Lipsey'in Talep Fazlası Modeli	143
Doğal İşsizlik Oranı Hipotezi ve Philips Eğrisi	144
Rasyonel Beklentiler ve Philips Eğrisi	145
Enflasyonu Hızlandırmayan İşsizlik Oranı (NAIRU)	146
Özet.....	147
Kendimizi Sınayalım.....	148
Yaşamın İçinden.....	149
Okuma Parçası	150
Kendimizi Sınayalım Yanıt Anahtarı	151
Sıra Sizde Yanıt Anahtarı	151
Yararlanılan Kaynaklar.....	152

7. ÜNİTE

Emek Piyasası Politikaları.....	154
GİRİŞ	155
İŞSİZLİK SORUNUNA YAKLAŞIMLAR VE EMEK PİYASASI POLİTİKALARI	155
Pasif Emek Piyasası Politikaları	157
Aktif Emek Piyasası Politikaları	158
Bilgilendirme ve İşe Yerleştirme Hizmetleri.....	160
İstihdam ve Eğitim Programları.....	160
İstihdam Sübvansiyonları.....	161
İş Yaratma Programları	162
Girişimciliğin Teşvik Edilmesi	163
TÜRKİYE'DE İŞSİZLİKLE MÜCADELE VE EMEK PİYASASI POLİTİKALARI	164
Türkiye'de 1980 Öncesi Dönemde İşsizlikle Mücadele ve Emek Piyasası Politikaları	164
Türkiye'de 1980 Sonrası Dönemde İşsizlikle Mücadele ve Emek Piyasası Politikaları	165
Özet.....	168
Kendimizi Sınayalım.....	169
Yaşamın İçinden.....	170
Okuma Parçası	171
Kendimizi Sınayalım Yanıt Anahtarı	172
Sıra Sizde Yanıt Anahtarı	172
Yararlanılan Kaynaklar.....	173
Sözlük	175

Önsöz

Emek piyasalarının işleyişi ve bu piyasalarda ortaya çıkan sorunları inceleyen bu kitapta, güz döneminde aldığımız Çalışma Ekonomisi I dersi kapsamında ele alınan konuların devamı niteliğinde olan -ağırlıklı olarak- makro ekonomiye ilişkin konular incelenmektedir.

Hayatımızı çepeçevre kuşatan emek piyasalarıyla ilgili konuları uzaktan öğrenim metotlarına uygun olarak aktarmayı amaçlayan bu kitapta, konuların teorik kısımları mümkün olduğunca sade bir anlatımla verilmeye çalışılmıştır. Öğrencilerin İktisat derslerinde aldıkları temel bilgilere dayanan bu teorik açıklamalar; güncel haber, yorum ve makalelerden derlenen “Yaşamın İçinden” ve “Örnek Olay” kısımları ile desteklenmiş, teorik bilgilerin pratik ile uyumu gösterilmeye çalışılmıştır. Ünitelerin içinde yer alan “Sıra Sizde” soruları öğrencilerin verilen bilgiler doğrultusunda yorum yapma yeteneklerini geliştirmeyi ve konuları ne ölçüde özümseyebildiklerini ölçmeyi amaçlamaktadır. Kitapta kullanılan kavramların tanımlarına, ilk kullanıldıkları yerlerde sayfa kenarlarında ulaşılabilceği gibi, kitabın sonunda yer alan “Sözlük” kısmında da bu kavramların toplu bir şekilde açıklamalarına ulaşmak mümkündür. Kitapta ayrıca öğrencilerin hem kendilerini sınamalarını sağlayacak, hem de sınava hazırlıklarını arttıracak test sorularını içeren “Kendimizi Sıyalalım” bölümleri de bulunmaktadır.

Emek piyasalarının işleyişini ele alan bu kitap yoğun bir emeğin sonucunda ortaya çıkmıştır. Bu emek geniş bir ekibin emeğidir. Bu ekibin oluşturulmasında bizlere gerekli ortamı hazırlayan ve çalışmalarımızda desteğini sürekli olarak arkamızda hissettiğimiz başta Sayın Rektörümüz Prof. Dr. Davut AYDIN olmak üzere Anadolu Üniversitesi'nin tüm değerli çalışanlarına minnet ve şükranlarımızı sunuyoruz.

Editörler

Prof.Dr. Naci GÜNDOĞAN

Doç.Dr. M. Kemal BİÇERLİ



Amaçlarımız

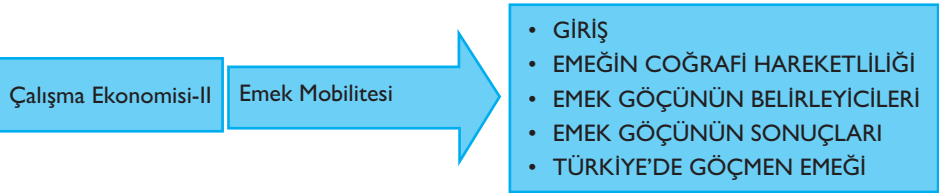
Bu üniteyi tamamladıktan sonra;

- Emeğin coğrafi hareketliliğini tanımlayabilecek,
- Emek göçünü hangi unsurların belirlediğini açıklayabilecek,
- Emek göçünün sonuçlarını analiz edebilecek,
- Türkiye'deki göçmen emeğinin durumunu tartışabilecek bilgi ve beceriler kazanabileceksiniz.

Anahtar Kavramlar

- Beyin Göçü
- Emeğin Coğrafi Hareketliliği

İçindekiler



Emek Mobilitesi

GİRİŞ

Emek piyasalarının sonsuz sayılabilecek bir hareketliliği bulunmaktadır. Bu hareketlilik sayesinde bir zaman dilimine ait emek verileri tam ve net bir sunum sağlamaz. İşsizlik veya istihdama ilişkin sayısal verilerin sadece bir anlık durumu yansıtmaması bile beklenemez. Bu durum önemli ölçüde emek piyasalarının hareketliliğine bağlı bir değişmeyi ifade etmektedir. Emek unsuru bütün yaşamı boyunca özellikle genç yaşlarda hareketli (mobil) bir özellik göstermektedir. Bu hareket tarzı aynı bölgede veya farklı bölgelerde yaşa, cinsiyete, toplumsal statüye göre, aileye, işsizlik seviyesine, ülkenin politik koşullarına, iklimsel değişmelere ve daha birçok farklı etkene bağlı olarak gerçekleşir. Emegın akışkanlığını (mobilitesini) basit bir yer değiştirme olarak algılamamak gerekir. Yer değiştirme kararının alınmasındaki ekonomik etkenler ilgi alanımız olduğu için çerçevemizi bu değişken esasında ele almak gerekir.

Öte yandan emek unsurunun işyerlerine giriş ve çıkış sayıları arasındaki oran her işyeri için emegın hareketliliğini gösteren bir gelişme olarak açıklanabilir. Bu oran işçi devir hızı olarak tanımlanmaktadır. İşyerlerinde bu devir hızının yüksekliği emegın hareketliliğinin o işyeri için yüksek veya düşük oluşunu göstermektedir. Biz bu bölümde emegın hareketliliğini firma düzeyinde mikro ölçekte değil, coğrafi açıdan makro düzeyde ele alacağız.

EMEĞİN COĞRAFI HAREKETLİLİĞİ

İnsanlara coğrafi hareketliliklerinin nedenleri sorulduğunda çok önemli oranda 'iş değişikliği nedeniyle' (%75) bu kararı verdiklerini ifade etmektedirler (Ehrenberg-Smith, 1982:278). Bu hareketliliğın ücret ve istihdam koşullarındaki değişikliklere göre ortaya çıktığını gözlemek mümkündür. Özellikle daha iyi koşullarda ücret alabilmek için ya da iş imkânı bulunduğu için coğrafi olarak yer değiştirmek emek hareketliliğinin içinde değerlendirilmektedir. Bu tür bir coğrafi değişiklik iki farklı grupta ele alınabilir: İlki, kırdan kente göç olgusu, ikincisi ise gelişmekte olan bir ülkeden gelişmiş bir ülkeye veya bölgeye göç olgusudur.

Kırdan Kente Göç Olgusu

Emegın kırsal yapı içindeki faaliyetlerinin çeşitli nedenlerle azalmasına bağlı olarak kentlere doğru yönelmesi emek hareketlerindeki yer değiştirmenin belki de en eski olgusudur. İnsanlık tarihinde tarım toplumu hâline gelme, bilinen en eski yer-

leşik düzene geçişin izlerini taşır. Ancak bu yerleşik düzene geçişin kentlerin ve iş olanaklarının cazibesi ile kalıcı bir yerleşiklik olmadığı anlaşılmaktadır.

Tarımsal alandaki dönüşüm Türkiye’de olduğu gibi başka birçok ülkede de gözlenmektedir. Özellikle yeni teknik imkânların kullanılması tarımda emek fazlasını ortaya çıkarabilmektedir. Türkiye’de 1950’li yıllardan itibaren tarımda kullanılan makinelerin sayısının artışı bir ölçüde kırsal alandan kentsel alanlara doğru hızlı bir göç hareketini başlatmıştır. Bunun sonucu olarak emeğin tarımsal alanda kullanımını 1920’li yıllarda %85 iken bu oran günümüzde %24 düzeyine (2011) inmiştir. Tarımda azalan istihdamın kentsel alanlar içinde çoğunlukla hizmetler sektörü içinde yerleştiği görülmektedir. Kırsal alanlardan kentlere doğru gerçekleşen bu göç hareketliliğinin tarımda istihdam edilen nüfusun %10 düzeyine inene kadar devam edeceği tahmin edilmektedir.

Bir Ülkeden Başka Bir Ülkeye Çalışma Amaçlı Göç

İşgücünün coğrafi olarak yer değiştirmesinde ikinci farklı grup yabancı bir ülkeye çalışma amaçlı olarak göçü kapsamaktadır. Burada temel etkenin yapılan işe bağlı olarak elde edilen gelirin düşüklüğü veya istihdam imkânlarının o bölge veya o ülke açısından sınırlılığıdır. Ancak bunun dışında da emek unsurlarının politik, iklimsel ve siyasi zorlama nedeni ile ülkelerini terk etmeleri ve gidilen veya gidilmesi düşünülen ülkeye ulaşana kadar bulunulan ülkede iş piyasasına katılmaları görülmektedir. Göç literatüründe transit göç olarak adlandırılan bu göç olgusu uzunca bir süredir Türkiye açısından önem taşımaktadır.

Kapitalist sistemin göçmen emeğine olan ihtiyacı dönemlere göre artıp azalabilmektedir. 1960’lardan itibaren başta Almanya olmak üzere Batı Avrupa’ya çeşitli ülkelerden kitlesel bir emek göçü olmuştur (Garçon-Loizillon, 2003:4). Bu emek göçü resmî olarak 1974 yılına kadar sürmesine rağmen daha sonra da aile birleşmeleri ve kaçak yollardan Batı Avrupa ülkelerine doğru çalışma amaçlı göçün sürdüğüne ilişkin birçok veri bulunmaktadır. Öte yandan, 1990’lı yıllarda yine nüfusun yaşlanması gibi nedenlerle yeniden nitelikli göçmen emeğine duyulan ihtiyaç nedeni ile çalışma amaçlı göçün bu defa nitelikli emek göçüne doğru dönüştüğünü görmekteyiz. Niteliksiz göçmen emek ihtiyacının kısmen azaldığı dönemlerde ise göçü engellemeye yönelik politikalar öne çıkmaktadır. ‘Emek göçü’ önüne konan bütün kısıtlamaların temel dayanak noktası mevcut emek piyasası koşullarının muhafaza edilmesi olgusundan kaynaklanmaktadır.

Emek göçünün giderek arttığına dair en önemli göstergelerden biri de göçmen nüfusun genel nüfus içindeki payı olarak ele alınabilir. Gelişmiş ülkeler açısından bu oranın 1960’dan sonraki dönemde 2005 yılına kadar sürekli olarak arttığı gelişmiş ve yüksek gelirli ülkelerin genel nüfusları içindeki paylarının %10-13 arasında seyrettiği anlaşılmaktadır. Almanya’da bu oranın 2000 yılı için %9 düzeyinde olduğu görülmektedir (UN, 2005). Genel olarak emek göçünün niteliğinin az gelişmiş ülkelerden gelişmişlere doğru olması dışında özellikle son dönemlerde artan küreselleşme olgusunun yeni göç hareketlerindeki arttırıcı rolünü de anımsamak ve özellikle sermaye hareketlerinin hızlanması ve uluslararası işbölümünün emek maliyetlerinin düşürülmesine yönelik çabalarını da bu çerçevede değerlendirmek gerekmektedir.

EMEK GÖÇÜNÜN BELİRLEYİCİLERİ

Emeğin hareketliliği belirli ölçülerde kişisel unsurlara bağlı olarak değişmektedir. Bu unsurlar bireyin yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, eğitimi ve göçün uzaklığı olarak belirlenmektedir. Bu noktada vurgu, emek göçünün önemli bir unsuru olan toplumsal cinsiyete dayandırılmıştır.

Yaş

Emek hareketliliğini belirleyen en temel unsurlardan biridir. Bireyin yaşının artması ile hareketlilik azalmaktadır. Genç yaşta olanların ileri yaşta olanlara göre daha az hareketli olması klasik iktisat yazınındaki varsayımlardan biridir. Emek kısa dönemde hareketlidir.

Amerika'da yapılan bir araştırma, göçmenlerin yaklaşık %20 sinin 22-24 yaş arasında olduğunu, yaş 32'ye çıkınca bu oranın %10'a indiği, 42 yaşında ise sadece %5 olduğunu göstermektedir (Ehrenberg- Smith, 1982:280).

Bireyin yaşı ile göçün psikolojik maliyetleri artmaktadır. Özellikle gençlere göre yaşlı bireylerin psikolojik olarak göçe daha zor uyum sağlamaları söz konusudur. Arkadaşlık, dostluk ve bulunulan çevrenin terk edilmesinin yaşlı bireylere yüklediği maliyet gençlere göre çok daha fazladır. Evli ve çocukları olan bireyin emek göçüne katılması bekâr ve çocuksuz genç bireye göre her zaman daha maliyetli olacaktır. Ayrıca yaşlı bireylerin çevreye uyum göstermeleri de oldukça zaman alıcı bir unsurdur. Bununla birlikte birçok batılı yaşlı bireyin emekli olduktan sonra emek piyasası dışında kalarak bir başka ülkeye göç ettiklerini bilinmektedir. Örneğin ülkemizin özellikle Alanya, Antalya ve Ege sahil kentlerine çok sayıda yabancıların uzun süreli olarak yerleştiği ve emekli olduktan sonra bu yörelerde yaşamaya devam ettiği görülmektedir (Bu konuda Südas ve Mutluer'in çalışmalarına göre 2006 ve 2007 yılları arasında oturma izni alan 20 bin kişi bulunmaktadır).

Eğitim

İşgücü göçünün belirleyicilerinden biri de eğitim seviyesidir. Eğitim seviyesinin yükselmesi hem erkek hem de kadınların daha fazla göç hareketlerine katıldığını göstermektedir. Bölgesel ve ulusal olarak emek hareketliliğine katılan nüfusun eğitim seviyesi ile göçmenlik arasında doğrusal bir ilişki bulunmaktadır.

Eğitim seviyesinin yüksek olması "beyin göçü" olarak adlandırılan yüksek nitelikli emeğin hareketliliğini de ifade etmektedir. Küreselleşen bir dünya içinde emeğin en hareketli bölümü niteliği yüksek bireylerden oluşmaktadır. Bireyin nitelik kazandığı ülke aleyhine işleyen bu göç hareketi gelişmiş ülke açısından bir getiri sağlamaktadır.

Beyin Göçü: Eğitimli ve nitelikli emeğin yetiştiği az gelişmiş/gelişmekte olan bir ülkeden gelişmiş bir ülkeye göçüdür.

Berrak Kurtuluş'un Amerika Birleşik Devletleri'ne Türk Beyin Göçü (İstanbul: Alfa Yayınları, 1999) adlı kitabında ve Mevlüdiye Şimşek'in Beşeri Sermaye ve Beyin Göçü Kapsamında Türkiye (İstanbul: Ekin Basım Dağıtım, 2006) isimli kitabında beyin göçü konusunda daha geniş bilgi bulabilirsiniz.



K İ T A P

Sizce profesyonel emeğin göç etmesinin nedenleri neler olabilir?



SIRA SİZDE

1

Uzaklık

Emek hareketi açısından bölgesel ve ulusal sınırların önemi vardır. Yakın bir bölgeye göç, uzak olana göre her zaman daha fazla tercih edilmektedir. Uluslararası göç yollarına bakıldığı zaman, yakın bölgeler ve ülkeler arasındaki hareketliliğin uzak olanlara göre daha fazla olduğu görülür.

Türkiye'nin 1990'lı yıllardan sonra aldığı göçün büyük oranda komşularından ve yakın ülkelerden geldiği anlaşılmaktadır. Burada yakınlık faktörü göç maliyetleri üzerinde etkili olmaktadır. Maliyetin artması emek göçünün gerçekleşmesini önemli oranda değiştirmektedir. Örneğin; göç kararını verenlerin bir bölümünün

göç hareketlerine katılımlarını ertelemeleri maddi yetersizlikleri ile bağlantılıdır. Göçü finanse edecek düzeyde bir gelir elde edilmesi hâlinde göç kararı verilebilmektedir. Niyetlerin, temennilerin çok daha ötesinde yerleşik bir yaşam beklentisi içinde olmak bireylerin emeklilik hayalinin bile uzağına düşmektedir. Bu nedenle göç kararı verilirken dikkate alınan unsurlardan biri de göçün maliyetidir. Bu maliyet birçok faktörün yanı sıra gidilecek ülkenin uzaklığına göre değişmektedir.

SIRA SİZDE



Yapılan araştırmalar, göç edilecek mesafenin uzaklığı ile göç etme ihtimali arasında ters yönde ilişki olduğunu göstermektedir. Bu durumun nedeni sizce ne olabilir?

Cinsiyet

Emek göçünde ortaya çıkan bir farklı değişken de cinsiyete bağlı olarak gerçekleşmektedir. Özellikle kadın emek göçünün erkelere göre farklı özellikler gösterdiği görülmektedir. Gelişmiş ve yüksek gelirli ülkelerde kadınların işgücüne katılımında artışlar gözlenmektedir (Ghose, 2010:30-31). 1960-2000 yılları arasında yapılan bir çalışma da bu konuda benzer sonuçlar vermekte, son kırk yıl içinde kadın göçmenlerin sayısal olarak toplam göçmenler içindeki paylarında artışlar görülmektedir. Bölgelere göre bakıldığında göçmenler içinde kadınların payının en yüksek olduğu bölge Avrupa'dır (Zlotnik, 2003). Kadınların işgücüne katılımında göze çarpan farklar ekonomik krizle, siyasal ve sosyal değişmelerle kısaca küreselleşme hareketi ile yakından ilgilidir. Özellikle yeni sanayileşen ve yüksek gelirli ülkelerde kadınların istihdam içindeki paylarında 1970'li yıllardan bu yana önemli artışlar gözlenmektedir. Bu artışların özellikle Asya ülkelerinde ihracat yapan sanayi istihdamında gerçekleştiği görülmektedir (Seguino, 2000, aktaran Öztürk, 2010:114). Sanayi istihdamının yanı sıra kadınların 1980'lerden itibaren yoğun olarak hizmetler sektörü içinde de istihdam edildiği görülmektedir. Özellikle izlenen neoliberal politikaların etkisi ile devletin sunduğu hizmetlerin daraltılması (eğitim ve sağlık hizmetleri başta olmak üzere) sonucunda bu hizmetlerin piyasa kanalı ile temin edilmeye başladığı görülmektedir. Bu hizmetlere olan talebin yükselmesindeki unsurlardan biri de kadınların ev içinde gerçekleştirdikleri geleneksel rollerini, çalışma yaşamına katılımları nedeniyle gerçekleştirememeleridir. Ayrıca gelir düşüklüğü nedeni ile emek piyasasına katılan kadınların artan iş yükleri, ev hizmetlerini daha az yerine getirmek zorunda kalışları da yeni ve daha yoksul kadınları iş piyasasına dahil etmiştir. Göçmen kadınlar tarafından karşılanan ev hizmetlerine olan talebin özellikle son yıllarda artış gösterdiği bilinmektedir (Rea, 2002:459).

Diğer yandan Türkiye'nin çevresindeki Doğu Avrupa ülkeleri ve eski Sovyet Bloku ülkelerinde kadın istihdamında 1990 sonrasında daralmalar gözlenmektedir (Ghose, 2010:31). Bu daralmalarda refah devletinin dönüşümü, dünyayı etkisi altına alan neoliberal dalga, bu ülkelerdeki görülen yüksek işsizlik oranları, esnekleştirme politikaları ve bunun sonucunda, üretimin ve emek piyasalarının yeniden yapılanmaları etkili olmaktadır. Kadınların bu ülkelerin emek piyasalarından zorunlu olarak çekilmeleri çevredeki ülkelerin emek piyasalarına dahil olmalarını beraberinde getirmiştir. Türkiye bu açıdan ilginç bir örnek oluşturmaktadır. 1990'lı yıllarda başlayan ev hizmetlerinde yabancı kadın istihdamı özellikle Moldovalı kadın göçmenlerle özdeşleşmiş hâle gelmiştir. Moldovalıların yanı sıra Türkmen, Özbek, Azeri, Bulgar ve Ermeni kadınlar da ev hizmetlerinde istihdam edilmektedir. Türkiye ve bazı Orta Doğu ülkelerinde bu kadınların çoğunluğunun eski Sovyetler Birliği kökenli olduklarına dair farklı alan çalışmaları bulunmaktadır (Kaşka, 2005:50-52; Erder, 2007:1-82; Ünlütürk ve Kalfa, 2009:15-18). Bu ülkelerde gele-

neksel olarak yüksek seyreden kadın işgücüne katılma oranlarının yoksulluk ve krizlerin etkisi ile yakın çevre ülkelere doğru kaymakta oluşu emek piyasalarına yeni katılımları açıklamaktadır.

Öte yandan ülkenin ekonomik gelişme düzeyi de kadın göçünün artmasında etkili olmaktadır. Gelişme düzeyinin artışı ile birlikte hizmetler sektörünün ağırlıklı yapı taşıması kadın istihdamının diğer sektörlerle göre daha hızlı gelişimine yol açmaktadır. Bu gelişme kadın emek göçünün sadece ekonomik gelişmeye bağlı olarak artışı yansıtmamaktadır. Ülkelerin gelişme düzeylerinden bağımsız birçok sosyolojik olgu kadın göçünün emek piyasasına katılımını engelleyebilmektedir. Özellikle ucuz emek potansiyeli olarak görülmeleri ve kadın emeğine talep olmasına rağmen işgücüne katılım oranı kadınlar için düşük seyreden müslüman ülkeler bulunmaktadır. Mısır, Suriye ve Türkiye işgücüne katılım oranı düşük ülkeler grubundaki İslam ülkeleridir. Dinsel ve kültürel normların ağırlık taşıdığı bu ülkelerde kadınlar için İKO %20 ile 37 arasında değişmektedir (ILO, 2005). Bu gelişme ile birlikte ekonomik gelişme düzeyinin yüksekliği göçe etki yapmaktadır. İslam ülkesi olan Fas'ta kadınlarının işgücüne katılma oranları çok düşük olmasına rağmen, Faslı kadınların göç ettikleri Fransa'da ev işlerinde çalışarak emek piyasasına yoğun olarak katıldıkları görülmektedir.

Kadın Emek Göçünün Bazı Özellikleri

Kadınların göçmen olarak erkeklerden ayrılan birtakım nitelikleri bulunmaktadır. Bu ayrımın temel noktasında göç olgusunun her iki cins için benzer koşulları yaratmaması yatmaktadır. Geleneksel olarak erkeklerin çalışma amaçlı göçünü bir süre sonra eşlerinin ve çocuklarının göçe katılmalarının izlemesi olgusunun son yıllarda sadece kadın göçü olarak devam etmekte olduğuna tanık olunmaktadır (İlkkaracan, 1998:306).

Kadın göçünün erkek göçünden ayrılması kadın göçünün kendine özgü sayılabilen dinamikleri olduğunun bir göstergesidir. Tarihsel olarak da bakıldığında erkeklerin buldukları alanı çoğunlukla çalışma amaçlı terk etmeleri, cinsiyet farklılığını göstermektedir. Kadınların emek göçünde ise uzun süre aile birleşmeleri ve evlilik nedeni ile olan 'bağlantılı göçler' hakim olmuştur. Özellikle son dönemde kadın göçünün artışında çalışma amaçlı düzensiz göçlerin etkisinin olduğu görülmektedir. Kadınların göç nedeni olarak dikkat çeken evlenme ve aile birleşmeleri ülkelerin ekonomik gelişme düzeyleri ile bağlantılı olup daha sonra bu kadınların göç edilen ülkede işe girme şanslarını belirgin ölçülerde azaltmaktadır (Chloé, 2006:81). Bu çerçevede evli ve çalışan kadınların emek göçüne diğer kadınlara oranla daha sınırlı ölçülerde katıldığı söylenebilir. Buna rağmen başlangıçta erkeklerin çoğunlukta olduğu göç profili zamanla ve ekonomik gelişmenin artışı ile birlikte kadınlar lehine değişmiştir (Çelik, 2002:284).

Diğer yandan kadınların boşanma oranlarındaki yükselme, daha iyi bir hayat arayışları, ailelerinin geçimlerini sağlamak için küçük ticari faaliyetlere katılmaları kitlesel kadın göçüne neden olan bazı unsurlar olarak dikkat çekmektedir.

1990'lı yıllarda artan ve uzun yıllar süren "bavul ticareti" sayesinde birçok kadın göçmenin kendi ülkeleri ile Türkiye arasında girişimcilik yaptığını görmekteyiz. 2000'li yıllara kadar süren bavul ticareti hacminin artan oranı önemli ölçüde kadın girişimciler sayesinde gerçekleşmiştir. 2002 yılında bavul ticareti sayesinde elde edilen gelir ihracatın %13'üne ulaşmıştı (Ayrıntılı bilgi için bkz. www.hazine.gov.tr).



DİKKAT

Göçmen kadınların sayısında önemli artışlar olmasına rağmen göçmen nüfus içindeki paylarının uzun bir süredir yüzde elli civarında olduğu görülmektedir. Ancak göçün feminizasyonu yani göçün kadınlaşması olgusu daha çok kadının bulunduğu bölgeyi terk etmesi anlamında kullanılmaktadır. Dünyada yerinden edilmiş insanların %80'inin kadın ve kız çocuklarından oluşması ve bunların insan ticaretinin mağduru olması bu bağlamda dikkat çekici bir olgudur (Tılıç, 2010). Özellikle sanayileşmenin artması, niteliksiz kadın emeğindeki artışlar ev hizmetleri başta olmak üzere birçok yeni istihdam alanını kadınlara açmaktadır. Ayrıca ülkelerin gelir düzeylerinin yükselmesi ile birlikte hizmetler içinde görülen eğlence sektörü, turizm, otel, konaklama ve seks işçiliği gibi alanlarda kadın işçilerin artan oranda iş piyasalarına katıldıkları gözlenmektedir. Bu kadınların göç ettikleri ülkelerde istihdam olanağı bulabildikleri temel sektörler fuhuş ve ev hizmetleridir. Göç etmiş kadınlara, 'neden ev hizmetlerinde çalıştığınız' sorulduğunda, cevap çoğunlukla aynıdır: 'Çünkü fuhuş dışında bize açık olan tek sektör bu' (Ünlütürk, 2009).

DİKKAT



Özellikle göçmenlerin katıldıkları seks işçiliği konusunda IOM tarafından hazırlanan proje ilginç veriler sunmaktadır. Bu konuda daha geniş bilgi için Erder S.-Kaşka S. (2003), Düzensiz Göç ve Kadın Ticareti adlı çalışmaya bakılabilir.

Hizmetler sektöründeki gerçekleşen işlerin bir bölümü emek yoğun ve kayıt dışılığa çok daha uygun niteliktedir. Kadın göçmen işçilerin bu kayıt dışı alanlarda çalışmayı tercih etmeleri ve bu alanda daha uzun süre çalışmalarına imkân sağlayan esas unsur yapılan işlerin niteliği itibarı ile ev içinde gerçekleşmesi, onların cinsiyet özellikleri ile bağdaşır olarak kabul edilmelerinden kaynaklanmaktadır. Otel, lokanta, eğlence yerleri, ev hizmetleri gibi bir ölçüde kadınların ev içinde yaptıkları işlerin devamı niteliğindeki iş alanları yapılan işlere göre kadın göçmenleri erkek göçmenlerden ayırmaktadır.

Kadınların ve erkeklerin göç özelliklerinin temel ayırım noktalarından biri de kadınlar ve erkeklerin yaptıkları işlerin nitelikleridir. Fransa'da yapılan bir araştırmaya göre kadınların göç etmeden önceki işlerini ve mesleklerini icra etmeleri çok küçük bir orandadır. Büyük ölçüde kadınlar göç edilen ülkede eğitimlerinden ve mevcut statülerinden daha düşük işlerde istihdam edilmektedir. Erkeklerle oranla göç etmeden önceki işlerini ve statülerini gerçekleştiren kadınlar çok düşük bir düzeydedir (Chloé, 2006:85). Bu bağlamda göçmen kadınlar göçmen erkeklerle göre daha düşük statülü ve kendi mesleği olmayan işlerde istihdam imkânı bulabilmektedir. Bu tür işlerin kadınların geleneksel rolleri ile uyumlu işler olduğu gözlenmektedir. Göçmelik olgusu dışında da ev işi ve devamı niteliğindeki işlerin emek piyasası içinde kadınlar tarafından yapıldığı bilinmektedir. Ancak kadınların işgücüne katılmalarındaki artışlar ev hizmetleri olarak belirlenen işlerin yine kadınlar tarafından yapıldığını göstermektedir. Buradaki ayırım göçmen ve göçmen olmayan kadınların arasında gerçekleşmektedir. Göçmen kadınların göçmen erkeklerle ve göçmen olmayan kadınlara göre çok daha fazla oranda niteliksiz işlerde istihdam edildiği görülmektedir. Bu tür ev işi ve devamı niteliğindeki işler ülkelerin gelişme düzeyleri ile de bağlantılıdır. Çocuk, yaşlı bakımı, ev temizliği ve benzeri ev hizmetleri, evcil hayvan bakımı, hasta bakımı gibi çoğunlukla emek yoğun işler de kadın istihdamını yükselmektedir.

Fransa'da yapılan bir çalışmaya göre, göçmen kadınların %67'si, göçmen olmayan kadınların ise %51'i niteliksiz işlerde istihdam edilmektedir. Bu bağlamda kadın istihdamının göçmenlik olgusu dışında yarı yarıya niteliği olmayan işlerde istihdam edildiğinin tipik bir göstergesi olmaktadır (Economie et Statistique No.393-394, 2006, s.95).



DİKKAT

Kadın göçmenlerin istihdam alanlarının hizmetler sektörü içinde yoğunluk göstermesinin bir diğer sonucu da bu işlerin önemli ölçüde kayıt dışılığa uygun iş alanlarını içinde barındırmasıdır. Kentsel alanda sadece yabancı göçmenler için değil yerli işçiler açısından da kayıt dışı sektörlerin yarattığı iş alanları hem kayıt dışı istihdamın hem de kayıt dışı işlerin bulunduğu ikincil bir ekonomi niteliğini taşımaktadır. Bu alanların aynı zamanda kadın göçmenler açısından taşıdığı en önemli unsur onların gizlenmesine olanak tanınmasıdır. Ev hizmetlerinin kadın göçmenler açısından tercih edilmesinde ve yatılı olarak bu hizmetin sağlanmasında tercihler de rol oynamaktadır.

Emek piyasası resmî verileri kadınların kayıt dışı kalma oranlarının erkeklere göre daha fazla olduğunu göstermektedir. Özellikle göçmen kadınların çalıştıkları iş alanları çoğunlukla enformel sektörün işletmeleri ya da ev hizmetleri gibi hemen tamamı kayıt dışı alanda gerçekleşen işler olmaktadır. Özellikle Türkiye gibi kayıt dışılığın istihdam içinde yaklaşık yüzde ellilere ulaştığı ülkelerde kadınların işgücü piyasalarında kayıt dışı çalışmaları erkeklere oranla daha yüksek bir orandadır. Tarım hariç tutulursa kentlerde kayıt dışı kadın istihdamı son yıllarda artan bir eğilim göstermektedir. TÜİK işgücü verileri kayıt dışı kadın istihdamının 1989-2006 yılları arasında kayıtlı istihdamdan daha fazla arttığını göstermektedir. Kadın istihdamının kayıt dışılığı aslında belirtilen oranlardan daha yüksektir. Bu durumun bir nedeni de kadınlar tarafından yapılan işlerin bir bölümünün işgücü dışında (ev kadınlığı) kabul edilmesidir.

Kadınların göçüne neden olan bir diğer unsur da mevcut işsizlik oranlarının erkeklere göre daha yüksek seyretmesidir. Özellikle yoksul ülkelerde işsiz kadın sayısı erkeklere göre çok daha fazla ve ucuzdur (Purkis, 2006:11). Türkiye açısından da durum paralel bir gelişme göstermektedir. Kadın işsizlik oranları erkek işsizlik oranlarının oldukça üstünde görülmektedir. TÜİK 2009 yılı verilerine göre geliştirilmiş işsizlik oranı erkeklerde yüzde 21.2 iken aynı oran kadınlarda yüzde 32.8 düzeyindedir (Güney, 2010:249).

Özellikle Türkiye açısından ele alındığında kadınların eğitim düzeyleri erkek eğitim düzeyinin altındadır. Göçmen kadınlar göç ettikleri ülkede erkeklere oranla daha fazla bir ayrımcılığa tabi olmaktadır. Onların itaatkâr oluşları işveren tercihlerinde etkili olmaktadır. Ücret ve izin haklarında erkek göçmene göre daha fazla bir istismar söz konusu olmaktadır.

İşsizlik Olgusu

İşgücü göçünün en önemli unsurlarından biri de göçe neden olan yüksek işsizlik oranlarıdır. İş bulma imkânının kalmayıp, özellikle genç işsizlerin oranının yükselmesi göçe neden olan etkenlerden biridir. Türkiye 1990'lı yılların başından itibaren, komşu ülkelerinde oluşan siyasi değişiklikler ve ekonomik yansımaları nedeni ile önemli sayıda emek göçüne hedef ülke konumuna girmiştir. Komşu ülkelerdeki yüksek genç işsizlik oranları Türkiye'deki kayıt dışı ekonominin yaygınlığı ile birleşince sayısı ve oranı tam olarak saptanamayan bir kaçak emek göçüne yol açmıştır. Ayrıca bu, komşu ülkelerdeki iktisadi ve politik istikrarsızlığın dışarı doğru

olan emek göçünün temel unsurlarından biri olmaktadır. Örneğin Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde işsizlik oranı ortalama olarak 1990'da %2.6 iken aynı oran 2004'te %16.3'e ulaşmıştır. Bu ölçüde bir artış gösteren işsizlik oranlarının emek göçünü arttıran bir işlev gördüğünü söylemek mümkündür.

İNTERNET



<http://www.unece.org/fileadmin/DAM/ead/pub/051/051c4.pdf>

Emek piyasası açısından dikkati çeken bir başka nokta, emek göçünün geldiği ülkede işsizlik oranı üzerinde yarattığı etkilerdir. Emek göçü üzerine yapılan kısıtlamaların temelinde bu olgu yatmaktadır. Gelen göçmenlerin yerli emeğin işlerini daha ucuza çalışarak ellerinden aldığı ve bu nedenle işsizlik oranının yükseldiğinden söz edilmektedir. Emek piyasalarında yabancı işçilerin çalışma alanları yerli işçilerin çalışmayı tercih etmedikleri ağır, zahmetli ve işçi bulma güçlüğü bulunan alanlarda toplanmaktadır. Bu nedenle gelen yabancı işgücünün işsizlik oranının yükselmesine çok küçük ölçüde katkısı bulunabilir. Örnek olarak Türkiye'de evde bakım hizmetlerinde çalışan yabancı kadınları göstermek mümkündür. Bu alanda yerli işçiler sosyokültürel durumları nedeniyle gece bakım hizmeti ver(e)memektedir. Oysa yabancı kadın işçiler konumları itibarı ile bu hizmeti sunmakta olduğu için bu alanda emek fazlası ortaya çıkmamaktadır.

Öte yandan göçmen işçilerin işsizlik oranlarına bakıldığında yerli emeğe göre bu işçilerin daha fazla işsizliğe maruz kaldıkları görülmektedir. Emek yoğun sektörlerde faaliyet gösteren göçmen emeğinin nitelik seviyesi yüksek olmasına rağmen işsizlikten daha fazla etkilenmesi bu sektörler için yaratılan istihdamın düşüklüğünden kaynaklanmaktadır.

EMEK GÖÇÜNÜN SONUÇLARI

Emek göçlerinin veya emeğin hareketliliğinin çalışma hayatı ve iktisadi unsurlarla yakından ilişkili olduğu bilinmektedir. Siyasal, iklimsel ve iktisadi olmayan diğer unsurlara rağmen emek göçünde temel unsur, daha yüksek gelir elde etme, istihdam edilme, kısaca refah seviyesinin yükselmesidir.

Emek göçünün iktisadi sonuçları temel olarak hedef ülke ve kaynak ülke ayırımına göre ele alınabilir. Birey, göç kararı alırken iktisadi olarak elde edeceği gelirlerinin kaynak ülkeden daha yüksek olmasına göre tercihini belirler. Burada bireyin hesaplaması kolay olmamakla birlikte göç edilecek yerdeki gelirlerin beklenen bugünkü değeri eksi göç maliyetleri bulunan yerdeki gelirlerin bugünkü değerinden fazla ise göç kararı verilir (Hamermesh-Rees, aktaran Biçerli, 2007:285-287).

Hedef Ülke Açısından Muhtemel Sonuçlar

Emek göçünün hedefi olan ülkenin iktisadi gelişmişlik düzeyi ve sahip olduğu hukuki düzenlemeler göçün rejimini etkilemektedir. Kayıt dışı ekonominin yüksek olduğu bir hedef ülkede emek göçü ücretler üzerinde bir baskı unsuru yaratmaya başlar. Sosyal güvenlik sisteminden yararlananların sayısı azalır ve emek yoğun sektörlerde iş alanı bulan göçmen emeğinin ucuz olması bu alanlarda teknolojinin kullanılamamasından dolayı da hedef ülkenin üretkenliği düşer. Bu nedenle üretim pahalı hâle gelir ve eğitilmiş emek piyasalarında işsizlik artar (Baklacioğlu, 2010:125).

Hedef ülkelerin emek göçünden dolayı emek piyasalarının belirli bir dinamizm kazandığı görülmektedir. Özellikle gelişmekte olan ülkelere gelen emek Almanya, Kanada ve Fransa için genç nüfus kaynağı oluşturmuştur. Nüfusun yaşlanma sorunu yaşayan bu hedef ülkeler açısından bir avantaj yaratılmaktadır.

Hedef ülkenin gelen emek göçü sayesinde kaynak ülkeye yönelik ithalatın ve ihracatın artması söz konusu olmaktadır. Almanya ile Türkiye arasındaki dış ticaretin artmasında ve Almanya'nın AB içindeki en büyük ticari partner olmasında 1960'lı yıllarda başlayan emek göçünün etkisi bulunmaktadır.

Hedef ülkenin emek göçü sayesinde önemli bir iç ticaret potansiyeline de sahip olduğu gözlenmektedir. Almanya'da yatırım yapan ve istihdam yaratan Türk girişimci sayısı 2000'li yıllarda yaklaşık 60 bin kişiye ulaşmıştır (Türkiye Araştırmaları Merkezi, 2002). Bu girişimcilerin yaptıkları yatırım ve ihracat hedef ülkenin lehine önemli üstünlükler sağlamaktadır.

Hedef ülke açısından muhtemel sonuçlardan biri de gelen göçmenlerin kazançlarını önemli ölçüde geldikleri ülkede harcayacakları için burada yeni bir talep yaratmaları ve buna uygun istihdamı genişletmeleridir.

Ülkeye gelen göçmenlerin kendi ülkelerine yolladıkları dövizlerin ödemeler bilançosu üzerinde negatif etki yaratması beklenir. Gelişmiş ülkeden gelişmekte olan ülkelere doğru bir para transferi gerçekleşmektedir. Bu transferin yapıldığı ülke açısından da pozitif sonuçlar doğurması beklenmektedir.

Kaynak Ülke Açısından Muhtemel Sonuçlar

Klasik teoriye göre, emek göçleri emek arzının azalmasını ve beraberinde ücretlerin yükselmesini getirir. Ancak göçün bu tür bir etkisinin gerçekleşmesi mümkün olmamaktadır. Çünkü emek göçü istihdamın çoğu kez nitelikli olduğu alanlarda olmaktadır. Bu alanlarda ücretlerin zaten yüksek olması bu argümanı geçersiz kılmaktadır. Diğer yandan ücretleri belirleyen sanıldığı gibi sadece emek arzı değildir. Birçok farklı değişken (hukuki alt yapı, endüstri ilişkileri sistemi vb.) emek arzı ile ücret arasındaki tersine ilişkiyi bozucu bir etki yaratmaktadır.

Emek göçüne kaynaklık eden ülkenin nitelikli emek göç etmesinden doğan bazı durumlarda "beyin göçü" olarak adlandırılan bir olumsuzlukla karşılaşması mümkündür. Kıt kaynaklarını eğitime harcayan gelişmekte olan ve emek ihraç eden ülkenin bu emek potansiyelinden yararlanamaması söz konusudur. Bu tür nitelikli emekten yoksun olan ülkenin mal ve hizmet üretiminde darboğazlara girmesi kaçınılmazdır. Bazı mal ve hizmet üretiminde ortaya çıkan aksaklıklar ülkenin ihracatını, iç pazarın gelişimini olumsuz etkileyecektir. Türkiye'de 1920'li yıllarda azınlıkların mübadelesi esnasında bu tür bir emek arz eksikliği yaşanmış ve bazı mesleklerin icra edilmesi nerede ise imkânsız hâle gelmiştir. Günümüzde benzer bir durum doğu ve güneydoğuda nüfusu azalan iller açısından hâlâ geçerlidir. Bazı nitelikli işler için büyük kentlerden işgücü talep edilmektedir.

İşgücüne kaynaklık eden ülkenin sahip olduğu muhtemel avantajlardan biri de göçmen işçilerin geri yolladıkları birikimlerdir. Döviz cinsinde yapılan bu transferler sayesinde göçmen ihraç eden ülkenin ödemeler dengesi açığının kapanması ve borçların azalması mümkün olacaktır. Gelen birikimlerin ülke içinde yatırıma dönüşmesi, istihdamı genişletici etki yaratabilir. İç pazarın canlanmasında dışarıdan yapılan transferler önemli bir kaynak oluşturmaktadır. Bu birikimlerin bir bölümü gayrimenkul alımına veya üretken olmayan alanlara da kaymasına rağmen ülke ekonomisine katkısı açısından önem taşıyan bir gelir unsurudur.

Kaynak ülke açısından eklenecek bir diğer nokta, emek göçü nedeni ile ücretlerin yükselmesi ve yükselen bu ücretlerin sonucu üretilen mal ve hizmetlerin maliyetlerinin artmasıdır. Şayet ürün piyasası rekabetçi özellikler taşımakta ise ürün fiyatlarının yükselmesi o mallara olan talebin daralmasına yol açar. Bu da ihracatın

azalması ve ithalatın artışına neden olacak bir gelişmedir (burada talebin bir ölçüde esnek olduğu varsayılmıştır). Bu gelişme göç veren ülkenin ödemeler bilançosu üzerinde olumsuz etki yaratan bir durum olarak gözlenmektedir. Bir sonraki aşamada üretilen mal ve hizmetlere olan talebin azalması firmaların kârlılığını azaltacaktır. Azalan kârlar daha düşük yatırım ve istihdam düzeyi anlamına gelecektir. Sonuç olarak ücretler bir sonraki dönemde düşme eğilimi gösterir, istihdam daralır. Üretilen mal ve hizmetlerin ve emeğe yönelik talebin esnekliği oranında istihdam ve ücretler eski seviyesine kadar inebilir.

Netice itibarıyla göç alan ve göç veren ülkelerin emek piyasaları göç ve emeğin hareketliliğinden farklı biçimlerde etkilenecektir. Bu etkilenme emek piyasalarına bağlı olduğu kadar üretilen mal ve hizmetlerin hangi piyasa koşullarında üretildiğine göre değişecektir. Genel olarak dünya göç hareketleri nitelikli emeğe yönelik bir hareketlenmeyi göstermektedir. Nitelik düzeyi düşük olan emeğe duyulan ihtiyaç azalma eğilimindedir. Göçmen kabul eden ülkelerin gelen işçilerden beklentileri yüksek nitelikli ve girişim yapıp istihdam yaratabilecek pozisyonlarını öne çıkarmaktır.

Göçe kaynaklık eden ülkenin nitelikli ve girişimci işçi sayısı fazla ise bu insanların göç etmesi geride kalan işçiler için istihdam beklentileri ve refah seviyelerinde bir şey eksiltmez (Elliott, 1997:139). Ancak tersi durumda göç veren ülkenin üretim seviyesinde ve maliyetlerinde önemli değişimler olabilir. Türkiye'den ABD'ye doktorların göç etmesi, orada daha yüksek ücret alması Türkiye'de yeterli doktor bulunmadığı için sağlık hizmetlerini aksatabildiği gibi bu hizmetlerin maliyetini de yükseltecektir. Oysa, ABD'de tıp eğitimi Türkiye'dekinden daha pahalı olduğu için elde edilen kazançlar da daha yüksek olacaktır. Başlangıç ücretleri iki ülke arasında Türkiye aleyhine seyretmekte bu da "beyin göçü"ne neden olmaktadır.



Gülây Toksöz'ün Uluslararası Emek Göçü (İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2006) adlı kitabında uluslararası emek göçü konusunda daha geniş bilgi bulabilirsiniz.

TÜRKİYE'DE GÖÇMEN EMEĞİ

1960'lı yıllardan itibaren uluslararası emek piyasalarında önemli bir emek arzıcısı konumunda bulunan Türkiye, son yıllarda emek piyasalarına artan oranda yabancı işçinin katılımıyla ortaya çıkan sorunlarla da uğraşmaktadır. Bu sorunların boyutları hakkında birçok resmî rapor bulunmaktadır (ÇSGB, 2004). Yabancıların ülke içinde çalışmalarının engellenmesi hatta zorlaştırılması, mümkünse geri dönüşlerinin sağlanmasına ilişkin Türkiye de dahil olmak üzere bir çok ülkede yasal düzenlemeler mevcuttur.

Bireylerin serbestçe çalışma ve işini seçme hakkından söz eden BM İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 23. maddesine rağmen bu hakkın çeşitli biçimlerde sınırlandırıldığı gözlenmektedir. Türkiye de bu beyannameyi kabul eden ülkelerden biridir.

Genel bir bakış ile çalışma hakkının özellikle yabancılar için kısıtlanmasının temelinde yatan düşünce, o ülkede yaşayan ve vatandaş olarak kabul edilenlerin çalışma haklarının öncelikli olarak korunması gibi bir olguya dayanmaktadır. Bilindiği gibi ülkedeki yerli işçilerin işsizlik oranlarının yüksek olması bu sınırlamalardaki etkenlerden biridir. Buna rağmen işsizlik oranlarının kısmen düşük olduğu dönemlerde de gelen yabancıların ücretleri düşüreceği gibi endişeleri bulunmaktadır.

Çalışma İzni Olan ve Olmayan Yabancı Emek

Genel olarak Türkiye’de çalışan yabancıları izin alma durumlarına göre iki grup içinde toplamak mümkündür. Sonuçta her iki grupta toplananlar da emek piyasasına katılmakta ve bu piyasayı değişik yönlerden etkilemektedir. Öncelikle yasal çalışma iznine sahip olanlarla olmayanlar arasında çalıştıkları sektörler açısından belirgin farklar göze çarpmaktadır. Türk emek piyasasına katılan yabancı ne anlama gelmektedir? 2003 yılında yürürlüğe giren 4817 sayılı “Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanun”, Türk vatandaşı sayılmayan kişileri yabancı kabul etmiştir. Ancak bu yabancı kavramının çalışma hakkı açısından iki önemli istisnası bulunmaktadır. Bunlardan biri, doğumla Türk vatandaşlığı kazanmış ancak sonradan izin alarak Türk vatandaşlığından ayrılan kişilerin sahip olduğu çalışma hakkıdır. Yasa koyucu bu istisna ile çalışma hakkının kullanılmasında eski Türk vatandaşları ile yabancılar arasında bir ayırım oluşturarak eski vatandaşları lehine bir koruma getirmiştir. Bu noktada T.C. vatandaşlığını kaybedenlerin çalışma izinleri istisnai olarak verilmektedir (YÇİHK Uygulama Yönetmeliği Madde 47). Diğeri ise 1981 tarihli ve 2527 sayılı Türk Soylu Yabancıların Türkiye’de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu ve Özel Kuruluş ve İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine İlişkin Kanundur. Yasa koyucu bu istisna ile çalışma hakkının kullanılmasında “Türk soylu” kavramı ile istisna yaratmıştır. Burada Türkiye’ye yakın ülkelerdeki etnik gruplardan kendilerini Türk kabul edenlerin konumlarının ve soylarının ispatının ülkeye girdikten sonra ciddi sorunlar yarattığı yapılan görüşmelerde aktarılmaktadır. Bu istisnalar dışında kalanlar tamamen yabancı olarak kabul edilip, çalışmaları izne tabidir. Bir yabancının çalışabilmesi için öncelikle çalışma izni alması gerekmektedir.

Çalışma İzni Olan Yabancılar

Türkiye’ye çalışma amacı ile gelen yabancıların 2003 yılına kadar farklı kurumlar tarafından alınan çalışma izinleri bulunmaktaydı. Bu tarihten sonra bazı istisnalar dışında çalışma izinleri tek çatı altında toplanmıştır (Güzel-Bayram, 2006: 87-94). 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Kanunu ile bir çerçeve yasa oluşturulmuştur. Bu yasa ile 2003 yılından itibaren yabancıların Türkiye’de çalışmaları ile ilgili bütün izinler Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından vermeye başlanmıştır. Bu izinler 2003 öncesi Hazine ve Dış Ticaret Müsteşarlığı tarafından verilmekte idi.

Ülkemizde çalışma izni verme ve istihdam etme yetkileri hâlen devam eden kamu kurum ve kuruluşları şunlardır: 1-Başbakanlık Merkez Teşkilatı, 2-Çevre ve Orman Bakanlığı, 3-Dışişleri Bakanlığı, 4-Hazine ve Dış Ticaret Müsteşarlığı, 5-Bayındırlık Bakanlığınca yapılacak Akaryakıt ve doğal gaz boru hatlarının depolanması ve dağıtılmasına ait tesislerin ihale esaslarına ait kanun, 6- Karayolları Genel Müdürlüğü, 7-Yüksek Öğretim Kurulu, 8-DİE (TÜİK) Başkanlığı , 9-Kültür ve Tabiatı Koruma Kanuna göre, 10- Maden Tetkik Arama Genel Müdürlüğü, 11-Türk İşbirliği ve Kalkınma İdaresi Başkanlığı, 12-TÜBİTAK, 13-DPT Başkanlığı, 14- GAP İdaresi , 15-Olimpiyat Oyunları Hazırlık Komitesi,16- Özel Çevre Koruma Kurumu, 17-Türk Patent Enstitüsü,18- Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlüğü, 18-Devlet Tiyatroları, 19-Özelleştirme İdaresi Başkanlığı, 20- Refik Saydam Hfzısıhha Müessesesi, 21-İETT İdaresi.



DİKKAT

Tablo 1.1'e bakıldığında Türkiye'de çalışma izni alan yabancıların sayılarında son yıllarda önemli artışların yaşandığı görülmektedir. Sadece 2004 yılına göre 2010 yılında izin alıp çalışanların sayısında yaklaşık yüzde yüz gibi önemli bir artış yaşanmıştır.

Tablo 1.1

ÇSGB Tarafından Verilen Çalışma İzinlerinin Yıllara Göre Dağılımı (2007-2010)

Kaynak: ÇSGB Yabancılar Dairesi Başkanlığı

Yıllar	Çalışma İzni Verilenler
2003	855
2004	7302
2005	9438
2006	10603
2007	8930
2008	10705
2009	14023
2010	14201

Verilen çalışma izinlerinin türleri açısından da farklılaşma bulunmaktadır. 4817'ye göre süreli izin alanların oranı diğer izin alma biçimlerine göre (Süresiz, bağımsız ve istisna izinleri) yaklaşık %60 düzeyindedir. Bu izin biçimi önemli ölçüde yeni izin almak için yapılan başvuruları da kapsamaktadır.

Çalışma izinleri verilenlerin meslek grupları ve görev yapmak istedikleri alanlara göre dağılımlar yabancı emeğe olan talebin seyrini de göstermektedir.

Emek piyasalarına izin alarak katılan yabancıların çalışma alanları ile izinsiz çalışan yabancılar çalışma alanlarında görülen farklılık enformel ekonominin formel ekonomiden ayrıldığı alanları açıklayan niteliktedir. Buna göre izinli çalışanların meslek ve görev yaptıkları alanlar Çalışma Bakanlığı geçici verilerine göre aşağıdaki Tablo 1.2'de görülmektedir.

Tablo 1.2

ÇSGB Tarafından Verilen İzinlerin Mesleklere ve Diplomalara Göre Dağılımı

Kaynak: ÇSGB Yabancılar Dairesi Başkanlığı, 2006.

Görev yaptığı işe göre verilen izinler			Diploma mesleğine göre verilen izinler *		
Meslek sınıflaması	Sayısı	%	Meslek Sınıflaması	Sayısı	%
1	2155	22,47	1	972	10,14
2	1406	14,66	2	2247	23,43
3	344	3,58	3	0	0
4	369	3,85	4	411	4,28
5	0	0	5	46	0,48
6	1829	19,07	6	316	3,29
7	604	6,30	7	237	2,47
8	54	0,56	8	17	0,18
9	2831	29,51	9	5346	55,73
Toplam	9592	100	Toplam	9592	100

Tablo 1.2'de görüldüğü gibi üst düzey yönetici ve profesyonel meslek grupları görev yaptığı alanlar tarafından en yoğun izin talep eden veya edilen grubu oluşturmaktadır. Bu grup ve profesyonel meslek grubu içinde Türkiye'de çalışan izinli yabancıların sahne ve gösteri sanatları, eğitim ve yönetici gibi profesyonel alanlarda iş piyasasına katıldıklarını söylemek mümkündür. Ancak önemli bir çalışan grubu da meslek belirtmeden sunulan işe talip olmakta ve izin talep etmektedir. Bu grupta olanları dahil etmeden yapılan sınıflamaya göre de çizelgede bir farklılaşma çıkmamaktadır. Üst düzey yöneticiler ve profesyonel meslekler en fazla izin

talep edilen ve çalışma izni alan gruplardır. Bu izinli çalışma alanlarının Hazine ve Dış Ticaret Müsteşarlığı tarafından verilen dönemdeki seyri de benzer bir dağılımı yansıtmaktadır. 1998-2000 yılları arasında çalışma izni almak için başvuran ve kabul edilenlerin içinde üst düzey yönetici konumunda olanların oranı toplam içinde %40 düzeyini aşmaktadır (Ciğerci-Ulukan, 2006:224). Bu durumda gerek Hazine ve Dış Ticaret Müsteşarlığı gerekse ÇSGB döneminde alınan izinlerin önemli ölçüde nitelikli işlere yönelik mesleklerde yoğunlaştığını göstermektedir.

Çalışma İzni Olmayan Yabancılar

Çalışma izni olmadan çalışanların yakalanmaları hâlinde 4817 sayılı yasanın 21. maddesine muhalefet etmekten dolayı öngörülen cezalar işverenine ve işçiye ayrı ayrı tahakkuk ettirilmektedir. İstanbul Bölge Çalışma Müdürlüğü İş Teftiş Kurulu kesin olmayan verilerine göre bu alanda ÇSGB müfettişlerince kesinleşen işveren cezaları bize kaçak olarak yabancı çalıştıran işverenlerin sayısal büyüklüğü ve çalışılan alanlara ilişkin örnek oluşturmaktadır. İşverenlere verilen cezaların yaklaşık 1/3'ü bireysel olarak işçi çalıştıranlar tarafından ödenmiştir. Bireysel olarak ceza alanların hemen tamamının ev hizmetlerindeki çalışma ve çalıştırılma nedeni ile kesildiği görülmektedir. Bu grupta en yüksek ikinci oran beklendiği gibi tekstil sektörü işverenlerine kesilen cezalardır.

Ev hizmetlerinde çalışan yabancı işgücünü yasal bir statüye sokabilmek amacı ile çıkarıldığı- nı sandığımız İçişleri Bakanlığı'nın 37 sayılı Genelgesine göre (2012) çalışma izni için başvurmayı kolaylaştırmak amacı ile yabancılara geçici ve altı aylık oturma izni verilmektedir.



DİKKAT

İlgili Sektörler	2006	%
Tekstil- Dokuma	17	18
Gıda	8	8
Metal	3	3
İnşaat	7	7
Otomotiv	6	6
Konaklama -Eğlence	3	3
Taşımacılık	4	4
Sağlık	3	3
Danışmanlık -Eğitim	2	2
Petrol-Kimya	2	2
Belirsiz	38	40
Toplam	94	100

Tablo 1.3

4817 Sayılı Yasaya Muhalefet Eden İşverenler ve Çalıştıkları Sektörler

Kaynak: ÇSGB İstanbul İş Teftiş Kurul Başkanlığı 2005-2006 Verileri.

Öte yandan Türkiye'ye giriş yapıp farklı çalışma alanlarında mesleklerini yapan veya enformel iş alanlarında geçici işçi olarak çalışan işçilerde aynı yasanın 21. maddesine göre ceza almaktadırlar. Emniyet tarafından Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne aktarılan dosyalar iş müfettişleri tarafından incelenerek kesinleştirilmekte ve bundan sonra ceza işlemi uygulanmaktadır. İşçiler için uygulanan cezaların ÇSGB İstanbul İş Teftiş Kurulu kayıtlarından taranması ile çalışılan sektörler aşağıdaki Tablo 1.4'te görüldüğü gibi gruplanmıştır.

Tablo 1.4

4817 Sayılı Yasaya
Mubalefet Eden
Yabancı İşçilerin
Çalışma Alanları

Kaynak: İş Teftiş
Kurulu, İstanbul
Bölge Müdürlüğü
2006 Yılı Kayıtları.

Sektörler	İşçi Sayıları %	
Tekstil ve Giyim	106	14
Ev Hizmetleri	41	5
Sosyal ve Sağlık Hizmetleri ve Danışmanlık	107	14
Otel-Lokanta - Eğlence	311	42
Taşımacılık Nakliyat-İletişim	24	3
Kuaför ve Güzellik Salonu	4	0.5
Turizm	8	1
Tarım	6	0.8
Gıda	20	2
Oto yıkama ve Yağlama	12	1
Dış Ticaret	9	1
İnşaat	26	3
İmalat Sanayii	114	15
Diğer	44	5
Toplam	740	100

Yabancıların izinsiz çalıştıkları bu alanların yukarıda Tablo 1.4'te görüldüğü gibi yarıdan fazlası hizmetler sektöründedir. Bu sektör içinde ise ev hizmetleri ve evde sağlık hizmetlerine eleman temin eden aracı kurumların ve eğlence sektöründe izinsiz çalışanların çoğunluğu oluşturdukları verilerin detayından anlaşılmaktadır. Son bir yıl içinde yakalanan yabancıların yarıdan fazlası eğlence sektöründe çalıştığı anlaşılmaktadır. Bu bağlamda eğlence sektörü, gerek izinli gerekse izinsiz çalışanların yoğun olarak toplandığı bir iş alanı olmaktadır. Talebin yoğun olarak gerçekleşmesinin yanı sıra bu sektörde çalışanların elde ettikleri gelirin yüksekliği de bu alana yeni katılımları arttırmaktadır. Gerçekten de bu sektörün özellikle seks işçisi çalıştırdığı ve yasadışı yollardan önemli gelir elde edildiği de basından izlenmektedir (Şen, 2006:208-240).

Yasa dışı çalışma ve çalıştırma eylemini gerçekleştiren gerek işverenlerin gerekse işçilerin incelenen dosyalarında çalışılan sektörler açısından bazı benzer özellikler görülmektedir. Örnek olarak imalat sanayi hem işverenler açısından hem de işçiler açısından en fazla yasa dışı çalışmanın tespit edildiği sektör olmasına rağmen otel-lokanta ve eğlence sektöründe ise daha çok işçiler açısından kaçak çalışma görülmektedir. Öte yandan bu sektörde tespit edilen işveren sayısının düşük oluşu da kayıt dışı işletmelerin sayısındaki belirsizlikten kaynaklanmaktadır.

Kentlere gelen ve kaçak olarak iş arayanların çalıştıkları veya çalıştırıldıkları sektörlerin Batı Avrupa'da oluşan kaçak çalışma alanlarından farkı bulunmamaktadır. Ekonomik gelişme düzeyindeki farklılara rağmen benzer olan enformel yapıların işleyişlerinde paralellik bulunmaktadır. Nitekim sanayi içinde tekstil, plastik, mobilya, inşaat ve dericilik gibi alanlarda hizmet sektöründe turizm, eğlence, araba yıkama ev işleri hasta bakımı temizlik veya suç örgütleri içinde çalıştırılmaktadır (Yardımcı, 2006:169). Sonuç olarak çoğunlukla bu sektörlerin aradığı emek yoğun nitelikler ile yabancı çalışanların mevcut beşerî sermayeleri uyusmamaktadır.

Özet



Emeğin coğrafi hareketliliğini tanımlamak

Bireylerin daha iyi koşullarda çalışabilmek için coğrafi olarak yer değiştirmeleri emek hareketliliği içinde değerlendirilmektedir. Bu tür bir coğrafi değişiklik; kırdan kente göç ve gelişmekte olan bir ülkeden gelişmiş bir ülkeye veya bölgeye göç olmak üzere iki grupta ele alınabilir. Emeğin kırsal yapı içindeki faaliyetlerinin çeşitli nedenlerle azalmasına bağlı olarak kentlere doğru yönelmesi emek hareketlerindeki belki de yer değiştirmenin en eski olgusudur. İşgücünün coğrafi olarak yer değiştirmesinde ikinci farklı grup yabancı bir ülkeye çalışma amaçlı olarak göçü kapsamaktadır. Burada temel etkenin yapılan işe bağlı olarak elde edilen gelirin düşüklüğü veya istihdam imkânlarının o bölge veya o ülke açısından sınırlılığıdır. Ancak bunun dışında da emek unsurlarının politik, iklimsel ve siyasi zorlama nedeni ile ülkelerini terk etmeleri ve gidilen veya gidilmesi düşünülen ülkeye ulaşana kadar bulunulan ülkede iş piyasasına katılmaları görülmektedir. Göç literatüründe transit göç olarak adlandırılan bu göç olgusu uzunca bir süredir Türkiye açısından önem taşımaktadır.



Emek göçünü hangi unsurların belirlediğini açıklamak

Emek göçünün belirleyicilerinin başında yaş gelir. Gençler, yaşlılara nazaran göç etmeye daha meyillidirler. Bu durumun sebebi göçün maliyetinin gençlerde daha düşük olmasıdır. Eğitimin de göç ihtimali ile ilgisi vardır. Eğitilmiş kişilerin emek piyasaları bölgesel değil ulusal özellikte olduğundan, başka bölgelerdeki açık işler konusunda bilgi edinmeleri daha kolaydır. İşsiz bireylerin göç etme eğilimlerinin çalışanlardan daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu konuda yapılan bir başka tespit de bireylerin işsizlik oranlarının düşük olduğu bölgelere göç etmeyi tercih ettikleridir. Göçün coğrafi uzaklıkla da yakından ilişkisi vardır. Mesafeler arttıkça göçün maliyeti de artacağı için göç ihtimali zayıflayacaktır.



Emek göçünün sonuçlarını analiz etmek

Emek göçünün iktisadi sonuçları temel olarak hedef ülke ve kaynak ülke ayırımına göre ele alınabilir. Birey, göç kararı alırken iktisadi olarak elde edeceği gelirlerinin kaynak ülkeden daha yüksek olmasına göre tercihini belirler. Burada bireyin hesaplaması kolay olmamakla birlikte göç edilecek yerdeki gelirlerin beklenen bugünkü değeri eksi göç maliyetleri bulunulan yerdeki gelirlerin bugünkü değerinden fazla ise göç kararı

verilir. Emek göçüne kaynaklık eden ülkenin nitelikli emek göç etmesinden doğan bazı durumlarda “beyin göçü” olarak adlandırılan bir olumsuzlukla karşılaşması mümkündür. Kıt kaynaklarını eğitime harcayan gelişmekte olan ve emek ihraç eden ülkenin bu emek potansiyelinden yararlanamaması söz konusudur. Bu tür nitelikli emekten yoksun olan ülkenin mal ve hizmet üretiminde darboğazlara girmesi kaçınılmazdır.



Türkiye'deki göçmen emeğinin durumunu tartışmak

Yabancıların ülke içinde çalışmalarının engellenmesi hatta zorlaştırılması, mümkünse geri dönüşlerinin sağlanmasına ilişkin Türkiye de dahil olmak üzere bir çok ülkede yasal düzenlemeler mevcuttur. Genel bir bakış ile çalışma hakkının özellikle yabancılar için kısıtlanmasının temelinde yatan düşünce o ülkede yaşayan ve vatandaş olarak kabul edilenlerin çalışma haklarının öncelikli olarak korunması gibi bir olguya dayanmaktadır. Genel olarak Türkiye'de çalışan yabancıların izin alma durumlarına göre iki grup içinde toplamak mümkündür. Sonuçta her iki grupta toplananlar da emek piyasasına katılmakta ve bu piyasayı değişik yönlerden etkilemektedir. Öncelikle yasal çalışma iznine sahip olanlarla olmayanlar arasında çalıştıkları sektörler açısından belirgin farklar göze çarpmaktadır. Yabancıların izinsiz çalıştıkları bu alanların yarından fazlası hizmetler sektöründedir. Bu sektör içinde ise ev hizmetleri ve evde sağlık hizmetlerine eleman temin eden aracı kurumların ve eğlence sektöründe izinsiz çalışanların çoğunluğu oluşturdukları verilerin detayından anlaşılmaktadır. Son bir yıl içinde yakalanan yabancıların yarından fazlası eğlence sektöründe çalıştığı anlaşılmaktadır. Bu bağlamda eğlence sektörünün gerek izinli gerekse izinsiz çalışanların yoğun olarak toplandığı bir iş alanı olmaktadır. Kentlere gelen ve kaçak olarak iş arayanların çalıştıkları veya çalıştırıldıkları sektörlerin Batı Avrupa'da oluşan kaçak çalışma alanlarından farkı bulunmamaktadır. Ekonomik gelişme düzeyindeki farklara rağmen benzer olan enformel yapıların işleyişlerinde paralellik bulunmaktadır. Nitekim sanayi içinde tekstil, plastik, mobilya, inşaat ve dericilik gibi alanlarda hizmet sektöründe turizm, eğlence, araba yıkama ev işleri hasta bakımı temizlik veya suç örgütleri içinde çalıştırılmaktadır. Sonuçta, çoğunlukla bu sektörlerin aradığı emek yoğun nitelikler ile yabancı çalışanların mevcut beşerî sermayeleri uyuşmamaktadır.

Kendimizi Sıyalım

1. Emek göçü ile ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi doğrudur?

- Aile reisinin işsiz olduğu ailelerin göç ihtimali daha düşüktür.
- Göç edilen mesafenin uzaklığı ile göç etme ihtimali arasında ters yönlü bir ilişki bulunur.
- Göç veren ülkedeki işsizlik oranının yüksekliği göçü negatif yönde etkiler.
- Emek göçü tümüyle ekonomik faktörlerden kaynaklanmaktadır.
- Göç edilen mesafe ne kadar uzaksa, göçün psikolojik maliyeti o ölçüde azalır.

2. Eğitimli ve nitelikli işgücünün beşeri sermayelerinin getirisi daha yüksek olduğundan, genelde daha yoksul ülkelerden daha zengin ülkelere doğru olan göç ne şekilde adlandırılır?

- Emeğin mesleki hareketliliği
- Geriye göç
- Beyin göçü
- Emeğin coğrafi hareketliliği
- Siyasal göç

3. Aşağıdaki grupların hangisinde emek göçü ihtimali görece olarak daha yüksektir?

- Okur-yazar olmayan işçiler
- Evliler
- Yaşlılar
- Gençler
- Okul çağında çocuğu bulunan aileler

4. Aşağıdakilerden hangisi emek göçüne kaynak ülkenin (göç veren) veya bölgenin karşılabileceği olumsuz sonuçlardan birisidir?

- Suç oranlarının artması
- Profesyonel işgücü açığının ortaya çıkması
- Gecekondulaşma
- İşsizlik sorununun hafiflemesi
- Yerli işçilerin ücretlerinin düşmesi

5. Göçmen işçiler yerli işçilerin gelirlerini nasıl etkilerler?

- Yerli işçileri ikame ediyorlarsa ücretlerini arttırmalar, tamamlıyorlar ise düşürürler.
- Yerli işçileri ikame ediyorlarsa ücretlerini düşürürler, tamamlıyorlar ise arttırmalar.
- Her durumda yerli işçilerin ücretlerini düşürürler.
- Her durumda yerli işçilerin ücretlerini arttırmalar.
- Yerli işçileri ikame ediyorlarsa onların ücretlerini arttırmalar, tamamlıyorlar ise etkilemezler.

6. Aşağıdakilerden hangisi emek göçünde hedef ülkenin veya bölgenin karşılabileceği olumsuz sonuçlardan biri **değildir**?

- Suç oranlarının artması
- Okul, hastane gibi yeni kamusal malların üretilmesi gereği
- Yerli işçilerin ücretlerinin düşmesi
- Gecekondulaşma ve çarpık kentleşme
- Ucuz işgücünün uluslararası rekabet edebilirliği arttırması

7. Aşağıdakilerden hangisi yaşlı kişilerin göç etme ihtimallerinin düşük olma nedenleri arasında **sayılamaz**?

- Yaşlı kişilerin çalıştıkları işlerde daha yüksek spesifik eğitim düzeyine sahip olmaları
- İleri yaşta göç edenlerin göçün maliyetlerini çıkarmak için az zamanı olmaları
- Yaşlıların eğitim ve becerilerinin transfer edilebilir nitelikte olması
- Yaşlıların iş beğenme sürecini tamamlamış olmaları
- Göçün psikolojik maliyetinin yaşlılarda daha yüksek olması

8. Aşağıdakilerden hangisi az gelişmiş ülkelere gelişmiş ülkelere yönelen beyin göçünün nedenleri arasında **sayılamaz**?

- Eğitimli işgücünün az gelişmiş ülkelerde istihdam olanağı bulamaması
- Gelişmiş ülkelerdeki gelirin yüksek oluşu
- Gelişmiş ülkelerdeki bilimsel çalışma olanaklarının fazla oluşu
- Az gelişmiş ülkelerin çekiciliği
- Az gelişmiş ülkelerde ücret düzeyinin düşük olması

9. Ülkemizden yurt dışına işçi göçü aşağıdaki yıllardan hangisinde başlamıştır?

- 1920'ler
- 1940'lar
- 1960'lar
- 1970'ler
- 1980'ler

10. Aşağıdaki kurumlardan hangisi ülkemizde yabancı-lara çalışma izni verme ve istihdam etme yetkisine sahip **değildir**?

- Atom Enerjisi Kurumu
- Yükseköğretim Kurulu
- Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlüğü
- Karayolları Genel Müdürlüğü
- Türk Patent Enstitüsü

Yaşamın İçinden



200 Bin Yabancı Kaçak İşçi Var

Türkiye’de bir yılda kaçak olarak çalışan yabancı işçi sayısının yaklaşık 200 bin olduğu ve bu işçilerin kayıt dışı ekonomi nedeniyle işverenlere sağladığı haksız kazanç ise 15 yılda 22 milyar lirayı geçtiği bildirildi.

İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası’nın (İSMMMOM) “Yabancı Kaçak İşçiler ve Türkiye’ye Göç Hareketi” adlı raporuna göre, Türkiye sınırları dahilinde 2011 yılı itibariyle legal ve illegal yollardan ülkeye girmiş 350 bin civarında kaçak göçmen bulunuyor.

Bu göçmenlerin 150 bin kadarı Türkiye’yi transit yol olarak kullanıyor.

Geçici süreyle Türkiye’de bulunan ve Türkiye’de fiilen çalışan kaçak göçmen işçi sayısı ise 200 bin civarında. Bu işçiler ev hizmetlerinden tekstile, eğlence sektöründen madencilığe kadar çok geniş bir yelpazede istihdam ediliyor.

Kaçak yabancı işçiler buldukları sektörlerle göre yerli işçilerin %55-60’ı düzeyinde bir ücret alıyor. Ücret düzeyindeki bu düşüklük yanında kayıt dışı istihdam nedeniyle devletten kaçırılan vergi ve SSK primleri bu tür istihdamı tercih eden işverenlerin çok büyük miktarlarda haksız kazanç elde etmesine neden oluyor.

200 bin işçi üzerinden asgari ücret baz alınarak yapılan hesaplamada bile kayıt dışı işçi istihdam eden işverenlerin SGK primi ve gelir vergisinden elde ettikleri haksız kazanç ayda 90 milyon liradan, yılda 1 milyar lirayı aşılıyor. Bu işçiler vergi ve SGK priminin yanı sıra ücret olarak da ortalama 250 dolar civarında bir aylıkla çalışıyor.

Net asgari ücretin yaklaşık 180 lirasının işverenin cebine kaldığı yıllık ekstra kazançta 432 milyon lira daha ekleniyor. Böylece işverenin vergi ve ücret üzerinden sağladığı toplam kazanç aylık 124 milyon liraya, yıllık 1,5 milyar liraya kadar ulaşıyor. Bu hesapla 15 yıllık süre boyunca elde edilen haksız kazanç tutarı ise 22 milyar lirayı geçiyor. Türkiye’de kaçak olarak bulunan göçmen işçiler düşük ücretlerin yanı sıra herhangi bir sosyal ve sağlık güvencesine de sahip değiller.

Yabancı işgücünün başlıca üç ikamet şekli bulunuyor. Bunlar, birden fazla kişinin bir araya gelerek ev kiralaması, daha önceden Türkiye’ye gelmiş arkadaşların veya akrabaların evinde kalınması ya da istatistiklerde “diğer” başlığı altında toplanan, işyerinde veya ev hizmetinde çalışanlar için hizmet verilen evde kalınması şeklinde belirleniyor.

Türkiye'deki en büyük işgücü grubunu, Gürcistan vatandaşları oluşturuyor onu Azerbaycan, Rusya ve Türkmenistan vatandaşları izliyor.

Türkiye'ye giriş çıkış yapan yabancı ülke vatandaşlarının girişi ve çıkışları arasında dikkati çekici fark bulunuyor. Türkiye'ye giriş yapan yabancı ülke vatandaşlarının sayısı istikrarlı olarak çıkış yapan yabancıların sayısından fazla.

Son 15 yılda Türkiye'ye 271 milyon 232 bin 722 yabancı girişi yaparken ülkeden çıkan yabancıların toplam sayısı 266 milyon 702 bin 209 kişide kalmış. Buna göre, son 15 yılda 4,5 milyon civarında yabancı ülke vatandaşı Türkiye'de "kaybolmuş".

Raporunu değerlendiren İSMMMO Başkanı Yahya Arıkan, yabancı işçilerin Türkiye'de kayıt dışı ekonomi ve haksız rekabetin önemli ayaklarından biri haline getirildiğini bu konudaki denetimlerin ise yetersiz kaldığını belirtti.

İş müfettişlerince 2011 yılında yalnızca 3 bin 10 kişinin yabancı kaçak işçi olarak çalıştığının tespit edilebilmiş olmasının durumu anlattığını dile getiren Arıkan, "1 Şubat'ta yürürlüğe giren yeni vize rejimi kaçak çalışmanın önlenmesine katkı sağlayacak. Türkiye'de özellikle ev işlerinde, hasta ve çocuk bakımında çok sayıda kaçak işçi çalıştırılıyor. Esas önlem alınması gereken nokta "sığınmacı, mülteci, transit göç, kaçak işçi göçünün yaşadığı sınır ve sınır kapılarındaki denetimdir" ifadelerini kullandı.

Kaynak: <http://www.cnnturk.com/2012/ekonomi/genel/06/25/200.bin.yabanci.kacak.isci.var/666330.0/index.html>

Kendimizi Sınavalım Yanıt Anahtarı

1. b Yanıtınız yanlış ise "Emek Göçünün Belirleyicileri" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
2. c Yanıtınız yanlış ise "Eğitim" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
3. d Yanıtınız yanlış ise "Emek Göçünün Belirleyicileri" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
4. b Yanıtınız yanlış ise "Emek Göçünün Sonuçları" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
5. b Yanıtınız yanlış ise "Emek Göçünün Sonuçları" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
6. e Yanıtınız yanlış ise "Emek Göçünün Sonuçları" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
7. c Yanıtınız yanlış ise "Emek Göçünün Belirleyicileri" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
8. d Yanıtınız yanlış ise "Eğitim" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
9. c Yanıtınız yanlış ise "Türkiye'de Göçmen Emegi" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
10. a Yanıtınız yanlış ise "Türkiye'de Göçmen Emegi" konusunu yeniden gözden geçiriniz.

Sıra Sizde Yanıt Anahtarı

Sıra Sizde 1

Profesyonel emeğin göçünün başlıca nedenleri arasında; göç edilen ülkedeki gelirin ve bilimsel çalışma imkânlarının fazlalığı, gelişmiş ülkelerde yüksek nitelikli emeğe olan talebin eğitim sisteminin kapasitesinden fazla büyümesi, eğitilmiş elemanların gelişmekte olan ülkelerde yeterli istihdam imkânları bulamayışları sayılabilir. Bu alanda gelişmekte olan ülkelerde henüz ihtiyaç duyulmayan bazı alanlarda eğitim verilmesinde gelişmiş ülkelerin telkin ve yönlendirmelerinin olduğu söylenebilir. Çünkü bu branşlarda yetişenlerin gelişmiş ülkelere göçü kaçınılmazdır.

Sıra Sizde 2

Bu durumun iki nedeni vardır. İlk olarak göç edilen mesafe uzaklaştıkça potansiyel bir göçmenin iş imkânları hakkında daha az bilgi edineceği söylenebilir. Günümüzde iletişimde sağlanan büyük gelişmeler bilgi edinme imkânlarını eskisine nazaran önemli ölçüde artırsa da yakın şehir ve ülkelerden bilgi sağlamanın hâlâ daha kolay ve ucuz kabul edilebilir.

İkinci olarak taşınan mesafe ne kadar uzak olursa taşınmanın psikolojik maliyeti de o ölçüde büyüyecektir. Eskişehirli bir işçinin ülke içinde Kars yerine Bursa'ya taşınması veya ülkeler arasında ABD yerine Belçika'ya taşınması daha az psikolojik maliyet doğuracaktır. Kısa mesafeye yapılan göçlerin tatil, hastalık, kutlama, ölüm gibi hâllerde esas bölgeye geri dönüşü kolaylaştırdığı için göçün psikolojik maliyetini azalttığı söylenebilir.

Yararlanılan Kaynaklar

- Baklıoğlu, N.Ö. (2010). **Dış Politika ve Göç**, Derin Yayınları, İstanbul.
- Bıçerli, K. (2009). **Çalışma Ekonomisi**, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Chloé, T. C. (2006). **Migrations et Trajectoires Professionnelles, Une Approche Longitudianales**, Economie et Statistique, No: 393-394.
- Çelik, F. (2002). **İç Göçlerin Seçkinlik Yaklaşımı ile Analizi**, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.
- ÇSGB (2004). **Kayıt dışı İstihdam ve Yabancı Kaçak İşçi Çalıştırılmasının Önlenmesi Değerlendirme Raporu**, Ankara.
- Ehrenberg, G.,Smith, R. (1982). **“Modern Labor Economics”**, Cornell University.
- Elliott, F. R. (1997). **Karşılaştırmalı Çalışma Ekonomisi**, A.Ü Yayınları No: 210, Ankara.
- Erder, S. (2007). **“Yabancılaşmış Kurgulanan Ülkenin Yabancıları”**, Türkiye’de Yabancı İşçiler, Der: A. Arı, Derin Yayınları, İstanbul.
- Etiler, N., Lordoğlu, K. (2010). **“Göçmenlerin Sağlık Sorunları: Ev Hizmetlerinde Bir Alan Araştırması**, II. Ulusal Sosyal Haklar Sempozyumu Bildiriler Kitabı, İstanbul.
- Garçon, P., Loizillon, A. (2003). **“L’Europe et les migrations de 1950 a nos jours: mutations et enjeux”** OECD, Bruxelles.
- Ghose, A.K., Majid N, Ernst, C. (2010). **Küresel İstihdam Raporu**, Çeviri: Ö. F. Çolak. (The Global Employment Challenge, ILO 2008), Efil Yayınevi, Ankara.
- Güney, A. (2010). **“Türkiye’de Geliştirilmiş İşsizlik Oranları”**, Çalışma ve Toplum, S. 24. (<http://www.calismatoplum.org/sayi24/guney.pdf>)
- Güzel, A., Bayram, F. (2007). **“Türk Hukukunda Yabancıların Çalışma Hakları ve Çalışma İzinleri”**, Türkiye’de Yabancı İşçilik, Der. A. Arı, Derin Yayınları, İstanbul.
- İlkkaracan, P., İlkkaracan İ. (1998). **1990’lar Türkiye’sinde Kadın ve Göç** İçinde **“75 Yılda Köylerden Şehirlere”**, Ed. Oya Baydar, Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul.
- Kaşka, S. (2005). **Ev İçi Hizmetlerin Küreselleşmesi ve Türkiye’deki Göçmen Kadınlar**, Tes-İş Dergisi, Ekim.
- Lordoğlu, K., Özkaplan, N. (2007). **Çalışma İktisadı**, Der Yayınevi, İstanbul.
- Öztürk, M.Y. (2010). **Kapitalist Gelişme ve Kriz Sürecinde Kadın Emegi: Asya Deneyiminden Çıkarılacak Dersler**, Çalışma ve Toplum, 24.
- Purkis, S. (2006). **Modern Köleler Göçmenler**, Eğitim, Bilim Toplum, C.4, S.13, Ankara.
- Rea, A. (2002). **“Le travail des sans papiers et la citoyenneté domestique,”** Perialdi, M. La fin des Morias? Reseaux Migrants dans les economies, Marchandes en Meditteranne, Paris.
- Südas, İ., Mutluer M.,(2008). **“Tourisme et Diversités facteurs de développement”**, L’harmattan, Paris.
- Şen, F. (2006). **Göçmen Kaçakçılığı İnsan Ticareti**, Organ Doku Ticareti, KOM/TADOC Yayını, Ankara.
- Tılıç, H. R. (2010). **“Göç Dinamikleri ve Kadın”**, HÜKSAM Göç ve Kadın Sempozyumu 11 Mart 2010, Ankara.
- Türkiye Araştırmaları Merkezi Vakfı (2002). **Kısa Raporlar**, Essen.
- Ulukan, C. N. (2007). **“Türkiye’de Yabancıların Çalışma İzinleri: Hazine Müsteşarlığı Örneği”**, Türkiye’de Yabancı İşçilik, Der: Aylan Arı, Derin Yayınları, İstanbul.
- UN (2005). **Trends in Total Migrant Stock: The 2005 Revision** (http://www.un.org/esa/population/publications/migration/UN_Migrant_Stock_Documentation_2005.pdf)
- Ünlütürk, U. Ç., Kalfa, A. (2009). **Göçün Kadınlaşması ve Göçmen Kadınların Örgütlenme Deneyimleri**, KASUM, Feminist Eleştiri, No.1, S.2.
- Zlotnik, H. (2003). **“Data Insight The Global Dimensions of Female Migration”** in United Nations, International Migration Report: 2002. No. E.03.XIII.4 (New York, United Nations, 2002).

2

Amaçlarımız

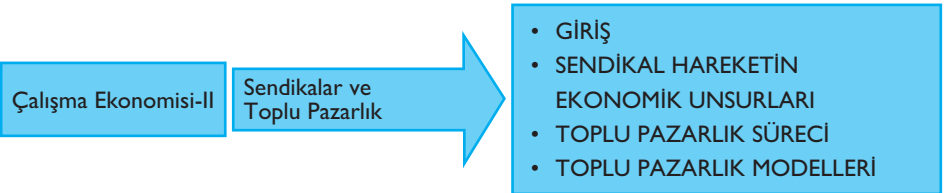
Bu üniteyi tamamladıktan sonra;

- Toplu pazarlığı ve pazarlık gücünün ne olduğunu tanımlayabilecek,
- Toplu pazarlık gücünü belirleyen unsurları analiz edebilecek,
- Toplu pazarlık sisteminin ekonomik göstergelerini tartışabilecek,
- Toplu pazarlığı açıklamaya yönelik geliştirilen modelleri açıklayabilecek bilgi ve beceriler kazanabileceksiniz.

Anahtar Kavramlar

- Toplu Pazarlık
- Toplu Pazarlık Gücü
- Anlaşmanın Maliyeti
- Anlaşmamanın Maliyeti
- Dağıtımçı Pazarlık
- Birleştirici Pazarlık
- Örgüt İçi Pazarlık
- Davranışsal Yapılanma

İçindekiler



Sendikalar ve Toplu Pazarlık

GİRİŞ

Bu bölümde sendikal hareketin ekonomik karakteri ve bu hareketin en önemli çıkarımlarından biri olan toplu pazarlık üzerinde durulacaktır. Öncelikle sendikal hareketin çalışma ekonomisi açısından taşıdığı önem çalışanların toplu bir hareket içinde olması ile açıklanabilir. Bireysel açıdan çalışanın aldığı ücret ve mesleki çıkarlar, toplu bir şekilde ele alındığı zaman işletmeler için iktisadi çıkarları, işçiler için ise hem sosyal hem de siyasal bir gücü ortaya koymaktadır. Bu karşılıklı etkileşim sonucu J. R. Hicks'e göre ücretlerin korunması kadar kârların da korunması sendikal politikaların temel unsurlarını oluşturur. Muhtemelen işletmelerin kârlılığı sendikaların da ücret taleplerinin gerçekleşmesinde etken olmaktadır.

Sendikal hareket bir bütün içinde hem üyelerinin yaşam standartlarını hem de onların istihdam düzeylerini korumaya çalışır. Bu noktada da sendikal tercihlerin gerçekleşmesi aynı zaman diliminde gerçekleşmeyebilir. Çok rastlandığı gibi ücretlerin yükselmesi işverenler için maliyet artışı olduğu için istihdam bu dönemlerde azalır, işçi çıkarmaları başlar. Bazı durumlarda sendikalar, istihdamın artması için üyelerinin verimliliğini yükseltmeye çalışarak daha fazla sayıda üyelerinin iş bulmasını kolaylaştırmak isterler.

Sendikal hareketin bunun dışında politik ve toplumsal açıdan da farklı işlevleri bulunmaktadır. Sendikalar ülkede ücretli çalışanların ve sosyal güvenceden yararlananların artışı için mücadele ederler. Bu konuda yasal düzenlemelerin çıkarılmasında politik açıdan sendikaların ciddi görevleri bulunmaktadır. Kısaca sendikalar ekonomik örgütler olmasına rağmen politik işlevleri de olan kurumlardır.

Sendikaların ekonomik anlamda farklı tercihleri ise genel olarak üyelerinin benzer ve benzer olmayan niteliklerine bağlı olarak belirlenir. Bu anlamda sendika yöneticilerinin de belirli tercihleri olacaktır. Buna göre sendika çoğu kez işgücü arz edenlerin çıkarları arasındaki benzerlikten yararlanarak onları savunur. Bu benzerlik işgücü arz eden her sendika üyesinin çalışırken aldığı ücretin işsiz kaldığı zaman elde edeceği gelirin üstünde olması temeline dayalıdır. İşgücü talebi (l) işgücü arzından (n) küçük ise benzer nitelikteki işçilerin işsiz kalma ihtimali $(1-l/n)$ olacaktır. İstihdam edilebilmek de l/n oranının yükselmesi ile mümkündür. Sendika üyelerinin benzerliğine dayalı hipotez sendikal tercihlerin mikroekonomik temellerini de açıklamaktadır. Ancak gerçek durumda sendika üyelerinin benzer değil, farklı nitelikler gösterdiğini görmekteyiz. Bu konuda yapılan birçok çalışmada

sendika üyelerinin benzer nitelikler göstermediğini ortaya koymaktadır. Gerçekten toplu pazarlık birçok farklı konuyu içermektedir. Sadece ücret konusunda tek bir tercih ortaya konabilir. Diğer konularda sendika üyelerinin her zaman farklı tercihleri bulunmaktadır. Bu nedenle de sendikalar ücret dışı konularda örneğin istihdam konusunda daha zayıf bir tercih yansıtmakta, işten atılma ihtimali zayıf ise istihdamı dikkate almak ikinci planda kalabilmektedir.

Sendikaların ücretleri yükseltme işlevlerinin yanı sıra ücret farklarını azaltıcı işlevleri de bulunmaktadır. Sendikalı çalışanlar arasındaki ücret farkları sendikasız çalışanlara göre daha düşük bir düzeydedir. Sendikaların geleneksel olarak çalışanları için istedikleri tek tip ücret zamları ücret farklarını azaltıcı olmaktadır.

Sendika yöneticilerinin de sendika hareketinin içinde önemli rolleri bulunmaktadır. Özellikle yönetimde olmak üyelerle olan ilişkileri ve kurumsal ilişkileri çok yakından etkilemektedir. Yöneticinin sosyal itibarı kendisine farklı bir iktidar alanı sağlamaktadır. H. Farber'in çalışmasına göre sendikanın üye sayısı artar ve sendika genişlerken işgücüne azalan bir talep varsa sendikanın yöneticileri istihdamı artırabilmek için ücretleri rekabetçi bir seviyede tutmaya çalışır. Lewis, bu durumu "yöneticilerinin egemenliğinde bir sendika" olarak adlandırmaktadır. Bu durumda sendikanın üyeleri için tekel olma özelliği ortadan kalkmaktadır.

Sonuç olarak, sendikaların tercihleri, üyelerinin istihdam koşulları ve ücretler açısından farklı yapılarını dikkate alan mikroekonomik temellere göre ortaya çıkmaktadır. Diğer yandan bu tercihler, sadece üyelere değil aynı zamanda kurumun işleyişine göre belirlenmektedir.

SENDİKAL HAREKETİN EKONOMİK UNSURLARI

Emek piyasası içinde arz ve talebe etki eden en önemli unsurlardan biri çalışanlar, diğeri de işverenlerdir. Ancak emek piyasası içinde arz ve talebe etki eden önemli bir diğer unsur da sendikal hareketin bizzat kendisi olmaktadır.

Bilindiği gibi çalışanların faydalarını azamileştirmesi temeline dayanan Neo-klasik hipotez iki unsura bağlı olarak gerçekleşir:

- Çalışanlar için boş zamanın kendileri için getirdiği fayda ile mal ve hizmetleri satın alabilmek için elde edilen geliri arttırmak,
- İşverenler için ise kârlarını azami hâle getirecek ölçüde işgücü talep etmek.

Bu noktada sendikalar, çalışanların çıkarlarını koruyan kurumlar olarak piyasaya müdahalede bulunmak isteyeceklerdir. Sendikalar işgücü piyasalarına müdahale ederek üyelerinin çıkarlarını (işçi-işveren) yükseltmeye gayret ederler. İşçi sendikasını temel aldığımızda, ücret ilk hareket noktası olacaktır. Burada ele alınan ölçüt sadece ücret düzeyinin yükseltilmesi değil, ücretler genel seviyesinin de yükseltilmesidir. Bu yönü ile ücretli çalışan sayısının artışı, ücrete yapılan harcamaların yükseltilmesi gibi birbiri ile çelişen politikalar bulunmaktadır çünkü Neo-klasik analize göre her ilave çalışanın ancak bir öncekinden daha düşük ücret almayı kabul ettiği taktirde çalışan sayısının artması mümkündür. Oysa sendikaların bunu kabul etmesi imkânsızdır. Öte yandan, ücretler genel düzeyinin azami hâle gelebilmesi, ancak işgücüne olan talebin sendika tarafından önceden bilinmesi ile mümkün olabilir ki bu da nerede ise imkânsız bir durumu ifade etmektedir.

Sendikaların hedeflediği diğer unsur da tekel işletmesi gibi hareket edip, emeğin tek satıcısı durumuna gelmektir. Bu durum da kuramsal açıdan çalışanların tümünü örgütleyen ve çok sayıda alıcı karşısında bir sendikanın emeğin tek satıcısı olması ile mümkün gözükmekte, gerçek durumda ise sendika üyesi olmak isteyenlerin önüne farklı sendikalar çıkmaktadır.

Bir sendikanın aynen mal piyasasında satış yapan bir “tekel” gibi emeğin ücretini yüksek tutması beklenebilir. Ancak tekelin dikkate aldığı temel ölçüt, iktisadi anlamda marjinal gelirin marjinal maliyete eşit olduğu noktaya kadar ücreti (fiyatı) yükseltmek istemesidir. Bu durumun ise geçerlilik şansı çok düşük olmaktadır. Nedeni basitçe sendikaların yüksek bir örgütlenme kapasitesine sahip olamamalarıdır. Ayrıca, üretime ait bir maliyeti bulunmadan mal piyasasındaki bir tekel gibi kârı azamileştirmek için fiyatı yükseltmek de pek olası değildir. Nihayet son olarak, sendikalar aynı zamanda birbirlerine rakip kuruluşlardır ve bir işkoluna çoğu kez birden çok sendika girmekte, tekel durumu ortaya çıkamamaktadır.

TOPLU PAZARLIK SÜRECİ

Toplu pazarlık bir kurum olarak, çalışanlar ve işverenler arasında en geniş anlamda karşılıklı hakları ve çıkarları düzenleyen bir sosyal politika aracıdır. Bu aracın kullanımında sendikaların etkin bir rolü bulunmaktadır. Sendikalar temsil ettikleri gruba göre üyelerinin çıkarlarını koruma ve geliştirmeyi toplu pazarlık mekanizması ile gerçekleştirirler.

Toplu pazarlığın doğuş nedenleri arasında farklı çıkarları temsil eden emek-sermaye kesimleri arasında bir denge ve istikrar arayışı bulunmaktadır. Bu arayış altında sürecin bir bütün olduğunu ve mutlaka karşılıklı diyaloga ihtiyaç doğurduğunu ifade etmektedir.

Toplu pazarlığın gerçekleşebilmesi kendiliğinden işleyen bir süreç değildir. Bazı unsurlar toplu pazarlık sistemi için zorunluluk gösterir:

- Toplu pazarlık sistemi işveren veya sendikası ile işçi sendikası temsilcileri arasında gerçekleştirilmelidir.
- Toplu pazarlık konusu en yoğun olarak ücretler, çalışma koşulları, sosyal yardım ve çalışma yaşamından kaynaklanan diğer başlıkları içermelidir.
- Toplu pazarlık taraflar arasında anlaşma sağlamak amacı ile başlatılmalı ve taraflardan biri olan işçi kesiminin “toplu” olarak temsil edilmesi gerekir.
- Toplu pazarlık yapılabilmesi için tarafların pazarlık güçleri olmalı ve bu güçlerini harekete geçirecek kurumsal araçları bulunmalıdır.
- Toplu pazarlık sonuç olarak toplu iş sözleşmesi imzalanana kadar dinamik bir süreci içermektedir.

Görüldüğü gibi sistemin işleyişi ancak bazı unsurlara bağlı olarak gerçekleşebilir. Bu unsurlar teorik bir modelin oluşumunu önemli ölçülerde etkilemektedir çünkü toplu pazarlığın tarafları ekonomik bir araç olmaktan çok, örgüt olma nitelikleri (sendikalar gibi) daha fazla ağır basmaktadır. Bu nedenle yakın bir tarihe kadar toplu pazarlık sürecini analiz eden ekonomik çalışmalar bulunmamakta idi. 1980’li yıllardan itibaren tarafların pazarlık stratejilerini dikkate alan ve kârların paylaşımı üzerinde duran farklı toplu pazarlık çalışmaları yapılmıştır.

Toplu Pazarlık Kavramı ve Genel Çerçeve

Toplu pazarlığın genel anlamda teorisi esas olarak iki tarafın ücretleri belirlemesine dayanmaktadır. Bu konuda yapılan ilk çözümleme Edgeworth’un 1881 tarihli eserinde belirttiği “rasyonel bireyin kendisi için her zaman en avantajlı olanı diğerleri arasından seçmesi” tek çözüm olmamaktadır. Bazı hâllerde dayanışma ve karşılıklı yardımlaşma da çözüm olabilmektedir. Bu konuda daha sonra yapılan teorik çalışmalar kârların taraflar arasında paylaşım esasına dayanmaktadır.

Toplu pazarlığın farklı düzeyleri bulunmaktadır. Uygulama da en yaygın olarak işyeri ve işletme düzeyi, işkolu ve ulusal düzeyde pazarlıklar yapılmaktadır.

Toplu Pazarlık: Bir tarafta sendika, diğer tarafta da işveren ya da işveren örgütünün yer aldığı, ücret ve çalışma koşullarına ilişkin yapılan pazarlık ve görüşmelerdir.

Öte yandan bu sınıflama ülkelerin endüstri ilişkileri sistemlerine göre farklılıklar göstermektedir. Örnek olarak endüstri ilişkileri sistemi toplu pazarlık tarafları arasındaki ilişkiyi merkezî ya da adem-i merkezî olarak belirleyebilmektedir. Buna göre birçok yazar, ülkeleri toplu pazarlık sistemlerine göre üç farklı gruba ayırmaktadır:

- Toplu pazarlığın merkezî biçimde yapıldığı ve sayılarının azaldığı ülkeler; Avusturya, İsveç, Norveç, Danimarka ve Finlandiya'dır.
- Toplu pazarlığın tam olarak ne merkezî veya ne de ademimerkezî olmadığı ülkeler; Almanya, Hollanda, Belçika, Yeni Zelanda ve Avustralya'dır.
- Toplu pazarlığın ademi merkezî olarak yapıldığı ülkeler; Fransa, İngiltere, İtalya, Japonya, İsviçre, ABD ve Kanada'dır.

Ancak yukarıda yapılan sınıflama çok kısa süre içinde değişmelere uğramaktadır. Örneğin bugün için İngiltere, ABD ve Kanada ademimerkezî; Avusturya ve İskandinav ülkelerinin merkezî toplu pazarlığın yapısı 1980 sonrası önemli değişmelere uğramıştır. Yine, Avrupa Birliği'nde toplu pazarlık düzeyinin ademimerkezîleşmesi eğilimi hakimdir.

Genel olarak toplu pazarlık üretim sürecinin iki faktörü arasında oluşan bir denge mekanizmasıdır. Gerçekten emek ve sermaye arasındaki ilişkilerin düzenlenmesini (ki bu ilişkiler, ücret başta olmak üzere diğer çalışma koşullarını içermektedir) gerçekleştirmek amacıyla işçi ve işveren temsilcilerinin karşılıklı girişimleri görüşmeler toplu pazarlık süreci olarak kabul edilmektedir.

Toplu pazarlık kavramı dinamik bir süreci ifade eder. Pazarlık devam ettiği sürece, pazarlık konusu olan farklı sorun grupları ele alınır. Sürecin sonunda dinamik yapı yerini, toplu iş sözleşmesinin imzalanması ile statik bir sürece bırakır.

Toplu pazarlık süreci tarafları bir araya getiren, birbirleri üzerinde baskı yapmasını da sağlayan ancak karşılıklı ve gönüllü iradelerine dayalı bir sistemdir. Taraflar süreci terketme olasılıkları olmasına rağmen, temsil ettikleri çıkar grupları adına masadan somut şeyler elde ederek ayrılmak isterler.

Toplu pazarlık sürecini tarafların anlaşmaya varmak istedikleri, bir zaman boyutu içinde değerlendirirsek, önemli bazı kriterler karşımıza çıkacaktır. Bunların başında ve toplu pazarlık konuları arasında önem derecesi en yukarıda olan ücret düzeyidir.

Toplu pazarlık görüşmelerinin ana gündem maddesi ücret düzeyidir. Öncelikle ücret çalışanların tek gelir unsurudur. Bunun yanında, fiyat artışları karşısında ücretlerin kolaylıkla aşınması ve dolaysız vergi artışlarının da ücretlilerce yansıtılma olanağının hemen hemen hiç olmaması; ücret gelirinin toplu pazarlık esnasındaki taşıdığı önemi farklı hukuki durum ve gelişmişlik derecelerine göre açıklamaktadır. Bu nedenle toplu pazarlığı açıklayıcı modellerin başta ücret değişkeni ile kurulduğunu ve analizin de öncelikle ücrete bağlı olarak oluşturulduğunu söylemeliyiz.

Toplu Pazarlıkta Anlaşma Yöntemi ve Taktikler

Toplu pazarlıkta ilk adım, işçi sendikasının ihtiyatlı bir şekilde hazırladığı talepleri ile işverenin uygun sınırlar içerisinde sunduğu en düşük düzeydeki tekliflerin müzakere masasında karşılaşmasıdır.

İşçi sendikasının talepleri ve işverenin önerdiği tekliflerin ilk etapta karşılanması taraflar arasında anlaşmazlık kaynaklarını oluşturur. Sendikanın en düşük ücret artışı işveren için çok yüksek bulunup teklifler henüz ilk aşamada anlaşmazlık olarak karşımıza çıkabilir.

Talep listelerinin uzun ve detaylı olması ise çoğu kez tarafları gerçek niyetini gizleyerek konu üzerinde düşünmeye sevk eder. Ancak bazı durumlarda talep listelerinin uzun olması da tarafların anlaşma konusunda esneklik göstermelerine yol açar. Böylece taleplerin bazılarında vazgeçmek, onun karşılığında da daha anlamlı tavizler elde etmek için hareket serbestisi sağlanmış olur.

İşçi sendikasını temsilen toplu pazarlığa katılan sendikacının amacı aşağıdaki konularda başarılı olmaktır:

- Sendikanın tercihlerini en etkileyici bir biçimde savunmak ve tercihlerini belirten konularda yoğunlaştırmak,
- Yönetimin gerçek tercihlerini belirlemek,
- Yönetimin tercihlerini sendikanın tercihleri yönünde değiştirmeye gayret göstermek,
- Üçüncü tarafın tercihlerini etkilemektir.

Benzer konularda, yönetimi ya da işvereni temsil eden kişi de başarılı olmaya çalışacaktır.

Toplu pazarlık görüşmelerinde, her iki taraf için de geçerli olan anlaşma taktikleri “ikna” ve “zorlama”dır. Burada, sendika belli ücret artışlarının, yönetimin düşündüğünden daha yararlı sonuçlar doğuracağına, bu bağlamda verimliliğin yükseleceğine, ekonomik beklentilerin de yönetimin tahmininden daha olumlu olacağına yönetimi ikna etmeye çalışır. Yönetim ise sendikanın taleplerinin kendisine sağlayacağı faydanın az olacağını göstermeye çalışır. Yönetim sendikaya, sendikanın talepleriyle istihdamın daralacağını, bunun sonucunda sendikanın üye kaybına uğrayacağını ve hatta sendikanın taleplerini kabul etmektense işletmenin faaliyetlerini durdurabileceğini belirtir.

Tarafların bu çabası “kendi çıkarımı biliyorum” şeklinde özetlenebilir. Zira ikna edilmeye uğraşılan hususlar karşı tarafın çıkarımı ilgilendiren konular olmaktadır. Zorlayıcılık taktığının, anlaşmazlık durumunda karşı tarafa karşılaşılabilecek maliyetlerin tahminlerden çok daha fazla olacağını göstermek şeklinde olması gerekir. Böylece karşı taraf anlaşmaya zorlanmış olur. Sendika, yönetime belli düzeydeki ücret artışlarını sağlamadıkça, greve gidebileceklerini belli eder. Yönetim ise sendikaya, sendikanın taleplerin belli düzeyi aşması durumunda işletmenin kapanacağını ve ya başka yere taşınacağını vurgular.

Taraflar, toplu pazarlıkta zaman zaman “kuru sıkı” yoluna da başvurabilir. Taraflardan birinin kuru sıkıya inanması, yapan tarafa tekliflerini kabul ettirmede bir olanak yaratabilmektedir. Aslında bir tarafın niyeti olmadığı hâlde, bazı şeyleri yapabileceğini açıklaması olarak ortaya çıkan kuru sıkı bir anlamda blöftür. Gerçekte o durum ortaya çıktığında belirtilen niyet geri çekilecektir. Bunun açığa çıkması, sık sık tekrarlanması kredi ve güvenilirlik sorunu ortaya çıkartır. Blöf yapan, kaybettiğinde saygınlığını yitirebilecektir. Örneğin, “belirli ücret artışı altında grev yaparım” dedikten sonra daha az bir ücret artışını kabul etmek sendikanın itibarını zedeler. Tarafların birbirlerine karşı saygınlıklarını arttırmaları, pazarlık güçleri üzerinde de etkili olur.

Saygınlığını artırmanın bir yolu uzlaşmacı olmaktır. Taraflar, kendini o şekilde ayarlar ki çok anormal ve sağlıksız koşullar dışında hiçbir şekilde geri çekilmek zorunda kalmazlar. Sendikacı, uzlaşmacı tavrını ve çeşitli konularda ne şekilde uzlaştığını sendika üyelerinin üzerindeki baskıyı açıklayarak, grev oylaması yaptırarak, grev fonunu harekete geçirerek görülebilen grev hazırlıkları yaparak da gösterebilir.

Yönetimi temsil eden kişi ise şirketin belli limitlerden sonra ücret artışı veremeyeceğini belirtir. Ancak bu da tehlikeli bir taktiktir. Geçici de olsa uzlaşmacı olan taraf uzlaşmaz bir tavır takınabilir. Böylece taraflar başlangıçta istemedikleri hâlde, bir grev ile karşı karşıya kalabilir.

Pazarlık Gücünü Belirleyen Bazı Unsurlar

Pazarlık gücünü pazarlık yapanların kişisel nitelik ve yeteneklerinin yanı sıra bazı ekonomik ve toplumsal faktörler de etkiler. Taraflar arasındaki güç ilişkisinde iş yerinin kapanmasının maliyeti her iki taraf için de çok önemli bir etkidir. Bu maliyetler ürünün çeşidine ve sanayinin yapısına bağlı olarak değişir. Firma dayanıksız, bozulabilir mal üretiyorsa grev ile kaybolan satış potansiyelinin yeniden kazanılması güçtür. Öte yandan, firma kömür gibi hemen bozulmayan ve üretimi ertelenebilir bir mal üretiyorsa işin durdurulmasıyla üretilmeyen mal daha sonra yeniden üretilir.

Endüstride işverenler, bu şekilde uğradıkları zarardan kaçınabilmek için toplu sözleşmelerin işkolu düzeyinde yapılmasında kararlı olmuşlardır. Ayrıca firmalar bu zarardan kaçınabilmek için grev sigortası adı altında bir güvence aracı oluşturmuşlardır. Buna göre, örneğin uçak şirketleri, kendi aralarında yaptıkları anlaşmayla herhangi bir şirkette grev olması durumunda diğer şirketler aracılığı ile o şirketin hizmetlerini karşılayabileceklerdir.

Sendikalar hakem ile sonuçlanan uyuşmazlık çözümünü yönetimine karşı, taraflar arası tartışma ile grev yapılacağını düzenleyen bir diğer pazarlık gücü taktiği geliştirmişlerdir. Bu yöntemin geliştirilmesindeki amaç, toplu sözleşmeye getirilen birtakım hükümlerle uyuşmazlık durumunda çözüm sağlamaktır. Böylece sendika sözleşmenin yenilenmesinde, kendine daha fazla güç temin etmiş olmaktadır.

İşyerinin kapanıp kapanmayacağı da pazarlık gücünü etkiler. Çünkü işyerinin kapanması işverene olduğu kadar, işçi ve sendikasına da maliyet yükler. Grevdeki işçiler sendikaya aidat ödemedikleri gibi sendikanın grev fonlarından da yardım alırlar. Özellikle uzun süren grevler, sendikaların fonlarının azalmasına yol açar. Bu nedenle, uzun süreli grevden çıkmış bir sendikanın pazarlık gücü zayıflar. Zamanla sendikaların grev yapma olanağı azalacağı için, pazarlık güçleri de azalacaktır.

Toplu Pazarlık Gücü: Toplu pazarlıkta bir tarafın kendi şartları üzerinde anlaşma sağlama yeteneğidir.

K İ T A P



Naci Gündoğan'ın Sendikaların Toplu Pazarlıktaki Gücü (Anadolu Üniversitesi Yay., 1999) adlı kitabında toplu pazarlık gücünü belirleyen unsurlar konusunda daha geniş bilgi bulabilirsiniz.

SIRA SİZDE



1

Ülkemizde 2001 yılında yaşanan ekonomik kriz sendikaların gücünü nasıl etkilemiştir?

Toplu Pazarlık ve Ekonomik Göstergeleri

Toplu pazarlık sistemi çalışanların başta gelir olmak üzere çeşitli haklarını sermaye karşısında korumaya yönelik çabaların bütünüdür. Toplu pazarlık esnasında tartışılan temel konu ücret olduğu için taraflarca geçerli ücret düzeyini saptamak oldukça farklı kriterlerin değerlendirmesini gerektirmektedir. Toplu pazarlık sisteminin ekonomik göstergeleri olarak kabul edilen bu ölçütler, aynı zamanda ücret ve çalışma koşullarının yeniden değerlendirilmesinde tarafların görüşlerini destekleyen veya çürüten nitelikler taşıyabilmektedir.

Kısaca bu ölçütlerin ve ifade ettikleri ekonomik değerlerin kullanılmasının önemi oldukça fazladır. En genel tanımlamaya göre toplu pazarlık esnasında en fazla tartışılan ekonomik konular; hayat pahalılığı, çalışanların verimliliği, çalıştırmanın ödeme kapasitesi ve çalışanların ücret farkları olarak özetlenebilir. Şimdi bunları sırasıyla inceleyelim:

Hayat Pahalılığı

Toplu pazarlık esnasında değerlendirmeye konu olan kriterlerin başında enflasyonla yakından ilişkili olan hayat pahalılığı kavramı gelmektedir. Uygulamada bu kavramdan hareket ederek talep edilen ücret düzeyini belirleme imkânı bulunmaktadır. Hayat pahalılığı talep edilen ücreti belirlemede elbette tek ölçüt değildir. Ücret bilindiği gibi rekabet koşulları, istihdam düzeyi, genel ekonomik yapı gibi oldukça farklı göstergelerden etkilenmektedir.

Hayat pahalılığı, bir tek malın fiyat artışı olarak ifade edilmez. Önemli olan, tek tek fiyatları değil nispi fiyatların artışını takip edebilmektir. Nispi fiyat artışı ise (a malının b malına göre fiyat artışı) mallar arasındaki ikame imkânlarına göre değişecektir. Örneğin; tereyağ fiyatının artışı margarin talebini arttırabilecektir. Buna karşılık margarin fiyatlarının artması ile sözünü ettiğimiz ikame ortadan kalkacak, sadece yağ fiyatları düzeyinin yükselişinden söz edilecektir. Örnekleri arttırarak, belirli malların fiyatının artışından enflasyona geçebiliriz: Bir tek mal fiyatının artışı enflasyon veya hayat pahalılığı nedeni olamaz.

Burada önemli olan diğer bir nokta mal fiyatının artışından çok, o malın bireylerin tüketim harcamaları içindeki yeridir. Ekmek fiyatlarının %10 arttığı bir dönemde ekmeğe yapılan harcamalar bireylerin toplam harcamaları içinde %10'luk bir yer tutuyorsa tüketici fiyatları indeksindeki artış ekmek fiyatlarındaki artış ile ekmeğe yapılan harcamaların bireylerin toplam harcamaları içindeki payının çarpımı kadar olacaktır. Yani $0.10 \times 0.10 = 0.01$ 'lik bir artış olacaktır. Tüketici fiyatları indeksinin hayat pahalılığı ölçüsü olup olmaması, elbette çalışanların büyük ölçüde tüketim kalıpları benzerliğine ve bu indekslerin kapsadığı mallara bağlıdır.

Bazı mal fiyatlarının artarken bazı malların aynı ölçüde fiyatlarının artmaması ya da tüketici indeksine yansıtılmaması, çalışanla işveren arasındaki ücrete dayalı uyumsuzlukları arttıracaktır. Genelde işveren, çalışanların tükettiği tüm malları üretmektedir. Bu yüzden sendika, ücret artışını esas alırken sadece üyelerinin çalıştığı işletme ürünlerinin fiyatlarını değil, genel tüketici fiyat indeksini dikkate alacaktır.

Bu noktada sendikanın toplu pazarlık içindeki ücret tartışmalarını bütünleştirmesi gerekmektedir. Sendikanın hayat pahalılığına ilişkin istekleri başlıca üç noktada toplanabilir:

- Fiyatlar genel düzeyinin ücretler ortalamasını aşmaması,
- Gelecek enflasyon beklentisine uygun ücret artışları,
- Tüketici fiyat indekslerinin belirli koşullarda yenilenmesi.

Dikkat edilirse ilk madde reel ücretlere ilişkin bir konuyu gündeme getirmektedir. Şayet ücret/fiyat oranında bir önceki yıla göre bir gerileme mevcutsa sendika bir artış talebi ile bu farkı kapatmaya çalışacaktır. Aksi hâlde üyelerinin yaşam standartları bir önceki yıla göre gerilemiş olacaktır.

Sendikanın toplu pazarlık tartışmaları sırasında değerlendireceği bir diğer nokta ise enflasyon konusunda beklentileri olmaktadır. Eğer sendikanın izleyen yıla

ilişkin enflasyon tahminleri yüksek bir oranda ise sendikal talepler de yükselecektir. Ancak izleyen yıla ilişkin tahminde bulunmanın güçlüğü de açıktır. Kaldı ki enflasyon ve hayat pahalılığı olgusunu etkileyen çok sayıda değişken mevcuttur. Sendikanın basit ve etkili yöntemi gelecek tahmini için yetersiz kalacaktır: %5 hayat pahalılığı oranı ise en az %5 ücret artışını gerektirecektir. Bu basit yöntem geleceğe yönelik tahminler için yetersiz kalacaktır.

Sendika, hayat pahalılığını ölçmede tüketici fiyatları indeksinden yararlanmaktadır. Çünkü toptan eşya fiyatları indeksinde yer alan mallar bu açıdan gerçekçi olmamaktadır. Ancak bütün istatistiklerde ortaya çıkan bazı hataların giderilmesi ve indeksi daha kullanışlı hâle getirmek için indekslerin belirli dönemlerde yenilenmesi gerekmektedir.

1. İndekse konu olan mal miktarı malların kalitesindeki değişmelerin takip edilmesi gerekmektedir. Ancak bu malların değişmesi fiyatlarında da değişmelere neden olacaktır. Ütü istemeyen bir pantolonun fiyatı diğerlerine oranla daha yüksek olabilir. Giyim eşyası olarak hangi tür pantolon indekse katılmalıdır? Bu nedenle indekse konu olan malların nitelik ve kalitedeki değişmeleri ayarlanması gerekir.
2. Tüketime konu olan malların tüketicilerce zaman içinde değişikliğe uğraması da tüketici fiyatları indeksine yansımayan bir gelişmedir. Dikkat edilirse on yıl önceki gereksinimlerde önemli değişiklikler bulunmaktadır. Gaz ocağı yerine, bütan gazlı veya elektrikli fırınlar ve günümüzde mikrodalga fırınlar yaşanan teknolojik gelişmenin uzantıları olarak tüketim kalıplarını değiştirmektedir.

DİKKAT



1987 yılından sonra uygulanan 1994 Hanehalkı Gelir ve Tüketim Harcamaları Anketi, daha önce uygulanan anketlerden farklı bir yöntemle; tüketim harcamaları ve gelir dağılımı amaçlarına yönelik olarak iki ayrı anket şeklinde düzenlenmiştir. Bu uygulamada, 1 Ocak-31 Aralık 1994 tarihleri arasında Türkiye genelinde 62 kentsel ve 174 kırsal yerleşim yerinde her ay değişen, 1.522'si kentsel, 666'sı kırsal yerleşim yerinde olmak üzere toplam 2.188 örnek haneye Hanehalkı Tüketim Harcamaları Anketi uygulanmıştır. Bu anketin sonuçları, 1994=100 bazlı Tüketici Fiyatları İndekslerinin hesaplanmasında kullanılmış olup, bu çalışmadan elde edilen sonuçlardan Türkiye, Kent, Kır ve 7 coğrafi bölge ile seçilmiş 19 il merkezî için tahminler elde edilmiştir. İkinci aşamada ise Şubat-Mart 1995 tarihleri arasında "Hanehalkı Tüketim Harcamaları Anketi" kapsamında olan toplam 26.256 örnek haneye "Hanehalkı Gelir Dağılımı Anketi" uygulanmıştır.

3. Tüketici fiyatları indeksine giren malların daha çok hangi tür ailelerde yoğunlaştığının incelenmesi gerekmektedir. Bu anlamda indekse konu olan malların geniş bir tüketici kitlesinden alınması hangi ölçülerde mümkün olacaktır? Aile bireylerinin sayısı, yerleşme bölgesinin nüfus yoğunluğu, ailenin gelir düzeyinin mevcut malların farklı içerikli olmasını ortaya koyacaktır.

Hanehalkı Tüketim Harcamaları Kapsamı:

- i) Harcamaların hanehalkı için yapılmış olması gerekmektedir.
- ii) Harcamaların tüketim amacıyla yapılmış olması gerekmektedir.
- iii) Tüketim harcamaları aşağıdaki gruplar ayrımında kapsamıştır:
 1. Gıda ve alkolsüz içecekler
 2. Alkollü içecekler, sigara ve tütün
 3. Giyim ve ayakkabı
 4. Konut, su, elektrik, gaz ve diğer yakıtlar
 5. Mobilya, ev aletleri ve ev bakım hizmetleri
 6. Sağlık
 7. Ulaştırma
 8. Haberleşme
 9. Kültür, eğlence
 10. Eğitim hizmetleri
 11. Otel, lokanta ve pastane
 12. Çeşitli mal ve hizmetler
- iv) Hanehalkı tarafından yapılan tüketim harcamaları, anket dönemi içinde ölçüm kriterlerine (sahiplenme, kullanım, ödeme) uygun bir şekilde alınmıştır.
- v) Anket döneminde yapılan tüketim harcamaları kapsamıştır. Araştırmada örnek hanehalkı tarafından anket dönemi içinde,
 - Hangi tüketim mal ve hizmetlerinin,
 - Nasıl (peşin veya taksitli satın alış, kendi üretimi, aynı gelen vb. şeklinde)
 - Ne kadar (ne miktarda),
 - Ne değerinde,
 - Nereden alındığı şeklinde bilgiler derlenmiştir.

Tüketim harcaması bileşenleri:

Satın alışların değeri,

- Kendi üretiminden tüketilen ürünlerin değeri,
- Müteşebbis olan fertlerin anket ayında işyerinden haneye getirdiği ürünlerin değeri,
- Ücretli çalışan fertlere anket ayında işvereni tarafından verilen mal ve hizmetlerin değeri,
- Hanehalkının özel kişi ve kuruluşlara vermek üzere hediye veya yardım şeklinde satın aldığı mal veya hizmetlerin değeri,
- İzafi kira,
- Son bir yıl içinde satın alınan otomobil, beyaz eşya, bilgisayar, televizyon, kamera, mobilya, ısıtma ve soğutma sistemi gibi dayanıklı tüketim mallarına yapılan harcamaların aya düşen değeri.

Tablo 2.1

Hanehalkı Tüketim Harcamaları

Kaynak: TÜİK, 2005
Hanehalkı Bütçe Anketi Kapsamı, Yöntemi, Tanım ve Kavramlar Hakkında Genel Açıklamalar.

4. Sendikanın indeks hesaplamasında dikkate alacağı bir diğer olgu da gelir-tüketim ilişkisidir. Bilindiği gibi farklı gelir gruplarının tüketim eğilimleri de farklı olacaktır. Sonuçta indekse giren mallar aynı olmasına rağmen, fiyat artışları tüketim eğilimleri farklı olan grupları aynı oranda etkilemeyecektir. Örnek olarak, gelir düzeyi düşük olan bir aileyi ele alırsak, bu aile gelirinin %30'unu gıda maddelerine, geri kalanı da giyim, kira, ulaşım gibi ihtiyaçlarına ayırmış olsun. Fiyatlar genel düzeyi ortalama %10 civarında, buna karşılık gıda mallarında artış %30 olsun.

Bu durumda aile için enflasyon oranı:

$$(0.30 \times 0.30) + (0.70 \times 0.10) = 0.16 (\%16)'dır.$$

Öte yandan gelir düzeyi yükseldikçe, aileler için enflasyon oranı değişecektir. Örneğin, gelir düzeyi yüksek bir ailenin gıda için yaptığı harcamaların tüketim içindeki payı %10 ise bu ailenin karşılaştığı enflasyon oranı daha düşük olacaktır.

$$\text{Yani, } (0.30 \times 0.10) + (0.10 \times 0.90) = 0.12 (\%12) \text{ olacaktır.}$$

Şu hâlde tekrar özetlemek gerekirse sendikanın hayat pahalılığı konusundaki tartışmalara dayanarak, indekslerini yeniden değerlendirilmesi gerekecektir. Bu yeni form içindeki değerlendirmede ücretler, fiyat indeksine ve millî gelirin gelişimine göre saptanacaktır.

Ödeme Kapasitesi

Toplu pazarlık sırasında tarafların üzerinde durdukları bir diğer faktör de işletmenin ödeme kapasitesidir. İşverenin kârlılık durumuna göre ücret taleplerinin hangi oranda karşılanacağı, tartışmaların önemli bir noktasıdır. Gerek hayat pahalılığı gerekse verimlilik konusunda olduğu gibi ödeme kapasitesinin ücretlere yansıtılacak bölümü içinde tarafların karşıt görüşleri bulunmaktadır.

İşçi sendikası için kârlılık artışı, üyelerinin aldıkları paya, net ilaveler sağlamalıdır. Çalışanların kârın artışına yaptıkları katkılar, sonuçta yine çalışanlarca paylaşılmalıdır. Ters durumlarında ise (zarar hâlinde) bu ilkenin uygulanması iki gerekçeye dayalı olarak kabul edilmez.

- İlk olarak, tanım gereği kâr bir fazlalık ölçüsüdür. Emek dışındaki üretim faktörlerinin (makina, teçhizat, sabit sermaye vb.) emeğe göre daha fazla bir önceliği bulunmamaktadır. Bu kârlılığın bulunmaması hâlinde ise ortaya çıkan zararın diğer üretim faktörleri arasında paylaşıldığı görülmemiştir. Şu hâlde zararın emek unsuruna ödetilmesinin tutarlı bir gerekçesi yoktur.
- Öte yandan, toplu pazarlık esnasında ele alınan kriterlerden biri de işletmenin yönetim ve organizasyonunun tam ve eksiksiz olarak uygulanmasıdır. Bu yönüyle ortaya çıkan bir zararın veya kârın düşük olması çalışanların sorumluluğu dışındadır.

Konunun işveren yönüyle ele alınışı sendika karşıtı özellikleri taşımaktadır. Kârlılık artışı, ödeme kapasitesinde bir yükselme sağlasa bile, burada ücretlerin önceliğinin bulunduğunu kabul etmek (sendika lehine) işletmenin genel politikasının aksine sonuçlar doğuracaktır. İşveren ödeme kapasitesindeki artışın, hemen ücretler lehine yansımaya aşağıdaki gerekçelerle karşı çıkmaktadır.

- Ücretler, işletme açısından ödenecek olan öncelikli giderlerdir. Bu yönüyle işletme çalışanlarla bir anlaşma yapmıştır. Kârlılık artışında ise yaratılan bir fazladır ve işletmenin yaşaması içindir. Yatırımların finansmanı için kredi maliyetlerinde yükselmeler işletmenin gelecek dönemine ilişkin kârlılığını ortadan kaldıracaktır.
- Ücretlerin artışı, işletme için rekabet sorununu ön plana getirecektir. Önemli olan uzun dönem içerisinde ücretlerin artış eğilimidir. Sendika kısa dönemde çalışanların haklarının kaybolmamasını sağlayacak olan ücret düzeyini araştırmalıdır.

Doğal olarak ödeme kapasitesindeki artış, taraflarca farklı açılardan değerlendirilmektedir. Sonuçta ücret artışına dayalı güdülerden biri olan ödeme kapasitesinin

deki değişimler, sendikanın gücü ve toplu pazarlık görüşmelerinin genel çerçevesine uygun bir biçimde ücret oranına yansıtılabilecektir.

İşverenin ödeme kapasitesi toplu pazarlık esnasında sendikanın dayandığı sağlam argümanlardan biridir. Sadece kârlılık durumu değil aynı biçimde işletmenin çeşitli analiz teknikleri ile incelenmesi ve bu sonuçlara göre genel bir ödeme kapasitesinin sendika tarafından araştırılması gerekmektedir.

Ücretlerin Genel Düzeyi

Toplu pazarlık esnasında ele alınan konulardan biri de ücretler genel düzeyine bakıp bir karşılaştırmaya uygun olup olmamasına karar vermektir. Ücretlere ilişkin çalışmalar, toplu pazarlık tartışmalarının ağırlığını taşımaktadır. Aynı iş kolunda çalışanlar arasındaki bir kıyaslama ücretten doğan farklılıkları işletmelere göre ortaya koyacaktır. Genel bir açıklama tarzı, ücretten doğan farklılıkların çalışanları iş-kolu içindeki hareketliliğine neden olacağını ifade etmektedir. Ancak bu hareketin ücret dışı rekabet, işsizlik oranı ve vasıf düzeyi gibi farklı etkenlere de bağlı kalabileceği gözden uzak tutulmamalıdır.

Sadece bu farklılıkların ortaya konmasının bile ücrete dayalı önemli güçlükleri bulunmaktadır. Toplu pazarlık esnasında ortaya çıkan değerlendirmedeki sorunları aşağıdaki biçimde toplayabiliriz:

1. Kıyaslamada ortaya çıkan bir önemli güçlük yapılan toplam ödemelerin saptanmasına ilişkindir. Çalışan, işyerinde aldığı ücretin dışında ücret benzeri bir dizi yan ödmeden de yararlanır. Çalışan, bir işletmede alacağı parasal ya da parasal olmayan olanakları değerlendirip karar verecektir. Oysa öte yandan, “eşit işe eşit ücret ilkesi” çalışanların aldıkları parasal ücretleri kıyaslama konusu yapmaktadır. Ücretli izin, ikramiye ve benzeri gelirler uygulamada karşılaştırılmaktadır.

İlk olarak bu karşılaştırmaların parasal ve reel bazı güçlükleri bulunmaktadır. Üstelik farklı standartları karşılaştırabilecek hangi nesnel temelleri ele almak gerektiği tartışmalıdır (örneğin, Bursa ile Kars’ın farklı hayat standartlarında olduğunu biliyoruz. Ancak karşılaştırmada ele alınacak ekonomik birim sosyal ve kültürel olguları dışlarsa, hangi ölçüde karşılaştırma ortaya çıkabilir? Ekonomik gelişme ve bölgeler arası ekonomik farklılıklar azaldıkça, sosyal ve kültürel farklılıklarda azalacak, benzer bir yapılanma ortaya çıkabilecektir). Şu hâlde bölgelere göre farklı hayat düzeyleri gene farklı ödemelerle mi karşılanacaktır? Bölgesel farklılıkların yanı sıra çalışanların yaptıkları iş sırasında harcadıkları çaba da farklılık gösterecektir. Şehirde çalışan bir posta dağıtıcısı ile kırsal alanda çalışan posta dağıtıcısının aynı işi yapmalarına rağmen aynı fiziksel çabayı göstermeleri söz konusu değildir.

Bu nokta toplu pazarlık esnasında tarafların arasındaki tartışma konularından biridir. İşveren farklı randıman gerektiren fakat niteliği aynı olan işlerde ücretlerin farklılaşmasından yana bir tutum izlemektedir. İşçi sendikasının ise farklı verim düzeylerinin çalışandan kaynaklanmadığı gerekçesiyle ödemelerde bir ayırma gidilmesini engellediği görülür. Sonuç olarak, yapılan toplam ödemelerin bir yandan bölgesel bir yandan da ödemenin niteliğine bağlı sorunlar yüzünden hesaplama güçlüğü yarattığı görülmektedir.

2. Ücrete dayalı karşılaştırmalarda ortaya çıkan bir diğer güçlük; aynı işin farklı niteliklerinin her zaman benzer etkiler yaratmamasından kaynaklanmaktadır. Örnek olarak aldığımız iki ayrı işin çalışan üzerinde yarattığı olumsuz koşullar (stres, yorgunluk vs.), işin yapılmasından kaynaklanan farklı sorumluluk düzeyleri (hassasiyet, hayati önem vs.) veya işin sadece

karmaşık bir yapı göstermesi, yapılacak kıyaslamalarda son derece oynak kriterler bulunduğunu göstermektedir. Kuşkusuz kıyaslama için bazı ölçütler temel alınabilir. Öğrenim durumu veya işteki çalışma süreleri kıyaslama için genellikle ortak bir payda olarak kabul edilir. Ancak bu dolaylı faktörlerin ücret farklılıklarını hangi ölçüde benzer bir temele dayandıracağı kesinlik taşımamaktadır.

Bütün bu faktörler ücretlere bağlı kıyaslamalardaki ortak güçlüklerdir. Bunların giderilebilmesi için kıyaslamayı yapacak ortak bir terim bulmak gerekir. Bu ortak terim, ücret artış oranlarının önceden bilinip bilinmemesine bağlı olacaktır. Önceden doğru tahmin edilen ücret artış oranları, farklılıkları giderici önlemlerin tarafarca alınmasını kolaylaştırır. İşçi sendikasının toplu pazarlık esnasında karşılaştırma yapılabilmesi için aşağıdaki ilkelerin geçerliliği önem taşımaktadır:

- Eşit işe eşit ücret ilkesi
- Şubelerde ve merkezde aynı ücret düzeyinin ödenmesi ilkesi
- Eşit verimlilik, eşit ücret ilkesi
- Kârlardaki artış oranının eşit ölçüde ücretlere yansımaları ilkesi

TOPLU PAZARLIK MODELLERİ

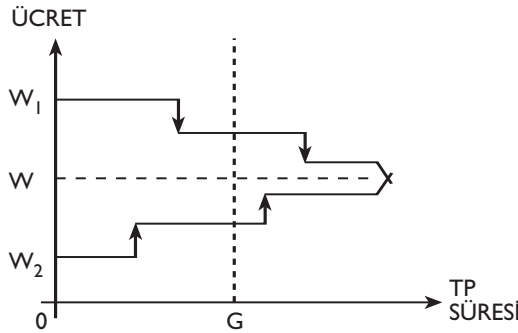
Burada toplu pazarlık sürecini açıklayan beş farklı model incelenmiştir. Bu modeller toplu pazarlığın uygulanışını birbirinden farklı değişkenlere göre açıklamayı hedeflemektedir. Toplu pazarlık süreleri, ücretler ve grevler, maliyetler, beklenen faydalar gibi temel değişkenler modellerin kavramsallaştırılmasında kullanılmıştır.

Albert Ress'in Toplu Pazarlık Modeli

A. Ress'in toplu pazarlığa ilişkin modeli son derece basit ve yalın bir görünümündedir. Daha karmaşık modellere göre bir giriş niteliğindedir. Modeli açıklayan aşağıdaki Şekil 2.1'e göre, yatay eksen toplu pazarlıkta geçen süreyi, dikey eksen ise toplu pazarlık konusu olan ücret düzeyini belirler. Sendikanın ücret talebinin W_1 ücret düzeyinden işverenin ise W_2 düzeyinden ücret belirlediği kabul edilirse ücret farklarına göre bir uzlaşmazlık olduğu açıktır.

Şekil 2.1

A. Ress'in Modelinin Çizimsel İfadesi



Genel olarak sendikanın talebi ($W_1 > W_2$) işverenin ücret arzından daha yukarıdadır.

Toplu pazarlık sürelerinin uzaması her iki tarafa da ücret düzeyinin değiştirmesi için bir baskı yaratacaktır (işsizlik ve üretim kaybı endişeleri).

A. Ress'in modelinde yatay eksen üzerinde gösterilen G noktası grev veya lokavta başlama noktası olarak kabul edilmektedir. Anlaşmanın sağlanması, şekilde de görüldüğü gibi grev veya lokavta geçen bir sürenin sonunda olmaktadır.

Model oldukça basit bir gerçeği açıklamaktadır. Ücret düzeyi tarafların birbirine gösterecekleri tepkilere ve tepki hızlarına bağlı olarak belirlenecektir. Talep edilen ve verilen ücret düzeyleri arasındaki fark ($W_1 - W_2$) ne kadar büyükse toplu pazarlık süresi o kadar uzun olacak demektir. Tarafların bu süreyi kısaltmaları yalnız ücret düzeyleri arasındaki farka değil aynı zamanda bilgi alışverişine de bağlı olacaktır.

Toplu pazarlık esnasında sıkça rastlanan bir soru, Ress'in modeli için de geçerlidir. Niçin taraflar önceden bir w ücret düzeyinde anlaşmaz Ress'e göre, şayet sendika bu ücret düzeyini baştan kabul ederse üyelerinin sendikayı ve yaptığı anlaşmayı reddetme ihtimali vardır.

Oysa sendika belirli bir süre devam eden grevden sonra, w ücret düzeyi hatta daha altında bir ücretten anlaşma yapsa bile, çalışanların anlayışla karşılaşması olasılığı daha fazladır. Sendikanın veya işverenin pazarlık güçlerine bağlı olarak belirli rantlardan yararlanma her zaman için mümkün görülmektedir.

İşveren açısından bakıldığında, Ress'in modelinde sendika-işveren bilgi alışverişi sınırlıdır. Buna göre, sendikanın gücü ve kapasitesi hakkında yeterli bilgi bulunmamaktadır. Bu noktada, bilgi yetersizliği nedeniyle işverenin ve sendikanın direnme ve uzlaşma noktalarının nerede olacağını, kestirmek güçleşmektedir. Sonuçta, sendikanın direnme kapasitesine ait bilgilerin işverene ulaşması grevin başlamasında anahtar bir rol oynayacaktır.

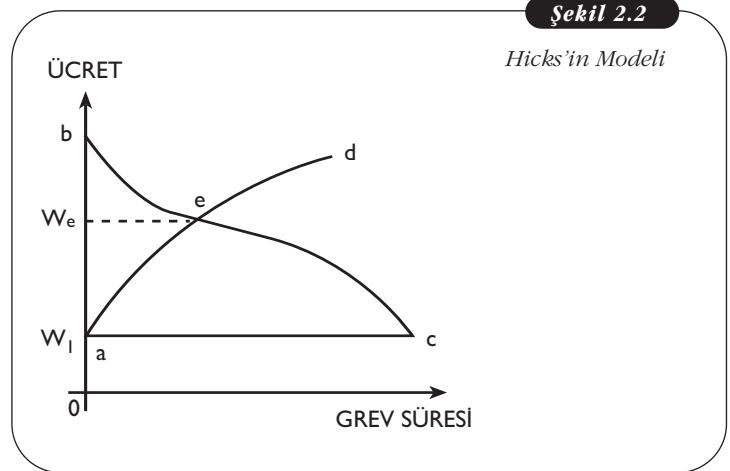
J. R. Hicks'in Toplu Pazarlık Modeli

Hicks'in modeli de Ress'in modeli gibi yalın ve basit özellikler taşımasına rağmen, birbirinden ayrıldığı önemli noktalar bulunmaktadır. Örneğin Hicks'in modelinde Ress'inkinden farklı olarak grev ve grevde geçen süreler toplu pazarlıkta geçen sürelere dahil edilmiştir. Böylece grev süreleri içsel bir değişken olarak modele katılmıştır. Burada ücretler aynı şekilde göz önünde tutulmuştur. Grafik üzerinde "ac" doğrusu, bize hiçbir sendikal faaliyetin bulunmadığı bir süreci ifade etmektedir. Bu nedenle W_1 ücret düzeyi sendikal baskı bulunmadığı için sabit bir doğru biçimindedir. "ad" eğrisi ise işverenin yapabileceği (ücretlere bağlı olarak) en yüksek fedakârlığı göstermektedir. Bu eğrinin üzerindeki noktalarda işveren anlaşmayı reddedecektir. Şu hâlde işverenin ödeme sınırlarından geçen eğri, "fedakârlık eğrisi" olarak tanımlanabilir.

Karşı tarafın, yani işçi sendikasının ücret taleplerini belirten eğrisi "bc" olsun. Sendika bu eğrinin altında oluşan ücretlerden anlaşmaya yanaşmayacaktır. Sonuç, işin durması şeklinde özetlenebilir. Sendikanın ücret taleplerinin alt ve üst sınırlarını belirten eğriyi (daha aşağı inmesi mümkün olmadığı için) "direnme eğrisi" olarak da tanımlamaktadır.

Bu model e noktasını, işçi sendikasının ve işverenin ücret düzeyinde anlaşacakları nokta olarak kabul eder. Bu denge noktasının sağında tarafların uzun süreli bir greve katlanacakları ile sürülmektedir ("dec" alanı).

Sendikanın ücret talebinin başlangıcı olan b noktası sadece başlangıç ücretini değil, aynı zamanda grev yapılmadan kabul edilecek ücreti göstermektedir. Fakat bu yüksek ücretin istihdam üzerinde yaratacağı önemli bir maliyet, istihdam kaybı şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle "ac" ücret düzeyi sendikasız işçilerin aldıkları ücrete eşittir. Kuşkusuz sendikanın bu ücreti kabul etmesi beklenemez çünkü uzun bir greve rağmen anlaşma sağlanamamış, uygun bir ücret gerçekleşmemiştir. Bu



noktada sendikanın üyeler üzerindeki etkinliğinin azalması söz konusu olacaktır (İngiltere maden işçilerinin bir yıla yakın bir süre sürdürdüğü grev (1984-1985) bu konudaki ilginç deneyleri barındırmaktadır. Sendika bir yılın sonunda işverenin taleplerini kabul etmek zorunda bırakılmıştır. Üye işçilerin maddi zorlukları grevin sona ermesine yol açmıştır).

Hicks'in modelinde toplu pazarlık, taraflara bir maliyet getirmekte, işveren ücretin maliyetini grevin tahmini süresi ile karşılaştırıp değerlendirme yoluna giderken sendika işverenin teklifini hemen kabul edip, düşük bir ücrete razı olma ya da uzun bir greve katlanarak işverenin önerilerini reddetmenin işçiler açısından maliyetini karşılaştırma seçenekleri ile başbaşıdır.

Hicks'e göre, W_e ücret düzeyi, toplu pazarlık esnasında sendikanın elde edeceği en yüksek ücrettir. Buna rağmen sendikanın niçin bu ücret düzeyinden işverenle anlaşmadığını ve belirli bir süre greve gittikten sonra anlaşma yapıldığı şeklindeki bir soruya yanıt, Hicks'te Ress'ten farklı olarak şu şekilde formüle edilmektedir:

- Tarafların birbiri hakkında önceden bilgi sahibi olmamaları,
- Grev olmazsa sendika üyesi işçilerin sendikalarını suçlayacağı kaygısının sendika tarafından öne çıkarılması.

Toplu pazarlık esnasında taraflar birbirleri hakkında bilgi edinememektedirler. Direnme ve fedakârlık eğrilerinin eğimleri bilinmemektedir. Bu bilgi eksikliğinin taraflarca giderilmesi, ancak grev esnasında mümkün olmaktadır.

Hicks'in modelinde bazı eksiklikler göze çarpmaktadır. Bilindiği gibi tarafların bilgi eksikliği veya suçlanmamak gibi nedenlerle greve başlayacağı varsayılmaktadır. Oysa tersi durumda grev olması mümkün değildir. Dikkat edilirse model, grevi bir veri olarak ele almaktadır. Sadece bu açıdan bile belirli hataları içermektedir. Öncelikle şu sorular sorulabilir:

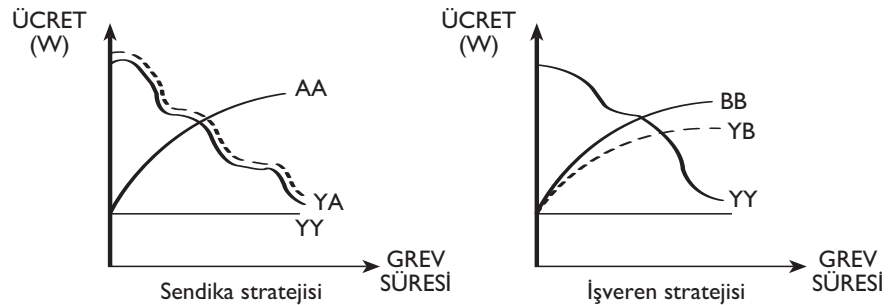
- Toplu pazarlıkta taraflarının rasyonel olmayan biçimde davranmaya eğilimli olduklarını varsayarsak, bu durumda grev yapmadan istenen ücret ödenirse ne olacaktır?
- Eksik ve hatalı bilgi, toplu pazarlık yapan taraflara kasıtlı olarak aktarılmışsa sonuç ne olacaktır?

Yukarıdaki soruları model içinde yanıtlamak mümkün değildir. Hicks'e göre, rasyonel davranan yöneticiler varsa ve bilgi eksikliği söz konusu değilse grevin gerçekleşmesi mümkün değildir.

Oysa tersi duruma her zaman rastlanmaktadır. Özellikle tarafların karşı tarafa blöf yapmaları, toplu pazarlık esnasında sıkça rastlanan bir olgudur. Gerek sendika direnme gücü hakkında gerekse işveren ödeme kapasitesi hakkında, gerçek bilgiler karşı tarafa aktarılmak istenmeyecektir.

Şekil 2.3

Blöf ya da Pazarlık



Gerek sendikanın gerekse işverenin toplu pazarlık esnasında izledikleri stratejiler gerçek durumu yansıtmayabilir. Sendika direnme gücünü olduğundan fazla (YA), işveren de ödeme gücünü mevcut olandan daha düşük göstermek için çaba gösterecektir (YB).

Cartter ve Marshall Modeli

Toplu pazarlığı açıklayan modellerden biri de adını esin kaynağı olan kişilerden alan Cartter-Marshall modelidir. Bu model de öncekiler gibi toplu pazarlık sürecini ücrete dayalı olarak çözümlenmektedir. Ancak Ress ve Hicks'den farklı olarak bu modelde farklı bir değişken olan maliyet, işveren ve işçi sendikaları için ayrı ayrı ele alınmıştır.

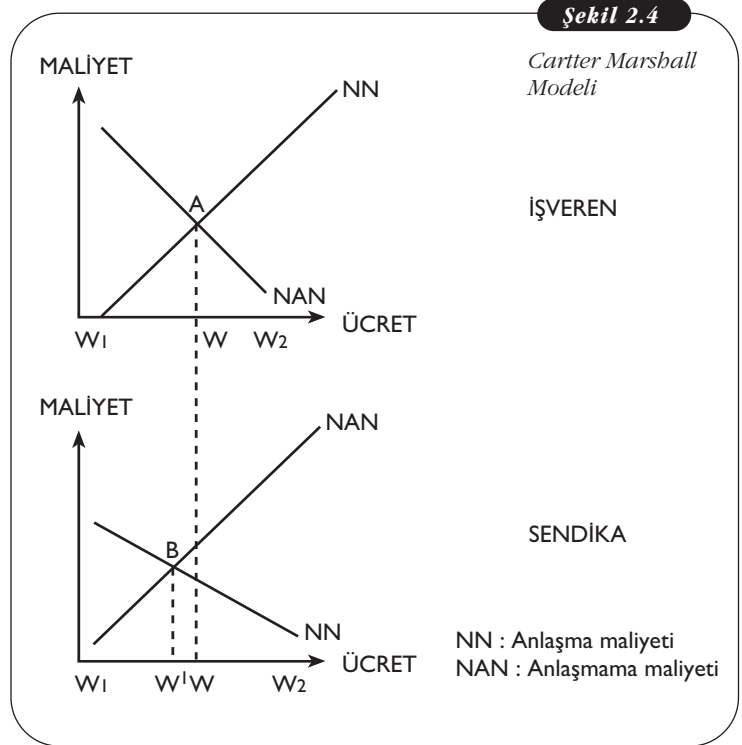
İşveren için toplu pazarlık esnasında yaptığı anlaşmanın maliyeti ücretle birlikte artmaktadır. Örneğin 500 ₺/saat ücreti yerine, sendikal baskı ile işverenin 550 ₺/saat teklif etmesi fazladan 50 ₺/saatlik bir anlaşma maliyetini işverene yükleyecektir. Tersi bir durumda ise, işverenin anlaşma yapmayı reddederek yani greve katlanarak ücretleri bir miktar aşağıya çekmesi mümkündür (ücretin azalması ücret artış oranındaki düşme olarak düşünülmeli).

Anlaşma ve anlaşmama maliyeti, sendika için tersi bir durumu ortaya koyacaktır. Sendika için anlaşmanın maliyeti, işveren tarafından önerilen ücretin kabul edilmemesi hâlinde katlanılan grev süresine eşit olacaktır. Ücret seviyesi düşük olduğu zaman sendikanın işverenle anlaşmasının maliyeti daha yüksek olacaktır. Aksine, yüksek ücret seviyesinden işverenle anlaşmanın maliyeti daha düşük olacaktır.

Şu hâlde kısaca özetlersek, sendika için anlaşmama maliyeti ücret seviyesi ile birlikte artmaktadır.

İşveren, anlaşma ve anlaşmama maliyetlerinin birbirine eşit olduğu ücret oranından toplu pazarlık yapmak isteyecektir. Şekil 2.4'te, A noktasının solundaki her nokta işveren için anlaşma yapılabilecek şartları içermektedir. Şu hâlde W_1 W alanı işverenler için uzlaşma alanıdır. A noktasının sağındaki alanda, anlaşmama maliyeti anlaşmaya göre daha küçük olacağı için işveren, W W_2 arasında grev yapılmasına katlanabilecektir. Başka bir deyişle bu alanda anlaşmak, işveren için yüksek bir ücretle ilişkili olacağı için, işveren grevin yapılmasına katlanabilecektir.

Sendika ise toplu pazarlık için anlaşma yapacağı ücret düzeyini her iki maliyetin birbirine eşit olduğu B noktasında belirleyecektir. Bu noktanın sağındaki alan üzerinde herhangi bir yerde anlaşma yapılabilir. Bu uzlaşma alanının dışında kalan alan ise (B noktasının solunda) sendikanın grev için seçtiği alandır. W_1 ücreti ise sendikanın anlaşmak için kabul edebileceği en düşük ücret seviyesidir.



Sonuç olarak W_1W arasında kalan alan, tarafların toplu pazarlık yapmak için kullandıkları potansiyel anlaşma bölgesidir. Oysa pratikte böyle bir potansiyel anlaşma alanı bulunmayacaktır. Toplu pazarlık, tarafların birçok değişkeni bir arada bulunduracağı ve karar vereceği bir süreç içinde gerçekleşecektir. Ancak bazı aritmetik hesaplamalar, toplu pazarlık yapan tarafların tutumlarının verilere göre değerlendirilmesini ortaya koyabilir:

A_t = toplu pazarlık yapan tarafın tutumunu belirleyen katsayı (bu 1'i aşarsa anlaşma yapılır 1'den az ise greve gidilir)

Toplu pazarlık yapan tarafın stratejisi, kendi isteklerinin maksimize edilmesi ve karşı tarafın gözünde anlaşmama maliyetini yükseltmektedir.

$A_t = 1$ ise işveren için, 2 ise sendika için tutumu,

α = tahmini grev süresi > 1 veya < 1

B = grev süresi

W = karşı tarafın ücret önerisi

W^1 = ücrete ilişkin talep

Z = sözleşme süresi

Buna göre;

$$\text{Tarafın tutumu } (\alpha) = \frac{BW}{z(W - W)} \text{ şeklinde ifade edilir.}$$

R. Walton-R - Mc Kersie Modeli

Toplu pazarlık sürecinde davranışsal teorilerin ilki Walton-Mc Kersie tarafından geliştirilmiştir. Bu model, "işçi işveren ilişkilerinde davranışsal teori" adı ile yayımlanmıştır. Bu çalışma toplu pazarlığı tek bir süreç olarak değil, birbirleri ile bütünleşen farklı süreçler olarak ele almıştır. Bu teoriye göre süreçler;

A- Ödül dağıtıcı pazarlık,

B- Bütünleştirici pazarlık,

C- Davranışsal yapılanma,

D- Örgüt içi pazarlık.

Şimdi bunları çok kısa olarak ele alalım.

Ödül dağıtıcı pazarlık: Walton Mc Kersie'ye göre; toplu pazarlık süreci işçilerle işverenler arasında sınırlı sayıdaki "ödül"ün paylaşılması mücadelesidir. Bu modelde toplu pazarlık görüşmeleri sırasında tarafların birbirine karşı tavırları her görüşme maddesi için beklenen subjektif faydaya göre değişir. Örneğin W_1 'lik bir ücret artışı için (u_1) karşı tarafın bunu kabul etme olasılığı (P_a) kabul etmeme olasılığı ($1-P_a$) ve grevin faydası (U_s) ise beklenen subjektif fayda (SF) aşağıdaki gibidir;

$$sf = (u_1 \cdot P_a) [(1-p_a) \cdot U_s]$$

Bütünleştirici pazarlık: Toplu pazarlık esnasında her iki tarafın da görüşme- de belli konularda uzlaşmanın taraflara fayda sağlayabileceği temeline dayanmaktadır. Bu tür pazarlıklar işverenin çok büyük finansal darboğazda olduğu ve sendikadan yardım istediği durumlarda geçerli olmaktadır. Bu pazarlık türü belirli konularda her iki tarafın da kazançlı olacağı ortak çabaları bütünleştirmektedir.

Davranışsal yapılanma: Tarafların tavırlarının görüşme süreci esnasında değişimleri ile ilgilidir. Örnek olarak, işverenin sendikaya daha işbirlikçi ve olumlu bir tavırla yaklaşmak istemesi, sendika tarafından geri çevrilirse işveren de anlaşma ko-

Ödül Dağıtıcı Pazarlık: Bir tarafın kazancının diğer tarafın kaybı olduğu konuların ele alındığı pazarlıktır.

Bütünleştirici Pazarlık: Çözümü hâlinde her iki tarafın da kazançlı çıkacağı konuların görüşüldüğü pazarlıktır.

nusunda çaba göstermeyi bırakıp eski tavrına dönebilecektir. Walton-McKersie bu tür pazarlıklarda, sürecin ücret ve çalışma koşulları ile fazla ilgili olmasıyla değil, taraflar arasındaki ilişkinin günden güne değişmesi ile etkilendiğini öne sürmüştür.

Örgüt içi pazarlık: Bir pazarlık grubunun kendi içindeki görüşmeleri demektir. Görüşmeler yapılırken pazarlık kapsamındaki maddelerin sayısı azalır; zira toplu pazarlık sürecinde taraflardan birisi için, talep listesinden hangi maddelerin çıkarılacağı konusunda genellikle uyuşmazlıklar çıkar. Örnek olarak, işçi kesiminin kıdemli üyeleri ilgili maddeler görüşülürken kıdemli daha önemli rol oynadığını savunurlar ve bunun içinde baskı yaparlar.

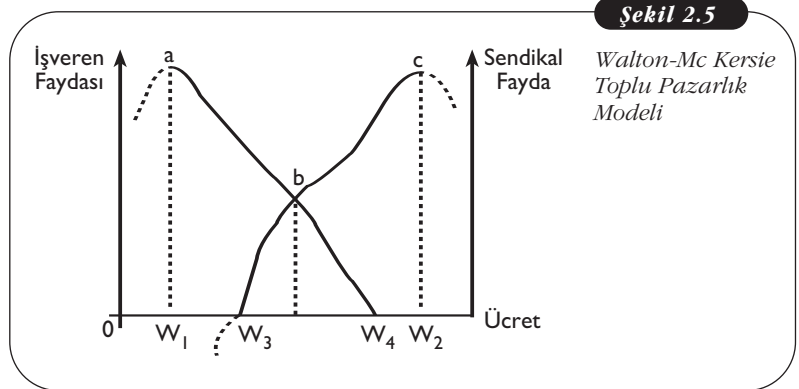
Kıdemsiz işçilerin tavrı ise daha yüksek ücret istenmesi yönündedir. Belirli bir uzlaşmaya varmadan önce taraflar belli bir konuyu görüşme kapsamından çıkarmak veya değiştirmek konusunda tartışır. Aynı tür örgüt içi pazarlık, işveren görüşme grubunda da yapılabilir. Walton-Mc Kersie modeli için yukarıdaki dört alt sürecin ampirik testleri yapılmıştır. Modeli şekil yardımı ile açıklayalım:

Modelde biri işvereni, diğeri de sendikayı temsil eden farklı iki fayda eğrisi bulunmaktadır. Ücret seviyesi yükseldikçe, sendikanın fayda eğrisi, ücret düzeyine bağlı olarak yükselecektir. Öte yandan toplu pazarlık ücretinin düşüklüğü işverenlerin fayda eğrisini yükseltecektir.

Şekilde de görüldüğü gibi her iki fayda eğrisinin ayrı bir tepe noktası bulunmaktadır. Bunlardan ilki a noktası, işverenlerin benimsediği ancak kısa süre sonra grevin başlayabileceği bir alan iken c noktası da işverenler açısından kabul edilemez bir nokta olduğu için, burası da grevin başlayabileceği bir alan olarak değerlendirilmektedir.

Buna göre W_1-W_2 alanı genel olarak toplu pazarlık alanını oluşturmaktadır. W_1-W_2 alanı içinde yer alan W_3-W_4 aralığı potansiyel toplu pazarlık anlaşma alanını oluşturmaktadır. Yine W_1-W_2 alanı içerisinde yer alan W_4-W_2 işverenin, W_1-W_3 ise sendikanın negatif fayda alanlarını göstermektedir. Bununla birlikte b noktası, iki fayda eğrisinin maksimum fayda sağladığı optimal bir noktadır. Buna pareto optimumu da demek mümkündür. Bunun dışındaki alanlarda fayda, her iki taraf için daha düşüktür.

Model içinde kullanılan fayda kavramını ölçmek oldukça güçtür. Buna karşılık toplu pazarlığın sonuçlarının elde edilmesinde davranışlara bağlı faktörler, bu model içinde önemli ölçülerde yer almıştır.



Toplu pazarlığa katılan görüşmecilerin toplu görüşmeler sırasındaki tavır ve davranışları toplu pazarlık sonuçlarını nasıl etkiler?



N.W. Chamberlaine Pazarlık Gücü Teorisi

Pazarlık gücü kavramsal açıdan en iyi açıklanışı Chamberlaine tarafından yapılmıştır. Bu model, toplu görüşmeye katılan tarafların temel motivasyonlarını belirler. Bu motivasyon tarafların kendi anlayışlarına göre, farklı faydalar sağlamak üzere çeşitli uyuşmazlık biçimleri ileri sürer.

Chamberlaine'a göre sendikanın pazarlık gücü:

İşverenin sendika ile anlaşmazlığa düşme maliyeti

İşverenin sendika ile anlaşma maliyeti

İşverenin pazarlık gücü ise:

Sendikanın işverenle anlaşmazlığa düşme maliyeti

Sendikanın işverenle anlaşma maliyeti

Chamberlaine modeli, işçi ve işveren taraflarının birbirleri ile anlaşmazlığa sürüklenmeleri, anlaşmazlık noktası ve bu çözümsüzlük sonucu ortaya çıkan maliyetlerin hesaplanmasına dayanır.

Bu çerçevede anlaşma ve anlaşmamanın sonuçlarını aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür:

Anlaşmazlık ve işveren açısından sonuçları: İşveren, sendikanın nihai teklifini değerlendirirken birçok faktörü göz önünde tutar. İşçi ve işveren arasındaki anlaşmazlık bazı psikolojik sonuçlar doğurabilmektedir. Örnek olarak, işveren temsilcisi sendika temsilcisinin önerilerini kabul etmemek ve greve katlanacaklarını belirtmek için sendika ile farklı görüşleri savunur gözükebilir. Böylece bir anlamda sendikaya karşı güç gösterisinde bulunur.

Bunun yanında işverenin, sendika taleplerine karşı uzlaşmaz tutumunun bazı ekonomik avantajları da bulunmaktadır. Örneğin, işverenin hedeflediği bir ücret oranı var ise ve bunun üzerinde bir ücret oranı kabul etmeyecekse firma, sendikanın teklifini reddederek bu şekilde pazardaki rekabet gücünü korumuş olacaktır.

Bununla birlikte yukarıdaki avantajlara rağmen sendika ile anlaşmazlığa düşmenin firma açısından taşıdığı olumsuz bazı sonuçlar da bulunmaktadır. Örnek olarak, anlaşmazlık şayet grev ile sonuçlanırsa üretim duracak, pazar payı azalacak ve müşterilerin sayısı da düşecektir. Ayrıca, anlaşmazlığın işçilerin davranış ve morallerinde olumsuz etki yapması ve iş ilişkilerine yansımaları olasıdır. Anlaşmazlık durumu, greve katılanlarla katılmayanlar arasındaki tartışmalara ve üst-üst ilişkilerinin gerginleşmesine yol açar.

Anlaşmazlık ve sendika açısından sonuçları: Sendika açısından anlaşmazlık bir dizi olumlu ve olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Burada özellikle önemli olan konu anlaşmazlığın, sendikanın lider kadrosu ve özellikle sendika lideri açısından yarattığı sonuçlardır çünkü sendika lideri işverenle anlaşma sağlamaz ise bunun kendisine sağlayacağı politik yararları olacaktır. Ayrıca seçilmiş bir lider kendisini destekleyenleri bir şekilde tatmin etmesi gerektiğinin de farkındadır. Örnek olarak; lider "güçsüz" olarak görünmek veya sendikasını "zarara uğratan" lider konumuna düşmek istemeyecektir. Sendikalarda başkanların rakip başkan adayları ile olan iktidar mücadelesi de bu noktada önem kazanır. Görüşmelerde işverenle anlaşmazlığa düşmek ve uyuşmazlık anında gerilememek liderin ününü korumasının bir yöntemi olmaktadır. Politik avantajlara ek olarak, ekonomik olarak da sendikanın anlaşmama hâlinde bazı üstünlükleri bulunabilir. İşveren sendikanın direncini kırmak için bazı ek maddi olanaklar sağlayabilir.

Sendika açısından anlaşmazlığın olumsuz sonuçlarına gelince, bunların başında greve gidilmesi hâlinde sendika gelirlerinde bir azalma ve üyeler açısından da gelir kaybı ortaya çıkar. Bazı durumlarda işverenler grev nedeni ile bir bölüm işi

başka yere taşımaya karar verebilir. Bu da sendika üyelerinin işlerini kaybetmesine yol açabilmektedir. Bazı durumlarda ise finansal açıdan güçsüz işverenler grev nedeni ile iflasa gidebilir.

Anlaşmanın işveren açısından sonuçları: İşverenler görüşmelerde, sendika ile anlaşıp karşı tarafın taleplerini çatışmadan kaçınmak için kabul edebilir. Bu kararın olumlu ve olumsuz yanları olabilir. Uyuşmazlığın çözülüp çatışmanın çıkması olumlu yan olarak görülür. Ancak anlaşmanın olumsuz sonucu işverenin, sendika tarafından “kolay lokma” olarak değerlendirilip bundan sonraki sözleşme görüşmelerine aşırı taleplerle başlanmasıdır. Ayrıca sendikalı olmayan işçilerin sendikanın toplu pazarlık gücünden etkilenip sendikaya girmeleri de işverenler açısından olumsuz bir yön olarak değerlendirilmektedir.

Anlaşmanın sendika açısından sonuçları: İşverenin şartlarını kabul etmek, işveren için olduğu kadar sendika için de olumlu ve olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Birçok sendika anlaşmanın yapılması ve anlaşmanın üyeler tarafından benimsenmesini ister. Pazarlık esnasında varılan bir anlaşmanın, üyeler tarafından onaylanacağı gibi reddedilmesi de mümkündür. Bu açıdan olumlu ve olumsuz yönlerini birlikte değerlendirmek gerekmektedir. Anlaşma yapılması hâlinde sendika liderinin üyeler tarafından güçsüz olarak algılanması söz konusu olabilir. Ayrıca işverenlerin, sendikaya finansal açıdan durumu zayıf olan işverenlere tanınan kolaylıkların sağlanması yönünde baskı yapması da mümkündür. Öte yandan, işverenin öne sürdüğü koşullarda bir anlaşma yapmak sendika üyelerinin aynı işkolundaki rakip sendikaların yanında yer almasına da neden olabilir.

Anlaşmanın Maliyeti: Her iki taraf için de anlaşmazlıktan doğan kayıplardır.

Anlaşmanın Maliyeti: Anlaşmanın doğrudan maliyetleri, anlaşmanın ikincil maliyetleri ve anlaşmanın parasal olmayan maliyetleridir.

Özet



Toplu pazarlığı ve pazarlık gücünün ne olduğunu tanımlamak

Toplu pazarlık, sendikaların başta ücret olmak üzere, çalışma koşullarını belirlemede işveren karşısında işçilerin temsilcisi olarak yer aldıkları önemli bir faaliyet alanıdır. Bu yolla işverenlerin tek taraflı kural koyma otoritesi kısıtlanmakta, çalışanlara da kendi çıkarlarını koruma doğrultusunda kararlara katılma hakkı tanınmaktadır. Diğer taraftan, işveren açısından da işyerindeki verimlilik ve sosyal barışın sağlanmasında toplu pazarlık sonucu ulaşılan uzlaşmanın da önemi büyük olmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü toplu pazarlığı şu şekilde tanımlanmaktadır: "Bir tarafta bir işveren veya bir ya da birden fazla işveren örgütü ile diğer taraftan işçileri temsil eden bir veya birden fazla işçi örgütü arasında; çalışma koşulları ve istihdam ilişkisinin belirlenmesi; ve /veya işçiler ve işverenler arasındaki ilişkilerin düzenlenmesi ve/veya işveren veya onların örgütleriyle işçilerin örgüt veya örgütleri arasındaki ilişkileri düzenlemek konusunda giriştikleri bütün görüşmelerdir".

Toplu pazarlık gücü, sendikanın veya işverenin, toplu pazarlıkta kendi şartları üzerinde karşı tarafı anlaşmaya ikna etme yeteneğidir. Sendikanın gücü; kendi şartları üzerinde anlaşmamasının işverene maliyetinin, yine kendi şartları üzerinde anlaşmasının işverene olan maliyetine oranıdır. Anlaşmamanın maliyeti, her iki taraf için de anlaşmazlıktan doğan kayıplar olarak tanım-

lanırken anlaşmanın maliyeti ise anlaşmanın doğrudan maliyetleri, anlaşmanın ikincil maliyetleri ve anlaşmanın parasal olmayan maliyetleri şeklinde sıralanabilir.



Toplu pazarlık gücünü belirleyen unsurları analiz etmek

Toplu pazarlık gücünü belirleyen unsurların belki de en önemlisi ekonomiktir. Ülkenin içinde bulunduğu ekonomik durum ve hükümetler tarafından izlenen ekonomi politikaları tarafların toplu pazarlıktaki gücünü önemli ölçüde etkiler. Ülkedeki işsizlik oranı yükseldikçe grevci işçiler ve aile bireylerinin iş bulma olasılıkları da azalacağından bu durum sendikanın toplu pazarlıktaki gücünü olumsuz yönde etkileyecektir. Pazarlık gücünü belirleyen ekonomik unsurlar arasında özellikle tasarruf ve yatırım düzeyi, istihdam durumu, üretim ve istihdam hacmi, ücretler ve fiyatlar genel düzeyi, dış ticaret durumu gibi birçok faktör yer almaktadır. Bu unsurların yanında firmanın içinde bulunduğu ekonomik koşullar, istihdam edilen emeğin talep esnekliği, firmanın kâr ve verimlilik artış oranları da pazarlık gücünü etkiler. Toplu pazarlığın, üretimin, endüstrinin ve sendikanın yapısı, sendikalaşma oranı ve sendikalar arası rekabet, devletin endüstri ilişkileri sistemi içerisindeki rolü de toplu pazarlık gücünü belirleyen unsurlar arasında sayılabilir.



Toplu pazarlık sisteminin ekonomik göstergelerini tartışmak

Toplu pazarlık sisteminin ekonomik göstergeleri olarak kabul edilen ölçütler, aynı zamanda ücret ve çalışma koşullarının yeniden değerlendirilmesinde tarafların görüşlerini destekleyen veya çürüten nitelikler taşımakta, bu ölçütlerin ve ifade ettikleri ekonomik değerlerin kullanılması büyük bir önem taşımaktadır. En genel tanımlamaya göre toplu pazarlık esnasında en fazla tartışılan ekonomik konular; hayat pahalılığı, çalışanların verimliliği, çalıştırmanın ödeme kapasitesi ve çalışanların ücret farkları olarak özetlenebilir.



Toplu pazarlığı açıklamaya yönelik geliştirilen modelleri açıklamak

Toplu pazarlık ilişkilerinin genişlemesi toplu pazarlığa yönelik değişik birçok yaklaşım ve modelin de ortaya çıkmasına yol açmıştır. 1930'lardan günümüze kadar toplu pazarlığı gerek iktisadi ve gerekse sosyal ve davranışsal açıdan inceleyen birçok model ya da yaklaşık geliştirilmiştir. Bunlardan bazıları şunlardır; A. Ress'in toplu pazarlığa ilişkin modeli son derece basit ve yalın bir görünümündedir. Daha karmaşık modellere göre bir giriş niteliğindedir. John R. Hicks tarafından ortaya atılan modele göre ise ücret pazarlıklarında işverenin taviz verme eğilimi ile grevin beklenen süresi arasında doğru yönlü, buna karşılık sendikanın direnme eğilimi ile grevin süresi arasında ters yönlü bir ilişki vardır. Toplu pazarlığı açıklayan modellerden biri de adını esin kaynağı olan kişilerden alan Cartter-Marshall modelidir. Bu model de öncekiler gibi toplu pazarlık sürecini ücrete dayalı olarak çözümlenmektedir. Ancak Ress ve Hicks'den farklı olarak bu modelde farklı bir değişken olan maliyet, işveren ve işçi sendikaları için ayrı ayrı ele alınmıştır. Neil W. Chamberlain pazarlık gücü kavramı ve onun belirleyicileri üzerinde yoğunlaşan bir pazarlık ilişkisi modeli geliştirmiştir. Walton-

Mc Kersie davranışsal modellerinde toplu pazarlık sürecini pazarlık stratejisi ve taktikleri açısından incelemiştir. Onlara göre, toplu pazarlık süreci davranışsal açıdan incelendiğinde, bu süreçte dört alternatif faaliyet olduğu görülür. Bunlar; dağıtımçı pazarlık, birleştirici pazarlık, örgüt içi pazarlık ve davranışsal yapılanma modelleridir.

Kendimizi Sınyalım

1. Aşağıdakilerden hangisi toplu pazarlık sisteminin zorunlu bir unsurudur?
 - a. İşçi tarafının toplu olarak temsil edilmesi
 - b. İşveren tarafının toplu olarak temsil edilmesi
 - c. Kanuna dayanması
 - d. Devletin sürecin her aşamasında yer alması
 - e. Statik bir süreç oluşu
2. Aşağıdaki ülkelerin hangisinde toplu pazarlık sistemi diğerlerine göre daha merkezîleşmiştir?
 - a. Fransa
 - b. Amerika Birleşik Devletleri
 - c. Japonya
 - d. İsviçre
 - e. Danimarka
3. Aşağıdaki ekonomik faktörlerden hangisi sendikaların gücünü azaltır?
 - a. Üretilen malın fiyat esnekliğinin katı olması
 - b. Emek maliyetinin toplam maliyetler içindeki payının düşük olması
 - c. Üretimde kullanılan emeğin ikâmesinin kolay olması
 - d. Üretimi yapılan ürünün depolanabilir olması
 - e. Ekonominin yükselme dönemine girmesi
4. Aşağıdakilerden hangisi toplu pazarlık sırasında en fazla tartışılan ekonomik konular arasında **sayılamaz**?
 - a. Hayat pahalılığı
 - b. Çalışanların verimliliği
 - c. İşverenin ödeme kapasitesi
 - d. Çalışanlar arasındaki ücret farklılıkları
 - e. Faiz oranları
5. Aşağıdakilerden hangisi toplu pazarlıkta işveren için **anlaşmamanın** maliyetlerinden birisidir?
 - a. Grev sonucu doğan kayıplar
 - b. Ücret artışları
 - c. Çalışma koşullarının iyileşmesi
 - d. Elde edilen kazanımların sendikasız işçiler için de emsal oluşturması
 - e. Elde edilen kazanımların diğer işverenler için de emsal oluşturması
6. Aşağıdakilerden hangisi Walton-Mc Kersie'nin toplu pazarlık modellerinden birisi **değildir**?
 - a. Ödül dağıtıcı pazarlık
 - b. Örgüt içi pazarlık
 - c. Bütünleştirici pazarlık
 - d. Kurumsal pazarlık
 - e. Davranışsal yapılanma
7. Aşağıdakilerden hangisi R. Hicks'in toplu pazarlık modelinin eleştirilen yönlerinden birisi **değildir**?
 - a. Tarafların birbirlerinin durumları hakkında tam bir bilgiye sahip olmaları
 - b. Grevlerin nedeninin bilgi eksikliği olması
 - c. Toplu pazarlığın taraflara belli maliyetler yüklemesi
 - d. Grevlerin tarafların rasyonel olmayan davranışlarından kaynaklanması
 - e. Toplu pazarlık sürecinin sadece ücretlerin belirlenmesi süreci olarak ele alınması
8. Aşağıdakilerden hangisi olası bir grev karşısında işverenin gücünü **etkilemez**?
 - a. Firmanın mali durumu
 - b. Stokların durumu
 - c. İşyerinde kullanılan teknoloji
 - d. Greve katılan işçilerin niteliği
 - e. İşyerinde gerekli iş güvenliği tedbirlerinin alınmış olması
9. Pazarlık gücünü kavramsal açıdan açıklayarak buna dayalı bir toplu pazarlık modeli geliştiren iktisatçı aşağıdakilerden hangisidir?
 - a. Hicks
 - b. Ress
 - c. Chamberlain
 - d. Marshall
 - e. Walton
10. Sendika, toplu pazarlıkta hayat pahalılığını ölçmede hangi indeksten yararlanmaktadır?
 - a. Toptan eşya fiyatları indeksi
 - b. Tüketici fiyatları indeksi
 - c. Gelir dağılımı indeksi
 - d. Sanayi-üretim indeksi
 - e. Dış ticaret indeksi

Yaşamın İçinden

Avrupa'da Sendikalar Güç Kaybediyor

Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu'na (ITUC) göre, Avrupa'da sendikalar güç kaybediyor ve Arnavutluk, Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, Sırbistan ve Ukrayna gibi birçok Avrupa ülkesinde sosyal diyalogun önü sendikalar aleyhine kesildi.

ITUC'un "Sendikal Hak İhlalleri Raporu"nda, geçen yıl Avrupa'nın, en çok da Yunanistan'ın etkilendiği ve etkileri hala devam eden bir krizin içinde olduğu belirtilerek, bütçe açıklarının kapatılması için uygulanan kemer sıkma önlemlerinin tamamlayıcısı olarak birçok Avrupa ülkesinde iş kanunlarının değiştirildiği ifade edildi.

Bu kapsamda, Avrupa çapında sendikal hakların getirildiği öne sürülen raporda, şu değerlendirmeler yer aldı:

"2011 yılında, gelenekselleşmiş çalışma ilişkilerinin bulunduğu bazı ülkelerde bile sendikal harekete karşı yeni bir tutum gelişti. Ama özellikle Gürcistan'da neoliberal reformlar yoluyla işçi hakları ve sendikal haklar zayıflatıldı, Türkiye'de sendika faaliyetleri kısıtlandı ve Belarus'ta Lukaşenko rejimi tarafından bağımsız sendikalara baskı uygulandı. AB üyesi olan ve avro bölgesinin merkezinde yer alan Yunanistan ise borç krizi içerisindeydi. Yunanistan, bu borç yükünü azaltmak amacıyla Avrupa Komisyonu'nun, Avrupa Merkez Bankası'nın ve IMF'nin baskısıyla paranın değerinin düşürülmesi, maaşların ve yaşam standartları düşürülmesi gibi politikalar uyguladı."

Avrupa'daki ekonomik krizin toplu pazarlık ve örgütlenme özgürlüğü gibi sendikal haklar açısından da olumsuz sonuçları olduğuna dikkat çekilen raporda, Avrupa'da sonbahar aylarında toplu iş sözleşmelerinde geçerli olan kuralların değiştirildiği ve sendikaları güçsüzleştirecek yeni yasalar yapıldığı iddia edildi.

Portekiz hükümetinin, işçi sendikalarının itirazlarına rağmen bir kurtarma planını kabul etmeye hazırlandığı bildirilen raporda, finansal kriz içerisinde olan Macaristan ve Romanya'nın iş kanunlarını emekçilerin ve sendikaların aleyhine değiştirdiği kaydedildi.

"Türkiye'de sendikal haklar hala yasalar düzeyinde yeterince kurumsallaşmamış"

Sendikal hakların yetersiz korunması sonucunda, geçen yıl Türkiye'de bazı hak ihlalleri meydana geldiği öne sürülen raporda, "Ülkede sendikal haklar hala yasalar düzeyinde yeterince kurumsallaşmamış durumda" olduğu iddia edildi.

Örgütlenme özgürlüğü ve grev hakkının hala çok çeşitli kısıtlamalara maruz kaldığı öne sürülen raporda, "Sendikalarla ilgili yasa taslağı Avrupa ve uluslararası normların çok uzağında. Sendikaların kazanılmış hakların kaybedilmesi bağlamında olumsuz karşıladığı bu yasa taslağı 2011 yılı sonunda mecliste tartışıldı. Birçok iş kolunda örgütlenme zorluğu nedeniyle işçi hakları geriye gitmekte ve işçiler sendikalaşamamaktadır. 2011 yılında sendika üyesi oldukları gerekçesiyle işçilerin işten çıkarıldığı görüldü" ifadeleri kullanıldı.

"Kısa süreli iş sözleşmeleri, sendikal örgütlenmeyi zorlaştırıyor"

Arnavutluk, Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, Sırbistan ve Ukrayna gibi birçok Avrupa ülkesinde sosyal diyalogun önünün sendikalar aleyhine kesildiği ve sendikaların güç kaybetmeye devam ettiğine dikkat çekilen raporda, çalışma hayatının değişmesinin ve kısa süreli iş sözleşmelerinin sendikal örgütlenmeyi zorlaştırdığı, bunun en uç örneklerini Belarus ve Hırvatistan'ın oluşturduğu vurgulandı.

Kaynak: AA (<http://www.haberciniz.biz/avrupada-sendikalar-guc-kaybediyor-1568044h.htm>)

Kendimizi Sınavalım Yanıt Anahtarı

1. a Yanıtınız yanlış ise “Toplu Pazarlık Süreci ve Modelleri” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
2. e Yanıtınız yanlış ise “ Toplu Pazarlık Süreci ve Modelleri” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
3. d Yanıtınız yanlış ise “Pazarlık Gücünü Belirleyen Bazı Unsurlar” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
4. e Yanıtınız yanlış ise “Toplu Pazarlık ve Ekonomik Göstergeleri” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
5. a Yanıtınız yanlış ise “Chamberlain’in Pazarlık Gücü Teorisi” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
6. d Yanıtınız yanlış ise “ Walton-Mc Kersie Modeli” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
7. e Yanıtınız yanlış ise “Hicks Modeli” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
8. e Yanıtınız yanlış ise “ Pazarlık Gücünü Belirleyen Bazı Unsurlar” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
9. c Yanıtınız yanlış ise “Chamberlain’in Pazarlık Gücü Teorisi” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
10. b Yanıtınız yanlış ise “Hayat Pahalılığı” konusunu yeniden gözden geçiriniz.

Sıra Sizde Yanıt Anahtarı

Sıra Sizde 1

Ülkemizde 2001 yılında yaşanan ekonomik kriz, büyük bir durgunluğu ve işsizliği de beraberinde getirmiştir. Böyle zamanlarda işçiler işlerini kaybetme tehlikesi nedeniyle greve gitmeye daha az istekli olurlar. Bu da sendikaların gücünü zayıflatır. Sendikalar genellikle durgunluk dönemlerinde yeni ekonomik kazanımlar elde etmeye çalışmaktan ziyade var olan kazanımlarını koruma eğiliminde olurlar. Dolayısıyla bu kriz de sendikaların gücünü olumsuz yönde etkilemiştir.

Sıra Sizde 2

Toplu pazarlık sırasında tarafların birbirlerine karşı olan tavır ve davranışları önemlidir. Toplu pazarlık pür anlamda ekonomik bir görüşme olsaydı, daha rasyonel ve hissi olmayan bir şekle bürünürdü. Oysa, toplu pazarlıkta çoğunlukla sendika-işveren çekişmelerinin hissi bir atmosferde geliştiği görülmektedir. Örneğin bir görüşmecinin: “Bunlar bizim taleplerimiz, kabul ederseniz sizinle bir anlaşmaya varabiliriz” şeklindeki olumlu bir ifadesinin yanında, “Bunlar bizim taleplerimiz, kabul etmezseniz greve gideceğiz” biçimindeki olumsuz bir ifadesi pazarlığın seyrini önemli ölçüde etkileyebilir.

Yararlanılan Kaynaklar

- Abendroth, W. (1974). **Avrupa İşçi Hareketleri Tarihi**, (Çev. B. Özen), Gözlem Yayınları, İstanbul.
- Akşit, B. (1982). “**Prodüktivite ve İşgücü Prodüktivitesinin Ölçülmesi**”, Basılmamış Doktora Tezi İ.Ü. İktisat Fakültesi.
- Biçerli, K. (2009). **Çalışma Ekonomisi**, Beta, İstanbul.
- Brunhoff, S.D. (1988). “**Kapitalist Bunalım ve Ekonomik Politika**”, Dünya Kapitalizminin Bunalımı, (Der. N. Satlıgan, S. Savran), Alan Yayıncılık, İstanbul.
- Burton, J. (1984). “**The British Disease and Trade Unionism; Conventional Wisdom and Political Economy**”, J. T. Addison and J. Burton (eds), Trade Unions and Society Some Lessons of the British Experience içinde, the Frasar Ins.
- Cahuc, P., Zylberg, A. (1996). **Economie du Travail**, Balises, Paris.
- Callinicos, A., Harman, C. (1994), **Değişen İşçi Sınıfı**, (Çev. O. Akinhay), Z Yayınları, İstanbul.
- Clarke, S. (1987). “**Capitalist Crisis And The Rise Monetarism**”, The Socialist Register.
- Cousineau, J. Michel (1981), **Economie du Travail**, Quebec.
- Dereli, T. (1993). “**Batı Dünyasında Sendikaların Durumu ve Geleceğinin Çeşitli Açılardan İrdelenmesi**”, Sendikal Arayış Konferansı, (Temmuz 1993) İstanbul Mülkiyeliler Vakfı Yayını.
- Dreze, G. and Modigliani, F. (1981). “**The Trade-off Between Real and Employment in Open Economy**”, European Economics Review 15.
- Elliot, R. (1997). **Karşılaştırmalı Çalışma Ekonomisi**, (Çev. M. Beşeli ve diğerleri), A.Ü. Yayın No: 210, Ankara.
- Engelberts, H. (1987). “**Ekonomik Gelişmeler ve Sendikacılık**”, Bir Başka İktisat, (Der. A. Işıklı), Alan Yayıncılık, İstanbul.
- Freeman, R.B. (1976). “**Individual Mobility and Union Voice in the Labor Market**”, American Economic Review, Papers and Proceedings, Vol. 66, No. 2, May.
- Freeman, R.B. and Medoff, J. L. (1979). “**Two Faces of Unionism**”, The Public Interest, No. 57.
- Freeman, R.B. and Medoff, J. L. (1984). **Pourquoi les Syndicats? Une reponse Americane** Economica, Paris (Çeviri).
- Freeman, R.B. and Medoff, J. L. (1984). **What Do Unions Do?** Basic Books, New York.
- Harvey, D. (1993). “**Esneklik: Tehdit mi Yoksa Fırsat mı?**”, Toplum ve Bilim, 56-61 Bahar.
- Hirschman, A. (1970). “**Exit, Voice and Loyalty**”, Cambridge, Harvard University Press.
- ILO (1993). **World Labour Report**, Geneva.
- Koray, M. (1994). **Değişen Koşullarda Sendikacılık**, TÜSES, İstanbul.
- Kutal, M. (1997). “**Küreselleşme Sürecinin Türk Sendikacılığı Üzerindeki Olası Etkileri**”, Kamu-İş, Haziran, S.2. Ankara.
- Leibenstein, H.(1966). “**Allocative Efficiency vs. X-Efficiency**”, American Economic Review, Vol. 56, No. 3, June.
- Lordoğlu, K. (1993). “**Yeni Koşullarda Sendikaların Uzun Dönemli Hedef ve Stratejileri Nasıl Düzenlenebilir?**” Sendikal Arayış Konferansı: (Temmuz 1993) Tebliğ ve Tartışmalar. İstanbul. İstanbul Mülkiyeliler Vakfı Yayını.
- MacInnes, J. (1987). “**Why Nothing Much has Changed: Recession, Economic Restructuring and Industrial Relations Since 1979**”, Employee Relations, Vol.9 n.1 (3-9).
- Maloney, K. et al. (1979), “**Achieving Cartel Profits Through Unionization**”, Southern Economic Journal, Vol. 46, No. 2, October.
- Marshall, F. R., Cartter, A. M. and King, A. G. (1976). **Labor Economics**, Richard D. Irwing Inc. Illinois.
- Mückenberger, U., Conny, S., Zoll, R. (2001). “**Modernleşmenin Meydan Okuması: Avrupa Sendikalarında Yeni Bir Anlayışa Doğru**”, 21. Yüzyılda Sendikalar, Petrol-İş Yayın. 66, (9-20).
- Öngen, T. (1996). **Prometheus’un Sönmeyen Ateşi**, Alan Yayıncılık, İstanbul.
- Özkaplan, N.(1994). **Sendikalar ve Ekonomik Etkileri: Türkiye Üzerine Bir Deneme**, Kavram Yay., İstanbul.
- Petrol-İş (2000). **97-99 Yıllığı**, İstanbul.
- Robinson, C. (1989). “**The Foint Determination of Union Status and Union Wage Effects: Some Tests of Alternatine Models**” Journal of Political Economy Vol.97.
- Simons, H. C. (1944). “**Some Reflections on Syndicalism**”, Journal of Political Economy, Vol. 52, No. 1, March.
- Thompson, E.A. (1980). “**On Labor’s Right to Strike**”, Economic Inquiry, Vol. 64, No. 5, October.
- TİSK. **Çalışma İstatistikleri ve İşgücü Maliyeti Araştırmaları (1990-2000)**, Ankara.
- Warren-Boulton, F.R. (1977). “**Vertical Control by Labor Unions**”, American Economic Review, Vol. 67, No. 1, March.

3

Amaçlarımız

Bu üniteyi tamamladıktan sonra;

- Sendikaların ekonomik etkileriyle ilgili temel yaklaşımları tanımlayabilecek,
- Neo-klasik modelin sendikalara bakışını açıklayabilecek,
- Sendikal hareketin modern analizini Kolektif Ses/Kurumsal Tepki Yaklaşımı çerçevesinde açıklayabilecek,
- Sendikaların ücret, istihdam ve verimlilik üzerine etkilerini açıklayabilecek, bilgi ve beceriler kazanabileceksiniz.

Anahtar Kavramlar

- Kolektif Ses/Kurumsal Tepki Yaklaşımı
- Sendika Yayılma Etkisi
- Sendikalaşma Tehdidi Etkisi
- Bekleme İşsizliği Etkisi

İçindekiler

Çalışma Ekonomisi-II

Sendikaların Ekonomik Etkileri

- GİRİŞ
- SENDİKAL HAREKETİN EKONOMİK ETKİLERİ
- SENDİKALARIN ÜCRET ÜZERİNE ETKİLERİ
- SENDİKALARIN İSTİHDAM ÜZERİNE ETKİLERİ
- SENDİKALARIN VERİMLİLİK ÜZERİNE ETKİLERİ
- SENDİKALARIN EKONOMİK ETKİLERİ KONUSUNDA ALTERNATİF YAKLAŞIMLAR

Sendikaların Ekonomik Etkileri

GİRİŞ

Endüstriyel ilişkiler, işgücü piyasasının piyasa güçleri, devlet ve toplu pazarlık sisteminin bir tür bileşimi tarafından düzenlenmesi olarak tanımlanabilir. Bu güçlerden hiçbirisi bağımsız olarak ele alınamaz; örneğin piyasalar her zaman toplumsal olarak inşa edilir, iş kanunları işverenler, işçiler ve onların örgütleri sendikalar tarafından pratiğe geçirilir. Benzer şekilde, toplu pazarlık sistemi ve pazarlık yapan taraflar pek çok ülkede kanunlara uygun olarak belirlenir. Ancak bu üç önemli bileşenin ağırlığı ülkelere göre farklılık gösterir. Toplu pazarlık sistemleri ve işçi sendikalarının endüstriyel ilişkiler içindeki rolü, ulus-devlet sınırları açısından analiz edilebilir zira endüstriyel ilişkiler sistemleri, ulusal olarak yapılandırılmıştır. 20. yüzyılda endüstriyel ilişkiler sistemleri, her biri tekil özelliklere sahip, farklılık arz eden ulusal ekonomik yapıyı, siyasi gelenekleri ve toplumsal pratikleri yansıtacak şekilde pekişmiş, güçlenmiştir. Örneğin, Japonya modelinin daha çok işletme bazında işveren tarafından belirlenen istihdam ilişkilerine göre, Batı Avrupa’da bireysel sözleşme yerine toplu pazarlık sisteminin yaygınlık kazandığı ve işçilerin/sendikaların, işveren ve devletin yanısıra “toplumsal ortak” olarak kabul edildiği bir endüstriyel ilişkiler sisteminden bahsedilebilir. Zira toplumsal diyalog sosyal Avrupa modelinin en önemli unsurlarından birisi olarak kabul edilir.

Globalleşme süreçleri ya da iktisadi yapının uluslararasılaşması, ticaretin serbestleşmesi, ulus-ötesi şirketlerin sınır tanımayan yatırımları ve finans piyasalarının artan etkinliği, bir tür “özerkliğe” sahip ulusal devletlere ve endüstriyel ilişkiler sistemine yeni sınırlamalar getirmiştir. Genellikle yapısalıcı ve Marksist iktisatçıların endüstriyel ilişkiler sistemlerindeki dönüşümden analizleri şu şekilde özetlenebilir: Kapitalist sermaye birikiminin dinamikleri nedeniyle 1970’lerin ortalarından itibaren yaşanan ekonomik, siyasi ve sosyal dönüşüm işgücü piyasaları ve endüstriyel ilişkiler sistemlerini de değiştirmekte ve dönüştürmektedir. Böylelikle, işgücü piyasaları, çalışanları koruyucu iş yasalarının değiştirilmesi ve esneklik sağlayan uygulamalarla katılıklarından arındırılmış, yani kurasızlaştırılmış/deregüle edilmiştir. Firma bazlı/bireysel düzenlemeler ağırlık kazanmış ve sosyal refah rejimi yerini “çalışma/istihdam refah”ına bırakmıştır. Sendikalar etkinliğini ve gücünü kaybetmiş, işletme yönetiminin ağırlığı artmış, ve ulus-devletin müdahalesi sosyal haklar anlamında minimuma indirilmiş, neo-liberal politikalar tartışmasız bir hegemonya kazanmıştır.

Özellikle ulusötesi ürün piyasalarının varlığı, yeniden yapılanan şirketler ve finansal serbestleşme, endüstriyel ilişkiler sisteminin parçası olan sendikaları ve toplu pazarlık sistemlerini, ülke/bölge farklılıklarıyla birlikte dönüştürmüştür. Toplu pazarlık, ulusal ve sektörel/bölgesel düzeyden uzaklaşarak, işletme düzeyine evrilmektedir: Toplu sözleşme pratiklerinin artık daha fazla ademimerkeziyetçi olduğundan söz edilebilir; toplu pazarlık sürecinde işverenin belirleyiciliği artmakta ve takım çalışması, toplu sözleşmelerde kapsam dışı bırakılan çalışanlar, çalışanların şirket yönetimine katılımı, performansa dayalı ücretlendirme, işyeri eğitimi ve esnek-iş güvencesi gibi yeni işyeri düzenlemeleriyle kolektif değil, bireysel karar verme ve bireysel düzenlemeler ön plana çıkmaktadır.

Bu konuda, Ortodoks iktisatçılar, tam tersine, sendika yoğunluğu, toplu sözleşme kapsamı ve stratejik karar alma mekanizmaları gibi bir dizi faktör açısından, Avrupa ve ABD'deki endüstriyel ilişkiler sisteminin oldukça istikrarlı olduğunu ve bir dönüşümden söz edilemeyeceğini söylerler. Zira neo-liberal ideoloji açısından globalleşme kaçınılmaz bir olgudur; üstelik globalleşme üretim, değişim ve tüketim bazında sadece ekonomik bir süreç olarak ele alınır. Bu ideolojiye göre, üretim, değişim ve tüketim sayısız firma ve hanehalkının interaktif etkileşimiyle oluşan arz ve talep güçleri tarafından belirlenmelidir. Neo-liberal yaklaşımda, kamu sektörünün ekonomideki rolü, aktif olarak "yapmak" dan çok "mümkün kılmak"tır. Bu durumda, uluslararası kuruluşlar, ulusal hükümetler ve yerel yönetimler, mülkiyet haklarını, kâr transferlerini garanti etmek ve işgücü piyasalarındaki katılımları gidermek gibi global piyasaların etkinliğini maksimize edecek düzenleyici çerçeveyi sağlamakla yükümlüdürler. Bu katılımların giderilmesi sürecinde, işyerinde sendikaya tahammülsüzlükten başlayıp, asgari ücret, kıdem tazminatı, düzenli çalışma saatleri, sosyal koruma gibi çalışanı koruyucu iş yasalarının değiştirilmesine kadar uzanan bir dizi uygulama hız kazanmıştır. Neo-liberal politikalarla bireysel sözleşmeye ve performansa dayalı ücret sistemi, güvencesiz ve kısmi süreli -taşeron dahil- çalışma biçiminin başatlığı, iş ve becerilerin katmanlaşması-cinsiyete, ırka, etnik kökene göre- şeklindeki yeni çalışma düzeni güçlendirilmiştir.

İşçi sendikalarını, tekel gücüne sahip ve iktisadi etkinliği bozan "bela" olarak algılayan Ortodoks yaklaşıma göre, sendikaların ve toplu pazarlık sisteminin zararlı olduğunu gösteren sayısız araştırma ve kanıt mevcuttur. Aslında, bu konudaki tek bir gösterge durumunda bile kanıtlar aynı ülkede, aynı dönemde ve incelenen tek bir sektörde bile bazen olumlu, bazen olumsuz sonuçlar vermektedir. Dahası, olumlu ve olumsuz etkinin "kime göre" olduğunun açıklanması beklenir: Örneğin, ücretlerin artması işçiler için olumlu ancak işverenler için olumsuz bir gelişmedir zira ücret işgücü maliyetlerinin önemli bir bileşenidir. Aynı zamanda, sendikaların ekonomik etkilerinin mikro analizinden elde edilen sonuçların bu kadar tartışmalı olması, sadece temel alınan göstergelerin yetersizliğini değil, ideolojik olarak endüstriyel ilişkiler sisteminin ekonomik, politik ve toplumsal yapıyla olan karmaşık etkileşiminin ihmal edildiğini ortaya koymaktadır.

Ayrıca, endüstriyel ilişkiler sistemi bağlamında, değişim ve dönüşüm arasındaki farklılık, dönüşümün mevcut yapıdaki temel ilişkileri etkileyip etkilemediği ve böylece işyeri düzeyinde bu yapısal değişimin hayat bulup bulmadığı, pratikte nasıl işlediği de tartışılmaktadır. Örneğin, endüstriyel sistemlerde dönüşümle ilgili son dönem çalışmalarından bazıları, enformel ya da süreç-odaklı göstergeler (işverenin ve/veya sendikanın endüstriyel sistemde değişiklik yaratmak ya da sistemin düzeyini etkilemek açısından karar alma ve strateji geliştirme odağı oluşturması) açısından dönüşümü incelemiştir. Bu bağlamda, sendikaların ekonomik etkilerinin

Ortodoks analizi zamanını doldurmuş ve eskimiş bir analizdir, zira sendikaların örneğin ücretler üzerinde 1970'lere kadar var olan etkisini-%10-15 kadar yükseltme-bugün kimse hatırlamamakta ve tartışmamaktadır.

Sonuçta, işçi sendikalarının endüstriyel sistem içindeki rolü değişip, dönüşmekte ve ülke/bölge bazında çok geniş farklılıklar arz etmektedir. Farklılıklara rağmen, genel eğilim sendikaların zayıflaması ve üye tabanlarını kaybetmesi yönündedir. Örneğin, eşitlikçi sosyal refah rejimini hâlâ koruyan İsveç'te bile son 10 yılda sendika yoğunluğu (sendikalı çalışanların toplam ücretli çalışanlara oranı), %80'den %60'a düşmüştür. Türkiye'de aynı dönemde %12'den %4'e, Almanya'da %25'den %18'e inmiştir. Sendikal hareketin çalışma ekonomisi açısından taşıdığı önem, toplumsal bir hareket olması ile açıklanabilir. Bireysel açıdan çalışanın aldığı ücret ve çalışma koşulları, kolektif bir şekilde ele alındığı zaman işletmeler için iktisadi çıkarlar- kâr oranları- açısından önemli bir bileşen, işçiler için ise hem toplumsal hem de siyasal bir gücü ortaya koymaktadır. Zira işgücü piyasasının, diğer piyasalardan farklı olarak, değiş tokuşa tabi olan öznesi emek gücüdür; işçi ve işveren arasında yani piyasanın aktörleri arasında, diğer piyasalarda olmayan bir çıkar çatışması, bir gerilim mevcuttur (üretici ve tüketici arasında böyle bir gerilim yoktur çünkü işçi sonunda işveren tarafından işten atılabilir ve hayatını idame ettirme anlamında sıkıntıya düşer) ve işçi sendikaları sadece üyelerinin ücret, çalışma koşulları vb. ekonomik çıkarlarının temsilcisi değil aynı zamanda bütün bunları düzenleyen siyasi otoritenin politikalarına müdahale eden politik bir örgüttür.

Sendika Yoğunluğu:
Sendikalı çalışanların
toplam ücretli çalışanlara
oranı

SENDİKAL HAREKETİN EKONOMİK ETKİLERİ

Sendikaların ekonomik etkileri ile ilgili iki temel yaklaşımdan söz edilebilir: Birincisi, sendikaları tekel gücüne sahip, iktisadi etkinlik açısından "zararlı" iktisadi aktörler olarak ele alan Neo-klasik- liberal- yaklaşım (Pencavel, Rees, Hicks); diğeri ise Freeman ve Medoff tarafından geliştirilen ve sendikaların tekel gücünden çok, farklı çıkarlara sahip işçilerin kolektif örgütü olduğunu söyleyen -sosyal demokrat- Kolektif Ses, Kurumsal Tepki (FM) yaklaşımı.

Neo-klasik yaklaşım, tam rekabetçi bir ekonomide, sendikaların sendika üyesi olmayan çalışanlara göre, kendi üyeleri için daha yüksek ücret, daha iyi çalışma koşulları elde etmede başarılı olmalarının yarattığı bozuklukların toplumsal maliyetine odaklanır. Sendikalar, rekabetçi koşullarda olsalar, elde edemeyecekleri kazançları ele geçirdiklerinde, topluma, "tekel maliyeti" olarak adlandırılan bir maliyet yüklerler. Tekel yaklaşımı, sendikaların ücretleri rekabetçi düzeyin üstüne çıkardığı varsayımına dayanır. Zira sendikaların, üreticinin kâr ya da tüketicinin fayda maksimizasyonuna dayanan modellerde olduğu gibi, çok iyi tanımlanmış amaç fonksiyonuna sahip örgütler olduğu varsayılır. Sendikalar genellikle, sadece ücret ve çalışma koşulları açısından değil, aynı zamanda üyelerinin istihdam koşulları açısından da iyileştirme hedefler. Sonuç olarak, işgücü talep eğrisinin konumu ve ücret esnekliği, sendikaların amaçlarına ulaşmaları açısından en önemli kısıtlar olarak görülür. Sendikaların ücretleri yükseltme yeteneği, mal piyasasındaki tekel ya da "Ricardocurantların" varlığına dayandırılır ve bu rantın sendikanın faktör arzını kısıtlamasından -yani toplu sözleşmelerle çalışan sayısının sınırlanması ya da ücret artışı sonrası firmanın işçi çıkarması yoluyla- kaynaklandığı kabul edilir. Sendikaların yol açtığı ücret artışları sonucu, firmalardan öngörülebilir fiyat artışları ile sermaye/işgücü oranlarında yükselme ve işgücü niteliğinde artış meydana geldiği düşünülür. Bunun sonunda, toplumun, sendikaların yol açtığı net refah kayıplarına maruz kaldığını iddia ederler.

Toplumsal üretimin üç nedenden ötürü azaldığına inanılır: Birincisi, sendikanın yol açtığı ücret artışları, firmaların istihdamı azaltıp, işgücü başına daha çok sermaye kullanmasına yol açar ve toplumsal olarak etkin olmayan (çünkü tam rekabetçi dengeden uzaklaşmıştır) bir kaynak dağılımına yol açar. İkinci olarak, toplu sözleşme maddeleri, belirli sermaye/işgücü oranının kullanılmasına yol açarak, şirket kaynaklarının yanlış dağılımına yol açar. Örneğin, hava yolları şirketlerinde ya da demir yolları şirketlerinde örgütlü olan sendikalar, toplu sözleşmelerde minimum çalışan sayısını belirleyen maddeler koyarlar. Böylelikle, örneğin en az 3 pilot veya en az 2 kondüktör şeklinde personel ihtiyacının belirlenmesi, firmaların işgücü yerine sermayeyi ikame etmesine engel olur. Üçüncü olarak da toplu sözleşmelerdeki şartlar, üretimi veri sermaye/işgücü miktarından elde edilebilecek üretim düzeyinin altına düşürür. Çünkü işgücü maliyetlerindeki artışın, şirket kârlarını ve yatırım heveslerini azalttığı varsayılır. Ayrıca, grevler nedeniyle yönetimin sendikanın taleplerine kabule zorlanması, gayrisafi hasılda da önemli kayıplara yol açtığı vurgulanır.

Grevler açısından sendikalar karteldir görüşü: Sendikaların kartel kârları elde etmesini grev hakkına bağlayan bu yaklaşımda, grevler endüstriyel üretimin azalmasına yolaçarak ekonominin tümünü olumsuz yönde etkiler ayrıca üyelerinin de grev süresince ücret gelirinden mahrum bırakır. Bu yaklaşım, sendikanın bir şirkette ya da sektördeki işçi sayısını kısıtlayarak, diğer işçilerin ücretlerinin yükselmesini sağladığını ileri sürer. Şirketler, yüksek ücret maliyetini görece yüksek fiyatlarla tüketicilere yansıtırlar ve daha düşük kâr elde ederler. Ayrıca yüksek ücret maliyeti, şirketlerin yatırım hevesini kırar ve kârları düşer, daha az yatırım aynı zamanda ekonominin genelinde daha az iş fırsatı demektir. Bu duruma kanıt olarak, ABD’de son 30 yıldır en fazla iş kaybına yol açan imalat sanayi sektörünün sendikalı işçileri de kapsadığını ileri sürülmektedir. Sendika üyesi ortalama bir işçinin, sendikaya üye olmayan işçiye göre daha çok kazanmasından hareketle aslında artan sendika üye sayısının ücretlerin genel düzeyini yükseltmeyeceğinin farkında olan bu yaklaşım, bu çelişkili durumu şöyle açıklar: Ekonominin gittikçe rekabetçi hâle gelmesi nedeniyle şirketler maliyet kaynaklı fiyat artışlarını tüketicilere yansıtmakta zorlanmaktadır ve iflas tehlikesiyle karşı karşıya kalmaktadır. Bu yüzden, sendikalarda son zamanlarda sadece karşılaştırmalı üstünlüğe sahip büyük ölçekli, sermaye yoğun ve/veya AR-GE hizmeti üreten firmalarda üyeleri için yüksek ücret elde edebilmektedir.

Kartel modeli, toplu pazarlık modellerine benzer olarak pazarlık sonrası düzenlemelerin piyasa talep eğrisi dışında gerçekleştiğini ve ekonomik etkinliğin garanti olmadığını vurgular. Tekelci yaklaşımda ise düzenlemelerin piyasa talep eğrisi üzerinde belirlendiği varsayılır. Öncelikle sendika ücret düzeyini belirler; firmalar kar maksimizasyonu amacına bağlı olarak istihdam düzeyini ve faktör bileşimini ayarlamakta serbesttir.

Rant arayan davranış: Tekelci yaklaşımın bir başka ifadesi de sendikaların “rant arayan” (rent-seeking; burada tanımlanan, geliri rekabetçi koşullarda meydana gelecek düzeyin üstünde artırmak şeklinde davranıştır) davranışlarıdır. Sendikalar, toplam geliri toplumun diğer üyelerinden sendika üyeleri lehine yeniden dağıtır. Herhangi bir grup için bu davranış biçiminin iki kaynağı vardır; kartelleşme yoluyla para piyasasında monopol gücüne ulaşma ve yeniden dağılım konusunda devletin desteğini (kredi olanakları, emek lehine yasal değişiklikler) elde etmek. Sendikalar, işgücü ve ürün piyasalarında, sendikaların pazarlık gücünü artırmak için, rekabeti düşüren politikalar geliştirilmesi yönünde siyasi faaliyet yürütür. Ör-

neğin, devletin sosyal politika yoluyla müdahalesini sağlayıp, çalışma sürelerini düşürtebilir ya da taşeron işçi çalıştırmayı yasaklayabilirler; bu durum kârları düşüreceği için aynı zamanda iktisadi etkinsizlik yaratır ve toplumsal refahı da azaltır diye argüman yürütülür zira piyasa mekanizması tarafından belirlenmeyen bir aksaklık söz konusudur. Ya da sendikalar lobicilik faaliyetleriyle ekonomik politikaları etkileyip, kota ya da gümrük tarifeleri yoluyla ithal mal rekabetini önleyip, üyelerinin ürettiği mallara olan talebi artırarak (işgücü talebi ürün talebine bağlı olduğu için) işgücü talebinin artmasına yol açarlar ya da üyeleri yerine ikame edilecek diğer girdilerin maliyetini yükseltecek politikaları desteklerler. Örneğin, asgari ücretin artması, sendikalı olmayan vasıfsız işçinin görece maliyetini yükselterek, sendikalı işçilerin yerine işe alınmasını engelleyebilir. Bütün bu sendikal politikalar, rant arayışı olarak tanımlanır çünkü sendikalar üyeleri lehine ve toplumun geri kalan kesimleri- işverenler, sendikasızlar ve tüketiciler- aleyhine kaynakları, piyasa mekanizmasının dışında, yeniden dağıtmaktadır diye kabul edilir.

Neo-Klasik Model: Sendikalar Tekeldir

Neo-klasik teoriye göre, çalışanların/işgücü arz edenlerin faydalarını azamileştirmesi(maksimize etmesi) iki unsura bağlı olarak gerçekleşir.

- Boş zamanlarının kendileri için getirdiği faydayı arttırmak,
- Mal ve hizmetleri alabilmek için elde edilen geliri arttırmak

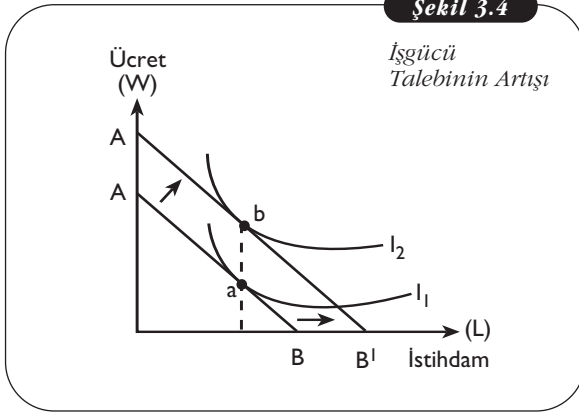
Üreticilerin ya da işverenlerin faydası ise,

- Kârlarını azami hâle getirecek ölçüde işgücü talep etmek olarak tanımlanır.

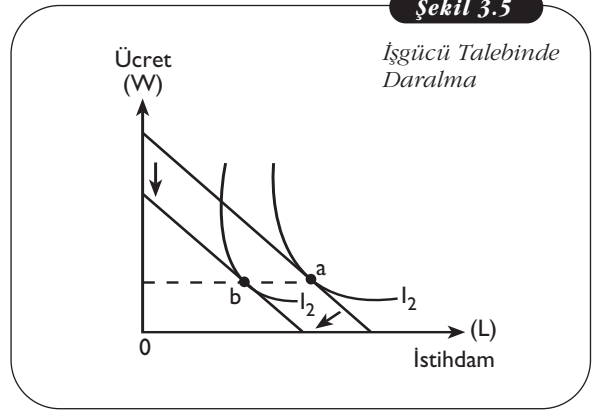
Bu modelde sendikalar çalışanların çıkarlarını koruyan kurumlar olarak bu piyasaya müdahalede bulunmaktadırlar. Sendikalar işgücü piyasalarına müdahale ederek üyelerinin çıkarlarını yükseltmeye gayret ederler. Şayet işçi sendikasını baz alan bir inceleme yapılırsa ücret ilk hareket noktası olacaktır. Burada ele alınan ölçüt sadece ücret düzeyinin yükseltilmesi değil, ücretler genel seviyesinin de yükseltilmesidir. Bu yönü ile ücretli çalışan sayısının artışı ile ücret maliyetinin artışı gibi birbirini ile çelişen sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Çünkü Neo-klasik analize göre her ilave çalışanın ancak bir öncekinden daha düşük ücret almayı kabul ettiği zaman istihdam artabilir. Oysa sendikaların bunu kabul etmesi imkânsızdır. Öte yandan, ücretler genel düzeyinin azami hâle gelebilmesi ancak işgücüne olan talebin önceden sendika tarafından bilinmesi ile mümkün olabilir ki bu da imkânsız bir durumu ifade etmektedir.

Sendikalar, bu modele göre tekel konumunda bir firma gibi hareket edip, emeğin tek satıcısı durumuna gelir. Teorik olarak çalışanların tümünü örgütleyen bir sendikanın emeğin tek satıcısı olduğu için mal piyasasındaki bir "tekel" işletmesi gibi ücreti yüksek tutması beklenebilir. Bu noktada tekel konumundaki firmanın dikkate aldığı ölçütün, marjinal gelirin marjinal maliyete eşit olduğu noktaya kadar ücreti (fiyatı) yükseltmek istemesi olduğu iddia edilmektedir. Ancak bu durumun da geçerlilik şansı çok düşük olmaktadır; sendikaların mal/hizmet üretip, kârını maksimize edecek optimal çözümü arayan bir firma olarak tasarlanması çok inandırıcı görünmemektedir. Çünkü sendikaların maliyet ya da fayda bileşenlerini belirlemek mümkün değildir. Ayrıca sendikalar genellikle aynı işkolundaki diğer sendikalarla rekabet içinde çalışan ve örgütlü işçi sayısı açısından ücretleri yükseltme gücü sınırlı olan örgütlerdir; tekel konumunda bir güç sahibi olmaları ya da işverene taleplerini kabul ettirmeleri, Ortodoks teori çerçevesinde aşağıdaki koşullara bağlı olarak değerlendirilir:

Şekil 3.4



Şekil 3.5



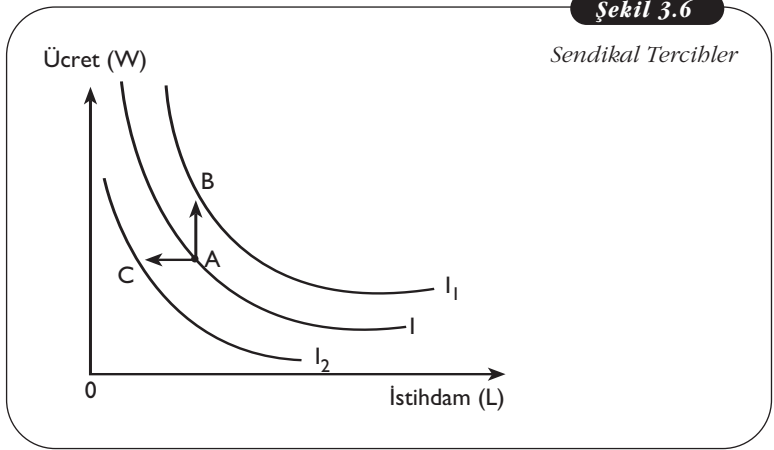
Sonuçta, sendika işgücü talebindeki daralma karşısında, bazı üyelerinin işsiz kalmasına razı olabilir. Ancak uzun dönemde sendika uzlaşmaya daha yatkın olacak ve istihdamı daha fazla geriletmek için ücretin düşmesine razı olacaktır.

Farklı kayıtsızlık eğrileri üzerinde sendikal tercih talepte daralma ve genişleme olması durumuna göre, aşağıdaki Şekil 3.6'da birlikte gösterilmiştir. Görüldüğü gibi sendikal tercih eğrisi ABC ile belirlenen eğimlerin ifadesidir.

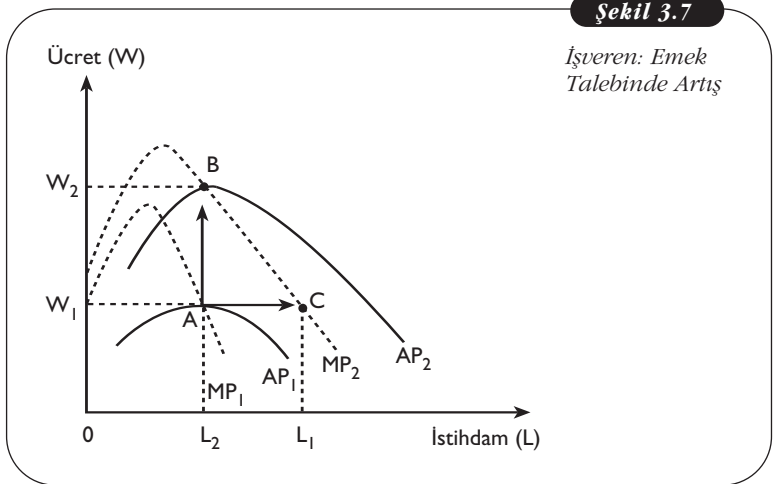
Tıpkı işçi sendikaları gibi, işveren sendikaları da üyelerinin çıkarlarını varsaydığımız model içinde istihdam ve ücret dengelerine göre ele almaktadır. İşveren tercihlerinin, gene işgücü talebindeki değişmelere göre oluştuğunu kabul ediyoruz. Bu varsayımdan sonra, işveren tercihleri için ortalama ve marjinal verimlilik değerini gösteren araçlarla çalışacağız. Önce işgücü talebinde bir genişleme durumunu esas alalım. İşverenin sıfır karının olduğu, bir A noktası başlangıç olsun, bu nokta doğal

olarak ortalama ve marjinal verimlilik eğrilerinin kesiştiği yerdir. Rekabet koşulları altında çalıştığımızı göre işgücü talebinin artışı, marjinal verimin yükselmesinin bir göstergesidir. Aynı şekilde ortalama verimlilik eğrileri de yükselecektir. Dikkat edilirse işgücü talebindeki artış hâlinde B noktasında yine (MP_2 ve AP_2 kesiştiği nokta) işveren için karlılık söz konusu değildir. Oysa işgücü talebinde-

Şekil 3.6

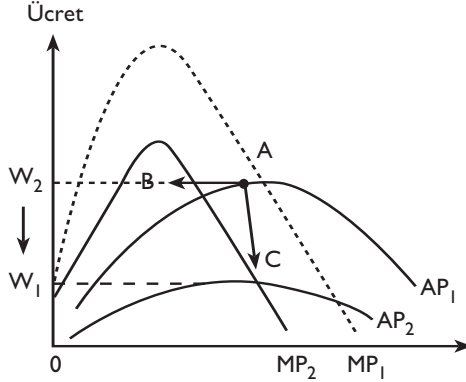


Şekil 3.7

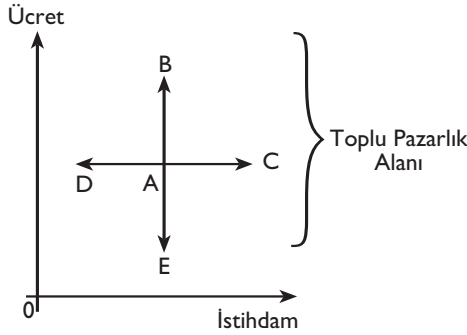


Şekil 3.8

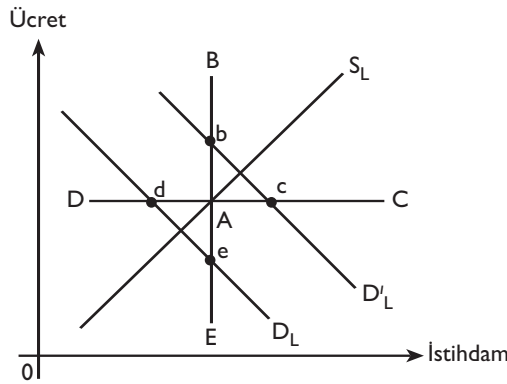
İşveren: İşgücü Talebinde Daralma

**Şekil 3.9**

İşveren ve İşçi Sendikası Tercihleri

**Şekil 3.10**

Tercihlere Göre Toplu Pazarlık Alanı



ki değişmeye paralel olarak istihdam arttırılacak olursa, marjinal verimlilik ortalama ve verimliliğin altında gerçekleşecek ve kâr pozitif bir hâle gelecektir. Şu hâlde, işverenin ya da işveren sendikasının tercihi, ücreti yükseltmek yerine aynı ücret düzeyinden istihdamı arttırıp, C noktasında kârlı hâle gelmek şeklindedir.

İşgücü talebinde bir gerileme olduğunda, işveren sendikasının tercihi, ücreti aynı düzeyde tutup istihdamı geriye çekme şeklinde olursa, marjinal verimlilik ortalama verimliliğin üstünde gerçekleştiği için, zararı artırmış olacaktır. O hâlde işgücü talebinde bir gerileme olursa, işveren ücreti düşürüp istihdamı aynı düzeyde tutmayı tercih edebilecektir (C noktası).

Sendikal tercihler işgücü talebindeki değişmelere göre işçi ve işveren sendikaları tarafından farklı şekillerde tepki verdiği anlaşılmaktadır. Konuya bir bütün olarak toplu pazarlık alanı içinde bakalım.

ABC ile gösterilen eğrilerin işçi sendikasının tercihlerini ADE ile gösterilen ise işveren sendikasının eğilimlerini yansıtmaktadır.

Yandaki şekilde sendikal tercihler, işgücü arz ve talebinin katılmasıyla oluşmuştur. Denge A noktasından hareket edersek, işgücü talebindeki genişleme sonucu işveren (c), sendikada (b) noktasında anlaşma yapmak isteyecektir. Ancak her iki durum da işgücü arzının eğimi ile uyumsuzdur.

İşgücü talebindeki daralma hâlinde, aynı şekilde e ve d noktaları

tarafının anlaşmak istedikleri konumları vermektedir. Rasyonel bir işverenin işgücü talebindeki daralma karşısında işgücü arzının direnç gösteremeyeceğini bildiğini varsayarak, anlaşmanın (de) arasında gerçekleşebileceğini kabul edebiliriz. Sonuçta işgücü talebindeki değişmeler karşısında işverenin tutumu, işgücü piyasasının kurallarına göre belirlenecektir. Sendika mevcut olmasa bile, işveren çalıştıracak işçi bulmak için bu kurallara uymak zorundadır.

Sendikal Hareketin Modern Analizi: Kolektif Ses/Kurumsal Tepki Yaklaşımı

Modern teori olarak nitelendirilebilecek Kolektif Ses/Kurumsal Tepki Yaklaşımı, R. Freeman ve J. Medoff tarafından tekel yaklaşımına alternatif olarak geliştirilmiştir. Freeman ve Medoff (FM), sendikanın tekel davranışına yönelik mevcut analizlerin sonuçlarının, tekel konumunda bir işletmenin analiz sonuçlarından daha az doyurucu olduğunu ifade ederler. "... Bunun temel sebebi, sendikaların iktisat ders kitaplarının basit monopoller olmaktan daha çok, farklı çıkarlarla yüklü işçilerin kolektif bir organizasyonu olmasıdır." FM modeline göre, kârını maksimize etmek üzere mal piyasasında fiyat belirleyen tekele benzemekten çok, sendikalar nadir olarak ücretleri belirlerler; daha çok işverenle ücret konusunda pazarlık yaparlar. Toplu pazarlık sürecinin, yönetim ile işçiler arasındaki birleşik sorumluluğun bir ürünü olarak görülmesi gerektiğini ifade eden yazarlar, sendikaların ücretleri yükseltme yeteneklerinin sınırlı olduğunu ifade ederler çünkü daha yüksek ücret düzeyi, işverenlerin istihdamı azaltmasına yol açacaktır.

Modern yaklaşıma göre, eğer sendikalar tam rekabetçi piyasalarda faaliyet gösteriyorlarsa ve bütün yaptıkları, ücretleri rekabetçi düzeyinin üstüne çıkartmaksızın, sendikaların ayakta kalmaları oldukça zor olacaktır çünkü sendikaların örgütlendiği firmaların üretim maliyetleri diğerlerine göre daha yüksek düzeyde gerçekleşecektir. Bu tip piyasalarda sendikaların varlıklarını sürdürebilmeleri için, tüm endüstri ya da sektörü örgütlemeleri gerekecektir. Üretim maliyetleri sektörde tüm işyerleri için daha yüksekse üretim ve istihdam, sendikaların olmadığı duruma göre daha düşük düzeyde gerçekleşecektir ancak sektör ayakta kalabilecektir.

Öte yandan, sendikalar, firmaların farklı maliyet yapısına sahip olduğu piyasalarda faaliyet gösteriyorlarsa, "...sendikalar en düşük üretim maliyetine sahip firmaları örgütleyerek; yani ücretleri normal kâr düzeyinin üstünde kâr düzeyi ya da "rant"(ekonomik rant kavramı, göreceli sabit faktöre göre getiri anlamındadır) pahasına yükselterek varlıklarını sürdürebileceklerdir." Daha da önemlisi, sendikanın tekel gücü, sendikanın örgütlendiği sektörün piyasa gücüyle yakından ilişkili görünmektedir. Sendikalar rekabetçi olmayan firmalarda örgütlendikçe, firmanın varlığını tehlikeye sokmadan, ücretleri yükseltme yeteneğine sahiptirler. Özetlemek gerekirse sendikalar, yeni firmaların girmekte zorluk çektiği endüstrilerde ve/veya bazı işletmelerin rakipleri karşısında maliyet avantajına sahip olduğu endüstrilerde varlıklarını sürdürürler.

Sendikaların tekel yönünün analizinin yanı sıra, Freeman ve Medoff, sendikaların kolektif yapısı ve bir kurum olarak tepkiyi temsil etme yönlerini de modellerine dahil ederler. Sendikaların bu yönünü irdelerken, analizlerini Hirschman'ın temel kitabına dayandırmışlardır. Hirschman, toplumların ekonomik ve politik sorunlarını çözmek üzere iki temel mekanizmaları olduğuna inanır: Birincisi, piyasaya giriş ve çıkış şeklindeki klasik piyasa mekanizmasıdır: İşgücü piyasasından çıkış, işten ayrılma iken giriş firmanın yeni işgücü kiralaması anlamına gelir. Daha çok istediği iş için, daha az tercih ettiği işi ya da "kötü" işi terk ederek, bireyler "kötü" işvereni cezalandırıp, "iyi"yi ödüllendirirler ve böylece ekonomik sistemin tümünde etkinliğin artmasına yol açarlar. Neo-klasik iktisadın temel kuramında, belirli koşullarda, bireylerin giriş ve çıkışı, hiç kimsenin durumunun, bir başkasının durumu daha kötü olmadan, iyileşemeyeceği bir ortamı yaratır (Pareto Optimumu).

İkinci düzenleme mekanizması ise Hirschman'ın "ses" olarak adlandırdığı politik mekanizmadır. "Ses", gerçek ve arzulanan koşulları birbirine daha fazla yakınlaştırmak için dolaysız iletişim kullanma anlamına gelir. Sorunlar hakkında konuşmak; politik arenada oy kullanma, tartışma, pazarlık etme gibi demokratik süreçleri çağırıştırır.

İşgücü piyasası için, bu mekanizmanın geçerliliğini tartışan Freeman ve Medoff, "ses" in, işi terk etmek yerine, işverenle değiştirilmesi gereken koşullar hakkında tartışmak anlamına geldiğini ifade ederler. Modern endüstriyel ekonomilerde ve kısmen büyük işletmelerde, sendikaların kolektif ses için bir araç olduğunu savunan modern görüş, bu yolla işçilerin bir grup olarak yönetimle iletişim kurmasının sağlandığına inanır. FM yaklaşımına göre, etkin bir tepki için, bireysel yerine kolektif pazarlık iki nedenle gereklidir: Birincisi firmaların faaliyetlerinin önemli bir boyutu da "kamu malları" üretmeleridir, yani bir bireyin malı paylaşmasının, bir diğerrinin aynı şeyi yapmasına engel olmayacak şekilde her çalışanın refahını etkileyecek malların üretilmesidir; yani üretimin toplumsal niteliğidir. "Güvenlik koşulları, ısıtma, üretim hattının hızı, emeklilik ödeneği ve işten çıkarma, iş bölümü, dönemsel ücret düzenlemeleri ve terfi gibi konulardaki politikalar; savunma, sağlık ve yangından korunma politikaları toplumu etkilediği gibi işgücünü de kuşkusuz etkiler. Kolektif bir organizasyon olmaksızın, bireyin kendi davranışlarının diğerleri üzerindeki etkisini dikkate alması ya da tercihlerini ifade etmesi veya değişen koşullarda zaman ve para yatırımına gitmesi oldukça zordur".

FM modeline göre; kolektif hareketin zorunlu oluşunun ikinci nedeni, işçilerin gerçek tercihlerini ortaya koyması, işverenin işten atma tehdidi karşısında oldukça zordur. İş kaybetme riski, bireysel tepkileri riskli kılar. Kolektif davranış, tam tersine, hem tüm işçilerin desteğiyle hem de iş yasaları tarafından korunur. Sendikaların kolektif yapısı, işgücü piyasasının işleyişini ve toplu sözleşmelerin doğasını değiştirir. Sendikasız bir işletmede, firma açısından sinyal ve teşvik olacak unsurlar marjinal işçiye(çevre işçi) bağlıdır. Firma, temel olarak, genç ve niteliksiz olan marjinal işçiye göre tepki gösterir ve daha kıdemli, daha nitelikli ve daha az mobil olan işçileri genellikle ihmal eder. Sendikalı bir işletmede ise firma pazarlık masasında bütün işçileri hesaba katar, böylece işyerini terk etme eğiliminde olmayanların da istekleri temsil edilmiş olur.

Modern bir ekonomide, sadece geçici işçiler üzerinde yoğunlaşan bir bakış açılarından, tüm çalışanları dikkate alan bir yaklaşıma geçmenin, çok farklı sözleşmelere yol açacağına dikkati çeken modern görüş; bazı koşullarda, bu tip sözleşmelerin, sendikaların olmadığı durumda sonuçlanan benzerlerine göre, ekonomik olarak daha etkin olduklarını vurgular.

Kolektif sesin aynı zamanda, işyerindeki sosyal ilişkileri kökten değiştirdiğine dikkati çeken modern görüş, sendikanın varlığının, yönetimin gücünü törpüleyerek, işçi haklarının daha da güçlenmesine yol açtığını savunur. Sendikasız işyerlerinde, işçinin yönetimin düzenlemelerine tepki göstermesi çok nadirdir; "Sendikalı işyerinde ise tersine, sendikalı yönetimin otoritesini hafifleten ve üyelerine hem 'endüstriyel hukuk' sistemi sayesinde -bu sistemde danışmanlık yargısı yerine, işyeri kararları kıdem gibi belli kurallara bağlıdır- hem de uyumsuzluk ve hakem sistemi yoluyla -yönetim kararlarına ilişkin uyumsuzlukların çözülebildiği- işçilere korunma sağlayan bir sistem mevcuttur". Freeman ve Medoff sendikaların iki yüzü olduğunu ileri sürer: Tekelci yüz (ücretleri artıran tekelci güçlerle donanmış) ve kolektif ses/kurumsal tepki yüzü (işletme içinde örgütlenmiş işçilerin temsil gücü ile belirlenen). Sendikacılığın tekel ve ses/tepki yönlerinin üç temel ekonomik so-

runu nasıl etkilediğini bir tablo yardımıyla özetlemek mümkündür (Tablo 3.1). Ekonomik etkinlik üzerinde sendikaların olumsuz yönünü yorumlayan tekel yaklaşımın aksine, kolektif ses/kurumsal tepki modeli, sendikaların verimliliği artırma yolları üzerine yoğunlaşır. Modern görüşe göre, her şeyden önce sendikalar işten ayrılmaları azaltır. İşten ayrılmaların azalmasıyla, işçi kiralama ve işyerinde eğitim giderleri azalacak ve çalışma gruplarının fonksiyonları daha az zarar göreceğinden, sendikacılık faaliyetleri firmanın etkinliğini arttırabilir. Sendikacılık, ödüllendirme ve diğer teşvikleri kişisel performanslardan çok, kıdeme (ustalık) dayandırdığı için de verimlilik yüksek olacaktır. Sonuç olarak, sendikasız işyerlerine göre rekabet duygusu daha az belirgin olacak ve işçilerin birbirlerine sağladıkları enformel eğitim ve yardım daha büyük olacaktır. Sendikacılık, bir başka yolla da yönetimin iş üretim standartlarını, kârları sürdüreceği biçimde yönlendirerek etkinliği yükseltebilir. Dolayısıyla pazarlık sürecinin işçilerle yönetim arasında bir iletişim kanalı açarak, iki kesim arasındaki bilgi akışını arttıracığına ve böylece işletmelerde işgücü verimliliğinin yükseleceğine inanılır (sendikaların etkisiyle, gelişmiş yönetim metotlarının yol açacağı verimlilik artışı, Neo-klasik İktisat varsayımlarına uygun değildir çünkü işletmeler zaten maksimum etkinlikte çalışırlar. Ancak H. Leibenstein tarafından geliştirilen X- etkinliği firma modellerinde, firmaların sadece rakiplerinden, sendikalardan ya da diğer dış güçlerden kaynaklanan baskılar sonucu maksimum etkenliğe erişmeye çalıştıkları gösterilmiştir).

	Ekonomik Etkinlik Üzerinde Sendikaların Etkisi	Gelir Dağılımı Üzerinde Sendikaların Etkisi	Sendika Örgütünün Sosyal Doğası
Tekel Yüzü	Sendikalar ücretleri rekabetçi düzeyin üstüne çıkarır, sendikalı firmalarda düşük işgücü/sermaye kullanımını yol açar. Sendika çalışma koşulları verimliliğini azaltır.	Sendikalar nitelikli işçilerin ücretlerini yükselterek, gelir eşitsizliğinin artmasına yol açar. Sendikalar, rekabet hâlindeki işçiler arasındaki farklılık yaratarak, yatay eşitsizlikleri güçlendirir.	Sendikalar istihkaklarda ayrımcılık yapar. Sendikalar, politik arena da kendi çıkarları için savaşıyor. Sendika tekel gücü, rüşvet ve demokratik olmayan unsurlar yaratır.
Kollektif Ses/Kurumsal Tepki Yüzü	Sendikaların bazı pozitif verimlilik etkileri vardır: İşten ayrılma oranlarını azaltır, yönetimi üretim metotlarını değiştirmeye ve daha etkin metotlar uygulamaya zorlar. İşçiler arasındaki dayanışmayı ve birliği artırır. Sendikalar, bütün işçilerin tercihleri hakkında bilgi toplar. Firmanın daha iyi çalışan ve daha iyi personel politikası seçmesini sağlar.	Sendikaların standart-oran politikaları belirli bir firmaya ya da endüstride işçiler arasındaki eşitsizliği azaltır. Sendika kuralları, terfi, işten çıkarma ve işe geri almada değişken yönetimlerin ölçeğini sınırlar. Sendikacılık, marjinal ile sürekli işçi arasındaki güç dağılımını değiştirir, sendikasız firmalara göre, firmaya farklı işgücü maliyeti ve personel seçimi olanakları sunar.	Sendikalar üyelerinin tercihlerini temsil eden politik örgütlerdir. Sendikalar, düşük-gelirli ve mağdur durumdakilerin çıkarlarını temsil eder.

Tablo 3.1
Sendikaların İki Yüzü

Kaynak: Freeman-Medoff, s. 75.

Sendikaların verimlilik üzerindeki etkileri, evrensel olarak sabit görülmez; aksine belirli endüstri ilişkileri düzenlemelerine bağlı olarak değiştiği kabul edilir; yani bazı düzenlemeler verimliliği yükseltirken, diğerleri düşürebilir. Modern yaklaşım verimlilikteki artış, sendika ücret etkisine bağlı ortalama birim maliyetlerindeki artıştan büyük olduğu takdirde, kar oranının yükseleceğine işaret eder. Ayrıca grevlerin toplum için mal ve hizmet miktarı olarak önemli oranda kayıplara yol açmadığını vurgular. Öte yandan, sendikasız işyerlerine göre, sendikalı firmaların daha büyük oranda işten çıkarma mekanizmasının kullandığına dair kanıtlar vardır. Ancak ücret oranlarının mal talebine karşı duyarlılığının, sendikalı firmalarda, sendikasızlara göre daha küçük olduğu bulunmuştur.

Gelir dağılımı ile ilgili olarak, kolektif ses/kurumsal tepki yaklaşımı, sendika kararlarının politik sürece dayanması ve üyelerinin çoğunun ortalamanın altında (niteliksiz işçiler dahil) kazanca sahip oldukları gözönüne alındığında, sendikaların ücret farklılığını azaltıcı yönde davrandıklarını ileri sürer. Sendika üyeleri ideolojik ve örgütsel dayanışma gereği, ücretlerin daha az farklılık gösterdiği dağılımları tercih ederler. Ayrıca doğası gereği, toplu pazarlık ücret belirleme sürecinde yönetimin müdahalesini törpüler ve bu faktör de benzer konumdaki işçiler arasındaki ücret farklılıklarını azaltır. Sendikaların daha eşitlikçi bir ücret dağılımı için iki araçları bulunmaktadır. Uzun dönemli olarak işyeri düzeyinde standart (tek tip) oran -eşit işe ücret- uygulaması ve terfilerde kıdem esasının öne alınması. Sendikaların gelir eşitsizliği üzerindeki belirleyici etkilerinin sektör içinde ücret oranlarının standartlaşmasını sağlamak olduğu ampirik olarak da gözlenmiştir.

SIRA SİZDE

1

Sizce sendikalar işgücününün millî gelirdeki payını arttırmırlar mı?

Son olarak, tekel yaklaşımı, sendikaların iktisadi etkinlik dışı ve genel olarak ekonomideki yıkıcı etkilerini ön plana çıkarırken, modern görüş, sendikaları, üyelerinin çıkarı için mücadele eden demokratik ve politik kurumlar olarak kabul eder. Sendikaların demokratik yapıda olmaları, liderlerini seçen ve çeşitli yollarla politikalarını belirleyen üyelerin çoğunluğunun onayını gerektiren bir yapıdan kaynaklanır.

FM modeli imalat sanayinde çalışan mavi yakalı işçilerin %10'unun örgütlenmesinin sendikalı ücretlerde %1.5 artışa yol açtığını; tam tersine sendikasız işçilerin örgütlenen işçilerin yüzdesinden etkilenmediklerini bulmuştu. FM modeli, firmaların ve fabrikaların özellikleri açısından aşağıdaki genel sonuçları elde etmiştir:

- Sendikalı-sendikasız işçilerin ücret farklılıkları, firmanın sektördeki tek tek fabrikalar için değil, daha çok tüm sektör için pazarlık etme kapasitesine bağlıdır.
- Ücret farklılıkları, firmanın/fabrikanın/işyerinin ölçeğine bağlı olarak azalır.
- Ücret farklılıklarıyla firmanın ürün piyasasındaki gücü arasındaki birincil ilişkiyi gösteren ampirik bir kanıt yoktur zira piyasa gücünü ölçmek çok zordur.

FM modeli, 1970'leri sendikalı işçilerin ücretlerinin yükseldiği bir dönem olarak ifade eder. Bu durumun muhtemel bir açıklamasının ağır aksak işleyen yani katılımları olan işgücü piyasası koşulları olabileceği tespiti yapılır. FM modeli, sendikalı işçilerin ücretlerinin -3'er yıllık sözleşmeler nedeniyle- iktisadi devrelerin iniş ve çıkışlarına daha az duyarlı olduğunu vurgular. Bu durum, sendikalı işçi ücretlerinin işsizlik oranının yüksek olduğu ekonomik daralma dönemlerinde yüksek, işsizlik oranlarının düşük olduğu genişleme dönemlerinde ise düşük seyrettiğini

gösterir. Öte yandan enflasyon ve işsizlik, 1970'lerde sendikali-sendikasız ücret farklılıklarının %50'sinden azını açıklamaktadır, zaten ücretlerdeki artış, 1970'lerde sendikaların gücünde tarihsel bir artışa işaret etmemektedir. Model, 1980'lerin başını sendikaların ücret azalmasına razı olduğu, "kazandıklarını geri ver" dönemi olarak adlandırır.

FM modeli, sendikaların ücret etkisi üzerine şu yorumlarda bulunur:

- Sendikaların ücret üzerinde etkili olduğuna ilişkin genel yargı doğrudur.
- Ücret farklılıklarının boyutu işçiler, piyasalar ve zaman açısından değişiklik arz eder.
- İşçiler açısından sendikali-sendikasız ücret farkı en iyi şekilde "ses"den kaynaklanan standart sendika ücret politikasıyla anlaşılabilir.
- Piyasalar açısından sendikali-sendikasız ücret farkı sendikanın tekel gücü ile işverenin ürün piyasasındaki gücüne bağlıdır.
- 1970'lerdeki sendikali işçinin ücreti önemli oranda yüksekti ancak 1980'lerde bu fark normale döndü.
- Sendikalara bağlı olarak ortaya çıkan toplumsal kayıp küçüktür.

ABD'de sendikalaşma oranları 1977'de %24'ten 2002'de %13'e düşmüştür. 2002'de 10 işçiden sadece birinin sendikali kalabildiği özel sektörde, sendikalaşma oranındaki düşüş daha belirgindir. İmalat sanayindeki oranlar, hizmet sektörüne göre daha yüksek seyretmektedir; kadınlara göre erkeklerin sendikalaşma oranları daha yüksektir ve kıdemli, yaşlı işçiler gençlere göre daha örgütlüdür. Bölgesel olarak, sendikalaşma oranı güneyin dışında kalan bölgelerde ve hizmet sektöründe, iletişim, ulaşım ve inşaat sektörlerinde daha yüksektir. Irka bağlı olarak bakıldığında, 1970'lerde daha belirgin olan fark, 2000'lerde ortadan kalmış görünmektedir; beyaz ve siyahi işçilerin sendikalaşma oranları birbirine yakındır. Nitelikli olan işçinin sendikalaşma oranı görece daha yüksektir. Ayrıca 1983-2002 arasında, özel sektörde sendikali işçilerinin sayısı azalırken, kamu sektöründe çalışan sendikalıların sayısı artmıştır. 2010 yılında sendikalaşma oranı %10 dolayındadır.

Özet olarak, FM modeline göre, sendikalar 1970'lerdeki ücret farkını sürdüremez hâle gelmiş ve kol işçisi ile kafa işçisi arasındaki ücret farklılığının ötesinde, sendikali-sendikasız işçi ücret farklılığı azalmıştır. ABD ekonomisinin artan rekabetçi konumu ve genel olarak piyasalardaki fiyat rekabeti sonucunda, işverenler sendikali ücret farkını tüketicilere daha az yansıtabilir hâle gelmiş, esneklik uygulamaları ve ücretler üzerindeki aşağı yönlü baskı artmıştır. Ayrıca sendikali işyerleri sendikasız işyerlerinin yarattığı rekabetle karşı karşıya kalmışlardır.

Harvard modeli olarak da bilinen FM modeli ilgili bazı tartışmalı konularda bulunmaktadır. İlk olarak, sendikaların ekonomik etkisi aslında belirsiz ve karışıktır. FM modeli, örneğin kolektif sesten elde edilecek kazançların, yönetim toplu pazarlık sürecine ve sendikaların işyerinin yeniden organizasyonuna karşı tepkilere bağlı olduğunu vurgular. İkinci olarak, yazarların ekonomik sistemi, başlangıçta verimsiz olarak mı kabul ettikleri, yoksa bazı değiş tokuş ilişkilerini belirleyen eksik bilgilendirme sorunlarına karşın maliyet minimizasyonu olarak mı tanımladıkları açık değildir. Eğer etkin olmayan yapı söz konusu ise sendikanın bu durumu iyileştireceğine dair çok az kanıt vardır. İkinci durumda ise sendikaları dışsal ya da bağımsız değişken olarak kabul etmek zordur. Daha da önemlisi sendikaların demokratik, çoğulcu karar alma mekanizmasına dayanan "ideal" örgütler olarak tanımlanması ideolojiktir. Zira sendikalarda da diğer kurumlarda olduğu gibi, güç ilişkileri geçerlidir, ayrıca sendika liderleri ile üyeleri ve sendikanın idari kadrolarını, homojen, çıkarları bütünleşmiş bir bütün olarak ele almak gerçekçi görünmemektedir.

FM modeli, aslında toplumsal ortaklık anlayışının savunusunu yapan bir yaklaşımdır: Sendika-işletme yönetimi koordinasyonunun toplumsal diyalogun bir parçası olarak iktisadi açıdan da etkin olacağı tezi, AB'nin kuruluş felsefesi ve sosyal politikasının önemli bir parçasıdır. Korporatizm olarak adlandırılan toplumsal ortaklık süreci, genelde yüksek sendikalaşma oranı ve toplu pazarlık kapsamının genişliği ve ulusal işçi ve işveren örgütleriyle devlet arasındaki toplumsal ortaklığa işaret eder. Bu ortaklığın iktisadi sonuçları üzerine yapılan araştırma sonuçları tartışmalıdır. Örneğin, sendikalar güçlüyse ve hükümet sol kanattansa iktisadi verimlilik, sol hükümetin refah politikalarını destekleme yönünde gönüllü ücret kısıtlamalarına gidilmesini sağlayacak kadar "iyi" olabilir. Tam tersine, sendikalar zayıf ve sağ kanat hükümet mevcutsa, iktisadi verimlilik "iyi" olabilir çünkü sendikaların ücretlerde yükselme talepleri neo-liberal politikalar gereği zaten kısıtlanmıştır.

SENDİKALARIN ÜCRET ÜZERİNE ETKİLERİ

Sendikaların uzun dönemde, sendikalı işçilerin ücretlerini sendikasızlara göre belirgin oranda yükseltmesi, sendikanın söz konusu endüstrinin pek çok firmasında örgütlendiği zaman mümkün olmaktadır. Neo-klasik teoriye göre, sendikalar, rekabetçi bir endüstride, firmaların çoğu yerine sadece birkaç firmada ücretleri yükseltirlerse, bu firmaların ayakta kalması mümkün olmaz. Zira sendikanın ücretleri yükseltmeleri işgücü arzı fazlası yani işsizlik yaratacaktır. Kâr maksimizasyonu yapan firmanın, iş arayanlar arasında en üretken olanları seçeceği varsayıldığı için, uzun dönemde sendikalı-sendikasız ücret farklılıkları (benzer işgücü yapısında) küçük olacaktır. Zaten güçlü bir sendikanın yarattığı ücret farklılığı, araştırma sonuçlarına göre, %10-%20 arasında değişmektedir.

Sendikanın ücret üzerine etkisine ilişkin Ortodoks yorum, sendikalı işgücü talebinin ücret esnekliği teoremine dayanır. Sendikalı işgücü talebi ne kadar az esnek olursa, ücret artışının istihdam üzerindeki etkisi o kadar küçük ve böylece sendikanın görece ücret etkisi de o kadar büyük olacaktır. Marshall-Hicks türetilmiş talep kanunlarının dört koşulu, sendikanın ücretleri artırma gücü üzerinde etkili olan ekonomik sınırların varlığını vurgular:

1. Sendikalar bu sınırları aşabilmek ve ücret artışı sağlayabilmek için bazı yöntemlere başvurur. Bunlardan birisi işgücü arzını kısıtlamaktır. Bu amaçla işgücü göçünün sınırlandırılması, çocuk işgücü istihdamının yasaklanması ve çalışma sürelerinin kısaltılması vb. konularda yapılacak yasal düzenlemeleri destekler. ABD'de görüldüğü gibi, bazı mesleklere girişin lisans yoluyla kısıtlanması, yine işgücü arzını sınırlamaya yönelik faaliyetlerdir.
2. Sendikaların hem ücret düzeyini hem de istihdamı arttırmak için geliştirdikleri bir başka yöntem de işgücü talebini artıran faaliyetlerdir. Sendikalar işgücü talebini arttırmak için; i) işgücü verimliliğini artırma, ii) ürün talebini artırma, iii) sendikalı işçi talebini uyarma ve iv) diğer üretim faktörlerinin fiyatlarını etkileme yönünde çaba sarfederler. Bu çabaların etkisi, sendikaların daha çok politik aktivite ve lobicilik faaliyetlerine -özellikle ürün talebi ve sendikalı işçi talebinin yükselmesi için- ve sendikasız sektöre dolaylı-dolaysız etkileme gücüne bağlı olarak değişmektedir.
3. Sendikalar sadece sendikalı ücret düzeyini değil sendikasız ücret düzeyini de etkiler. Sendikasız ücret düzeyi üzerindeki etkileri, genellikle "yayıma", "tehdit" ve "talep" etkileri olarak incelenir. Yayılma etkisi, sendikalı sektördeki ücret artışı sonucu, işgücü fazlasının sendikasız sektöre kaymasıyla sendikasız sektördeki denge ücret düzeyindeki azalma şeklinde ortaya çı-

kar. Eğer işgücü fazlası, sıfır maliyetle tamamen sendikasız sektöre kayarsa sendikaların yarattığı ücret artışı sonucu işsizlik olmayacaktır. Yine de bazı işçilerin mevcut işler için sıraya girmesini beklemek olasıdır. Neo-klasik teori, bu durumda işçinin fayda-maliyet analizi yaptığını varsayar; yani işçi sendikalı olarak bir işyerinde çalışmanın beklenen gelir akımıyla, beklenen maliyetini-buna parasal olmayan fırsat maliyeti anlamında işsiz kalmanın alternatif maliyeti de dahildir-karşılaştırarak karar verir. Özellikle yüksek oranda sendikalaşmış işgücü piyasasında sendikalı bir işyerinde çalışmanın beklenen avantajlarının, iskonto edilmiş bugünkü değeriyle; bu tip bir işi gelecekte elde etme olasılığının çarpımı, sendikalı işyerindeki işi kabul etmemenin maliyetinden daha yüksek olduğunda, işsizlik daha da yüksek olacaktır. “Bekleme işsizliği” (wait unemployment) kavramı ile açıklanan bu etki, bazen sendikasız işçilerin gelecekte sendikalı olarak bir iş bulmak amacıyla işlerini bırakmaları şeklinde ortaya çıkabilir ya da önceden sendikalı olup, işsiz kalanlar, sendikasız sektörde çalışmaktansa bir süre işsiz kalıp, sendikalı sektörde iş bulmak için bekleyebilir. Kuşkusuz, işsizlik sigortası ödemelerinin, birikmiş tasarruflar ve aile içi dayanışmanın bekleme işsizliği üzerinde etkisi vardır.

Bekleme İşsizliği Etkisi:
Sendikasız işçilerin gelecekte sendikalı olarak bir iş bulmak amacıyla işlerini bırakmaları ya da önceden sendikalı olup, işsiz kalanlar, sendikasız sektörde çalışmaktansa bir süre işsiz kalıp, sendikalı sektörde iş bulmak için bekleyebilir.

Sizce, sendika yayılma etkisi mi yoksa sendikalaşma tehdidi etkisi mi daha kuvvetli olduğunda sendikalı-sendikasız işçiler arasında daha fazla dayanışma olacaktır?



Sendikalar, sendikasız sektördeki ücretleri, “tehdit” etkisiyle artırabilir. Yasal mevzuatın varlığı, işverenlerin sendikalaşmayı engellemek üzere, sendikasız işçilerin ücretlerini yükseltme zorunluluğunu doğurabilir. Benzer sağlık ödenekleri gibi ilave kazanımların işverenler tarafından teklif edilmesi mümkün olur. Hem işverenler hem işçiler bu tip cazip transferlerle sendikasız çalışma koşullarını sendikalı olana tercih edebilirler ayrıca sendika aidatı, grevler ve daha az esnek çalışma koşulları da caydırıcı olabilir.

Sendikasız işçilerin sendikalaşmadan yarar sağlaması, özellikle büyük ölçekli sendikasız işyerleri için ve sendikalaşma tehlikesine karşı “olumlu işçi ilişkileri” geliştiren işyerleri için geçerlidir. Sendika bir firmada örgütlendiğinde, işçilerin elde ettiği toplam gelir artışı, diğer sendikasız firmalara da yayılmaktadır. İkinci olarak, sendikalı işçilerin kazanımları, sendikasız büyük firmalardaki ücret belirlemelerini etkilemektedir. Üçüncü bir bulgu, yüksek oranda sendikalaşmış bir endüstri ya da bir şehirde bulunan bir firmada sendikasız olarak çalışmanın, bazı tip işgücü için kazanç, bazı tip işgücü (örneğin, kadın-siyah) içinse kayıp anlamına geldiğidir.

Son olarak, “talep” etkisi, artık daha yüksek maliyetli ürünlerin üretildiği sendikalı sektörden (sendikaların yüksek ücret taleplerini ürün fiyatlarının yükselttiği varsayımı altında), görece daha az maliyetli ürünlerin üretildiği sendikasız sektöre doğru talebin kayması ile oluşur. Sendikasız sektörün işgücü arzı tam esnek olmadığı sürece, talep etkisi sendikasız sektörde ücretler üzerinde yukarıya doğru bir etki yaratacaktır. Uzun dönemde, aynı mal piyasasında rekabet eden sendikalı ve sendikasız firmalar arasındaki denge fiyat farklılıkları ortadan kalkacaktır.

Sendikaların görece ücret etkisi, sistematik olarak sendika yoğunluğu ile birlikte değişmektedir; yani belirli bir endüstride ya da işgücü piyasasında sendikalı üye sayısı arttıkça, sendikanın ücret etkisi de artmaktadır; bu etki öncelikle sendikanın işgücü talep eğrisinin esnekliği üzerindeki etkisine dayanmaktadır. Sendikalı işçi

sayısının artması, ürün talep esnekliğini düşürecektir çünkü sendikasız firma sayısının azaldığı bir ortamda ikame olanağı daha zor olacaktır. Benzer şekilde, işgücü talep esnekliği de daha düşük olacak ve sendikanın ücret kazanımları daha yüksek olacaktır. Sendika yoğunluğu ile sendika ücret etkisi arasındaki ilişkinin bir başka açıklaması, sendikaların hem örgütlenme hem de ücret artışı elde etme çabalarını, düşük talep esnekliğine sahip sektörlerde yoğunlaştırmalarıdır.

Sendikanın ücret etkisi üzerine yapılan çalışmalar oldukça eskiye dayanır (20. yy başı). Pek çok liberal araştırmacı, sendikanın ücretler üzerindeki monopol gücünden çekinerek, bu etkinin “rekabetçi sisteme bir saldırı”, “bugünkü sistemimizin çarpıp parçalanacağı bir kaya” ya da “en önemli yurt içi iktisadi sorunu” olarak ele alınması gerektiğini vurgulamışlardır. Ancak ampirik sonuçlar, bu tip korkuların temelsiz olduğunu göstermiştir. Çok sayıda çalışmanın yapıldığı ABD ve İngiltere’den gelen sonuçlara göre, ücret farklılığı %12 ile %22 arasında değişmektedir. Ortak kabul edilen daha gerçekçi oran %10 olarak ifade edilmektedir. Türkiye’de yapılan az sayıdaki araştırmaya göre sendikalı işçilerle sendikasız işçiler arasındaki ücret farkı %11’dir.

Modern kesit analizi ya da sendika öncesi sendika sonrası verilere dayanan çalışmalar (longitudinal data) büyük ölçüde, ayrıntılı serilere dayanarak gerçekleştirilmektedir. Kişiyeye özel data kullanılarak yani, aynı kişi zaman içinde izlenerek, sendikalı olduktan sonra ya da sendikadan ayrıldıktan sonra ücret serisinde meydana gelen değişiklik gözlemlenmektedir. Bu yolla kişisel özelliklerin ücret serileri üzerinde yarattığı sapma (yanlılık) elimine edilmekte ve sendikanın net ücret etkisi ayrıştırılmaya çalışılmaktadır. Ancak her iki yaklaşımın da bu konuda son sözü söyleyecek kadar eksiksiz olduğu söylenemez çünkü “önce/sonra” çalışmalarındaki temel sorun, izlenen bazı kişilerin, özel nedenlerle sendikadan ayrılmış olması ihtimaliyle onların ortalama işçinin temsilcisi olma özelliğini kaybettirir, dahası sendikalı sektörden sendikasız sektöre geçen işçiler yüksek ücret alabilmekte ve sendika ücret skalasının tabanından işe başlayabilmektedir; böylece ortalama ücret açısından elde edilecek kazanımın olduğundan az çıkmasına yol açacaktır.

Önemli olan bir başka nokta da sendika yoğunluğu olarak, toplu sözleşme kapsamındaki işçilerin ya da sendikaya üye olanların seçilmesi sonuçları etkileyecektir çünkü kapsam maddesinde olan pek çok işçi sendika üyesi değildir. Bazı sendika üyeleri cari toplu pazarlık anlaşmalarında yer alamayabilir. Sendika yoğunluğu yerine, toplu sözleşme kapsamındaki işçi sayısı ile yapılan araştırma sonuçlarında, ücret farkı daha düşük çıkmaktadır; tersine sendika üyelik serilerini kullanan çalışmalarda ücret etkisi daha yüksek çıkmaktadır. Ancak bu saptama, kamu sektörü sendikaları için daha güçlüdür.

Ücret ve sosyal yardımların dışında, sendikaların ücret farklılıklarını azaltıcı yönde etki yaptığı çeşitli çalışmalar tarafından gösterilmiştir. Eğitim ve mesleki yetiştirme harcamaları sendikalı işyerlerinde daha düşük olduğu için, sendikalı işyerlerinde işçiler arasındaki gelir dağılımının daha eşit olduğu düşünülmektedir. Ayrıca sendikaların işyeri ölçeğinde ücret/kariyer merdivenini standardize etmeye çalışarak, sözleşme kapsamındaki işçiler arasında ücret farklılığını azalttıkları bilinmektedir. Öte yandan, toplu sözleşmeler ödeme kategorilerini sınırlayarak, firmaların işçiler arasında farklılık yaratmasını engeller. Ücret skalası, genellikle kişiden çok, iş tanımına göre belirlendiğinden, sendikalı işyerlerinde kıdem gibi faktörlere daha fazla ağırlık verilir; yeteneğe dayalı farklılaşmış kişisel değerlendirmelere itibar edilmez. Örneğin, eğitimin ya da deneyimin daha düşük getirisi olması sendikalı sektörde, sendikasız sektöre göre ücret farklılığını azaltıcı yöndedir. Kuşkusuz,

beşerî sermayenin daha düşük getirisi, sendikanın etkisinden çok işin doğası gereği olabilir. Ancak “eşit işe, eşit ücret” stratejisiyle sağlanan ücret standardizasyonu, sendikanın ücret farklılığı üzerindeki en belirleyici etkisidir. Endüstriler arası ya da ekonomi çapındaki ücret farklılığı üzerinde ise pek doyurucu sonuçlar yoktur ancak genel etkinin küçük (%3 dolayında) olduğu bilinmektedir.

Sendikaların genel olarak ödeme politikaları (ücret düzeyi, ödeme şekli, ödeme yapısı, sosyal yardımlar, vb.) üzerindeki etkisinin incelendiği bazı araştırmalarda, sendikalı işçilerin ücret düzeyi %10-%20 arasında daha yüksek olarak saptanırken, sendika etkisinin enflasyonist dönemlerde azalma, resesyon dönemlerinde ise yükselme eğiliminde olduğu gözlenmiştir. Aynı çalışmalarda; sendikanın ödeme şekli üzerindeki etkisi, sendikalı firmaların performansına dayalı ödemeye, tazminat ödemesine göre, toplam ödemeler içinde görece daha az pay ayırması şeklinde ortaya çıkmaktadır. Ücret yapısı üzerindeki etkisi ise ödemenin kişisel özelliklerinden çok iş sınıflandırmasına dayandırılması şeklinde görülmektedir. Bu bulgular, sendikaların ücret farklılığını azaltma yönündeki pozitif etkilerini desteklemektedir.

Sonuç olarak, işçiler bir sendikaya üye iseler ya da tüm ödeme koşulları toplu sözleşmelerle belirleniyorsa işçiler ücret farkı elde etmektedir. Bu ücret farkı toplu pazarlığın nasıl örgütlendiğine bağlıdır, bu koşullar şöyle sıralanabilir:

1. Endüstrideki sendikalaşma yoğunluğu ve/veya endüstride bir sendikayı tanıyan firmaların yüzdesi,
2. Pazarlığın gerçekleştiği düzey: Firma, endüstri ya da ulusal ekonomi,
3. Çoklu sendikalaşma: Aynı işyerinde birden fazla sendikanın varlığı,
4. Kapalı işyerleri: İşçinin sadece sendikaya üye olduğu zaman işe girebilmesi.

SENDİKALARIN İSTİHDAM ÜZERİNE ETKİLERİ

Ortodoks teori, sendikaların yol açtığı ücret artışı sonucu istihdamın azalacağını vurgular. FM yaklaşımı ise ücret artışlarının verimlilik artışına yol açarak, istihdamdaki azalmayı gereksiz hâle getireceğini ifade eder. FM modeline göre, sendika sayesinde işyerindeki üretimin “kamusal” boyutunun kavranmasıyla işten ayrılma yerine, memnuniyetsizliklerin ifade edilmesini olanaklı kılan ortam yaratılır. İşgücü kiralama ve işyerinde eğitim maliyetlerini düşürerek, firmaya özgü beşerî sermaye yatırımını artırır. Kolektif ses yardımıyla işçilerin toplulaştırılmış tercihleri, toplu pazarlık sürecine yansır ve firmanın daha etkin ödeme ve personel politikalarını seçmesine olanak sağlar. Aynı zamanda sendika sayesinde yönetimin üretim metodunu değiştirme ve daha etkin metotları seçme yönünde zorlanması gündeme gelir.

Ortodoks teorisinin istihdamdaki mutlak azalmayı işaret etmediği açıktır. Sendikalar, hızla büyüyen bir endüstride ya da firmada görece ücretleri yükseltirlerse istihdam genellikle artmaya devam edecektir ancak bu artış, aksi durumda yani sendikaların olmadığı durumda artacağı kadar hızlı olmayacaktır. Bu nedenle istihdamın işçi olarak değil, işçi-saat olarak ölçülmesi daha anlamlı olacaktır. Ücret artışı karşısında istihdamı düşüren bir işverenle karşı karşıya gelen sendika, bazen işten çıkartmaları kabul etmek yerine, çalışma saatlerini düşürme yöntemini seçebilir.

Bazı durumlarda, istihdam etkisi işgücü tasarruf eden makinanın kullanımı, bazen de nihai ürün satışlarındaki düşme şeklinde işleyebilir. İşgücü verimliliğindeki artışın istihdamın azalmasına yol açmayacağı savı iki açıdan irdelenmektedir: İşgücü-tasarruf eden makinanın kullanımı, ücret artışından önce karsız olabilir; ücret artışından sonra kârlı hâle gelebilir. Bu durumda toplam üretim maliyeti artacak,

bu artış yükselen ürün fiyatlarında kendini gösterecek ve böylece istihdam hem üretim yöntemindeki değişiklik hem de azalan ürün satışı nedeniyle düşecektir. Bu durumda üretim maliyetlerinin artacağı garantisizliği, makina kullanımının ücret artışından önce karsız olması olgusuna dayanmaktadır. Diğer bir yaklaşım, sendika ücret artışının en verimsiz firmaları elimine etme eğilimine yol açacağı ve böylece, daha etkin çalışan ve ayakta kalan firmalarla istihdamın yükseleceği şeklinde ifade edilir. Ayakta kalan firmalar muhtemelen, birim ürün başına en az işgücünü kullananlar olacağı için, istihdam kaybını telafi etmesi zordur. İkinci durumda, ücret artışından önce de yeni makina kullanımı kârlı olup, firma bunu farketmemiş olabilir. Ücret artışı sonucu, firmalar ihmal ettikleri fırsatları yeniden keşfedebilir. Bu durumda, toplam maliyetler ve fiyatlar ücret artışından sonra, önceki duruma göre daha düşük olacak, daha çok ürün satışı, üretim yönetimindeki değişiklikten kaynaklanan istihdam üzerindeki negatif etkiyi ortadan kaldıracaktır. “Şok etkisi” olarak adlandırılan bu argüman, geliştirilmiş personel yönetimi, işgücü kiralama standartlarındaki değişme ya da yeni makina kullanımı yerine; çeşitli ekipmanın verimsiz kullanımını azaltma seçeneği üzerine geliştirilmiştir. Modern görüşün sendikaların verimliliği artırdığı tezinin genelliği ve güçlülüğü konusundaki şüpheliyle ilgili olarak, Hirsch ve Addison’un getirdiği yorum; elde edilen ampirik kanıtların, “ses” unsurundan çok, “şok etkisi” analiziyle daha tutarlı olduğu şeklindedir. “Şok etkisi” modeli sendika-öncesi gevşekliği ya da X- etkenliğini(X- etkenliği: minimum - maliyetli işgücü ve sermaye kombinasyonunun kullanılmadığı durumları anlatır) varsayar. Sendikanın yol açtığı ücret artışının şokuyla işveren veri miktarındaki girdi bileşiminden daha çok ürün elde etmeye, sendikasız işverene göre, daha fazla eğilimlidir.

Sendikalar, işgücü talebini daha az esnek hâle getirerek, istihdam kayıplarını azaltmaya çalışırlar. Sendikalı işgücü yerine makinanın (sermaye) ikamesi ne kadar güçlü olursa, sendikaların yol açtığı ücret artışı nedeniyle ortaya çıkacak istihdam kaybı o kadar düşük olacaktır. Zira işgücü verimliliği artmış demektir. Genelde nitelikli sendikalı işgücü ile sermaye arasındaki ikame esnekliği, niteliksiz sendika üyesi olmayan işgücü ile sermaye arasındaki ikame esnekliğinden daha düşüktür. Bu nedenle sendikaların nitelikli işçileri örgütlenme yönündeki ağırlıklı eğilimi ekonomik temele sahiptir. Bundan başka, ABD’de uygulanan “sadece sendikalı işçi çalıştırma” (kapalı işyeri- closed/unionshop-) uygulaması; sendikasız işçilerin sendikalı işçileri ikame olanağı sınırlandırılmaktadır. Bu uygulamayla işe girebilmek için sendikalı olmak zorunlu hâle getirilir.

FM modelinin bulguları sendikalı işçilerin %50-%60 oranında geçici olarak işten çıkarmaya maruz kaldıklarını göstermektedir. Geçici olarak işten çıkarma, sendika politikası üzerinde derin etkileri olan kıdemli işçilerden çok; genç/kıdemli işçilerden kapsayan bir olgudur. Daha kısa çalışma saatleri, daha düşük ücret ya da genç işçileri işten çıkarma seçenekleriyle karşı karşıya kalan işveren, kendisi açısından en karlı olanı seçecektir.

FM modelinin sonuçlarına göre, diğer şeyler aynı kaldığında; işten çıkartmanın sendikalı sektörde, sendikasız sektöre göre daha yüksek olduğunu göstermektedir (2 katı fazla). Özellikle resesyon dönemlerinde, sendikalı üyelerin çoğu işten atılma tehdidiyle karşı karşıya kaldığında, sendikaların ücret indirimine razı olması gündeme gelebilir. İşverenin, ücretleri azaltmak yerine, geçici olarak işten çıkarmayı tercih etmesinin çeşitli nedenleri vardır: Birincisi, işverenler firmanın karşı karşıya kaldığı talep koşullarının gerçek durumu hakkında işçilere göre daha fazla bilgi sahibi olabilirler; yani bilgi asimetrik olarak dağılmıştır. İkincisi, firmaya öz-

gü beşerî sermaye yatırımları göz önüne alındığında, işverenler hem harcamaları minimize etme, hem de işçilerin verimliliğini maksimize etme arayışındadır. Geçici ücret düşüşleri, bütün işçilerin işi terketme eğilimini güçlendirip, çalışma heveslerini azaltmalarına yol açabilir. İşten çıkartma durumunda ise aksine, sadece en az deneyimli işçi etkilenir ve bu tip işgücü için, firma işyeri eğitimi vb. harcamaları daha az yapmıştır. Üçüncüsü, iş arayanlar ve çalışanlar firmanın geçici işten çıkartma eğiliminin farkında iseler daha düşük ortalama ücretten çalışmaya razı olacaklardır çünkü işçilerin istikrarsız gelir akımı yerine sabit gelir akımını tercih ettikleri varsayılır (işçiler riskten kaçınırlar). Yeni işe alınanların ilk önce işten çıkarılmaları; kıdemli işçilerin, talepteki şiddetli inişler hariç, tüm gelir düşüşlerinden bağımsız oldukları bir “zımnî- örtük- anlaşma” ile karşı karşıya oldukları anlamına gelir. Başlangıç dönemini takiben, işten çıkartılma riski çok yüksek olduğundan, gelirlerin zaman içinde istikrarlı kalma eğilimi vardır. Kıdemli işçiler, bu ücret istikrar karşılığında, kriz dönemlerinde daha düşük ücrete razı olup, işverenin maliyetini düşürebilirler. Başlangıç döneminde, kuşkusuz işçiler potansiyel gelirlerinin dalgalanmasına maruz kalıp, daha yüksek ücret talep edebilirler. Ancak işten atılan işçilerin toplum içindeki oranı küçükse, işverenin maliyetlerini azaltma yoluna gideceği açıktır.

Sonuç olarak, sendikaların en önemli etkisi çalışma saatleri üzerindedir. Sendikalaşma ile çalışma saatleri azalmakta, ücretsiz fazla mesai saatleri düşmekte, ücretli tatil hakkı kazanılmakta ve gönüllü işten ayrılan işçi sayısı azalmaktadır.

SENDİKALARIN VERİMLİLİK ÜZERİNE ETKİLERİ

Sendikalar ücret artışını sağlamak üzere mücadele etmeleri ve bunun toplu pazarlığın esas konularından biri olması, özellikle çalışanların verimliliği ile de yakından ilgilidir. Bu konuda Salvatore gibi iktisatçılar sendikaların ücret üzerindeki mücadele yollarından birini işgücünün verimliliğini artırarak işgücü talep artışını sağlamak ve böylece ücretleri yükseltmek olduğunu belirtir. Ücret artışının diğer yöntemleri olarak da sendikaya giriş aidatını yükseltip işgücü arzını kısmak ve grev tehdidi ile ücretleri yükseltmek olarak sıralanmaktadır. Sendikalı işçinin verimlilik artışının, sendika tarafından işyeri eğitimini artırıcı faaliyetlerle gerçekleştirilebileceği söylenmektedir.

Sendikaların verimlilik üstüne etkileri iki farklı şekilde ele alınmaktadır. Bunlardan ilki sendikaların işverenlerin işyerleri üstündeki iktidarını zayıflatıp, verimlilik üstüne olumsuz etki yarattığını ileri sürülür. Sendikalı işçinin daha az verimli olduğu ve firma karlarını düşürdüğü biçiminde vurgular da bulunmaktadır. Diğer yaklaşım(FM modeli), tam tersine sendikaların çalışanların arasındaki bilgi akışını ve motivasyonu artırarak verimliliği artırdığını söyler. ABD’de yapılan ampirik çalışmalar, sendikalaşma oranındaki azalmanın işletmenin işgücü maliyetlerinde sadece % 2 oranında bir düşme sağladığını göstermektedir. Ayrıca ABD ve İngiltere de 1980’li yılların ilk yarısında sendikalı işletmelerde verimliliğin çoğu kez sendikasız işletmeler göre daha yüksek olduğunu göstermektedir. Yine ABD’de yapılan bir araştırmada sendikalı işletme hâline gelen işyerlerinde, firmanın piyasa değeri borsa üzerinden azalmaya başlamakta olduğu, dolayısıyla sendikalaşma ile sermaye verimliliği arasında ters bir ilişki ortaya çıktığı aktarılmaktadır. Sonuçta, sendikalaşma oranına göre, ücretler arasındaki farklılıklara, işgücünün niteliksel durumuna ve ülkelerin sendikacılık düzeylerine göre sendikaların verimlilik üzerine etkileri değişmektedir. Nitekim ücret farklarının yüksek olduğu işletmelerde sendikaların verimlilik üstüne etkileri daha yüksek çıkmaktadır. Yüksek ücret ve yüksek verim-

lilik ilişkisi işletmelerin ölçek büyümesinden kaynaklandığı için sendikaların kâr marjları üzerinde oluşan negatif etkisi rekabetçi endüstrilerde rastlanmamaktadır. Ayrıca değişik endüstrilerde ve farklı dönemlerde, aynı ülkeler için olumlu ve olumsuz sonuçlar elde edilmektedir.

Sendikaların ücret konusunda elde ettiklerinin gerek işçiler açısından gerekse işverenler açısından belirli bir maliyeti bulunmaktadır. Bu maliyet yüksek oranda gerçekleşen ürün fiyatı biçiminde tüketicilere yani bir ölçüde çalışanlara yansımaya olacaktır. İşverenler açısından da düşük kâr oranları biçiminde bir yansıma gerçekleşir. Düşük kar oranları sermaye sahipleri açısından yeni yatırımların kısıtlanması anlamına gelmektedir. Ancak bazı durumlarda kâr oranlarındaki azalmayı telafi edebilmek için işverenlerin rasyonel işletme politikalarını yürürlüğü koymaya başladıkları görülmektedir. Bu bağlamda yeni teknolojileri kullanmayı özendiren sendikalar verimlilik artışını sağlayabilmektedir. Ancak yeni teknoloji yeni yatırım anlamına gelmektedir. Yükselen maliyetler karşısında işverenin yeni yatırımlara girişmemesi de kuvvetle muhtemeldir. Sendikalaşma ile yeni teknolojik yatırım arasındaki ilişkinin her durumda doğrusal sonuç vermediği, ilişkinin karmaşık yapısı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Zira yeni teknoloji kullanımının işsizliğe neden olmaması için, terfi durumunda kıdem esası, işçi sayısını sabitleyici kuralların toplu sözleşmelere dahil edilmesi vb. yollarla sendikalar bazı politikalar geliştirirler. Öte yandan, işçi başına daha çok sermaye yatırımı yaparak verimliliği artıran firmalar, sendikaların görece yüksek ücret taleplerine karşılık verebilmektedir. Yönetimle, personel eğitimi, iş organizasyonu ve işçi denetimi alanlarında işbirliği yapan sendikalar, hem üretim hem de yönetim performansını yükselterek verimlilik artışına yol açabilmektedir.

Sendikaların çalışanların verimliliği üzerine olumlu etki yaratması konusunda doğrusal basit bir ilişki olduğuna dair çeşitli yazarlarca belirtilen kuşku bulunmamaktadır. Bu ilişkinin basit ve doğrusal olmaktan öte daha karmaşık ve çok değişkenli olduğuna dair çalışmalar bulunmaktadır. İngiltere'de 52 mühendislik firmasını kapsayan bir araştırmada sendikalaşmanın verimliliği değişik düzeylerde etkilediği anlaşılmıştır. Bu noktada verimlilik artışının sendikalar tarafından işten ayrılma ve işe alınma maliyetlerinin düşürülmesi sayesinde gerçekleştiği görülmektedir. Sendikaların terfi ve işten çıkarmalarda kıdem esasını temel alması ve kıdemli işçilerle genç işçilerin işyerindeki etkileşimi sonucu verimliliğin arttığı saptanmıştır. Bu yolla, işgücü devrinin azaltılması kıdemli işçinin firmaya olan bağlılığının sağlanlaştırılması söz konusu olabilmektedir. Ayrıca sendikalar işçilerin eğitimini yönetimden talep edebilmektedir, üyelerinin beşerî sermaye yatırımını artırabilmektedir. Ayrıca ücretli gebelik, hastalık izni, emeklilik ödeneği, ucuz borçlanma, ücretsiz ulaşım, işyerinde kreş, fazla mesailerin denetlenmesi gibi çalışma koşullarını iyileştiren faktörleri garanti altına alarak işçilerin motivasyonunu yükseltmektedir.

SENDİKALARIN EKONOMİK ETKİLERİ KONUSUNDA ALTERNATİF YAKLAŞIMLAR

Sendikaların ekonomik etkileri konusunda alternatif yaklaşımlar daha çok sendikal kriz ve işçi hareketinin yeniden canlanması üzerine yapılan çalışmalardır. Zira 1970'lerin ortalarından itibaren yaşanan neo-liberal dönüşüm, işgücü piyasalarını ve sendikaları da etkilemiş, sendikalar güç ve prestij kaybetmişlerdir. Sendikaların güç kaybına ilişkin Yapısalcı, Feminist ve Marksist görüşler genellikle şu konular etrafında tartışılmaktadır:

Sınıf içi katmanlaşmanın ya da çalışanlar arasındaki sigortalı/sigortasız, sendikacı/sendikası, mavi yakalı/beyaz yakalı/pembe yakalı, güvenceli/güvencesiz konumlarındaki parçalanmanın artması ve bu parçalanmanın sadece özel sektöre özgü kalmaması. Özelleştirme ve kamunun ekonomiye müdahalesini-sosyal haklar anlamında da- en aza indiren neo-liberal politikalar sonucu, sendikalar geleneksel mavi yakalı, kitlesel ve mekansal birliğe sahip tabanlarını kaybetmişlerdir. İstihdamın en çok hizmet sektöründe artması ve kadın işgücünün hizmet sektöründeki belirleyici çoğunluğu ve kısmi süreli güvencesiz çalışmanın yaygınlaşması, sendikaların “yeni” çalışanları örgütleme becerisini düşürmüştür. Söz konusu katmanlaşma ücret ve çalışma saatleri açısından olduğu kadar, mekansal bir parçalanmaya da karşı gelmektedir. Bu noktada Feministler, sendikaların erkek-egemen yapısına dikkati çekerek, sendikaların tüzüklerinde ve diğer işyeri politikalarında cinsiyet ayrımcılığı, işyerinde taciz ve kadına yönelik cinsel şiddet gibi konulara hiç yer vermediğini vurgular. Kadın sendikacı çalışanların işyerinde kreş, gebelik ve doğum izni, ebeveyn izni, genel olarak bakım emeğinin düzenlenmesi, çalışma saatlerinin düzenlenmesi, işlerin kadın/erkek olarak ayrışması ve ücret, kıdem gibi unsurların cinsiyete göre farklılaşması vb. konulardaki taleplerinin toplu sözleşmelerle düzenlenmesi için mücadele ederler.

Sendikalar, sosyal hak, ücret gibi istemleriyle işverenler için işgücü maliyetlerini arttıran aktörlerdir. Sendikasılaşma gerçekleştiğinde işverenler bireyselleşmiş, yalnızlaşmış ve kendini çok daha güçsüz hisseden işçi ile doğrudan pazarlığa yönelme olanaklarına kavuşmuş olacaktır. Düşük çalışma standartlarına dayalı rekabet, çok uluslu şirketlerin, sendikaları işyerlerine sokmamalarına ya da sendikacı yerlere yatırım yapmamalarına neden olmaktadır. Bu süreç de çalışanları, sendikaları, onların pazarlık gücünü ve siyasi etkisini zayıflatmaktadır.

Bunun yanı sıra, ILO'nun “sendikaların altını oyma” teknikleri olarak adlandırıldığı işverenler tarafından geliştirilen uygulamalar- toplu sözleşmelerde kapsam dışı personel sayısını artırma ve taşeron işçi çalıştırma gibi- da sendikaların etkinliğini zayıflatan unsurlardır. Ayrıca sendikal demokrasi, sendikal yönetime duyulan güven ve şeffaflık ile sendikalardaki erkek-egemen yapı gibi, sendikaların hâli hazırda varlığını sürdüren örgütsel zaafı da sendikaların üye kaybını ve /veya yeni üye örgütleme gücünü etkileyen faktörler olarak sıralanmaktadır.

Sendikal kriz konusunda araştırmalar yapan Hyman gelecekte beş çeşit sendikal kimliğin olacağını iddia etmektedir. Birinci kimlik, emek piyasası içinde sahip oldukları vasıfların kılığında dolayı imtiyazlı konumda bulunan ve özellikle ileri teknolojiye dayanan imalat ve hizmet işletmelerinde çalışanların- beyaz yakalılar ve altın yakalılar- çıkarlarını savunan sendikacılıktır. Bireyselleşimin kaçınılmaz olarak kolektivizmin yerini aldığı savunan ikinci kimliğe göre ise sendikalar birey olarak işçilere hizmetler sunmalıdırlar. İlk sendikalar sadece bu işle uğraşan “dostça birliklerden” doğmuşlardı. Temel amacı üyelerine ticari hizmetler sunmak olan bir örgüt herhalde sendika olarak tanımlanamaz.

Üçüncü modelde ise emek ile sermaye arasında değişen güç dengeleri göz önüne alınarak, firmanın artan rekabet şartlarında ayakta kalmasını sağlamak için sendika yönetimi işbirliği içine girer ve “verimlilik koalisyonunun” bir tarafını oluşturur. Burada Japon işletme sendikalarına doğru bir gidiş olabilir. Dördüncü modelde ise sendikalar ulusal düzeyde hükümetlerle sosyal ortaklık çerçevesinde siyasi bir mücadele girmektedir. Bu refah devletinin hala güçlü olduğu bazı Avrupa ülkelerindeki sendikaların benimseyebileceği bir roldür. Ancak burada üretim ilişkileri ve işyeri endüstri ilişkilerinden kaynaklanan sorunlara pek fazla dikkatedilmemekte-

dir. Son olarak sendikalar popülist kampanya örgütleri olarak işlev görebilirler. Hyman'a göre ekonomik çıkar örgütü ve toplumsal hareket olma sendikaların en önemli iki ideal özelliklerini oluşturmaktadır. Bu iki boyut arasında bir çekişme vardır. Örneğin çevreyi kirleten sanayiler konusu buna örnek olarak verilebilir. Bununla birlikte sendikalar arasında ve sendikaların kendi içlerinde görüş ayrılıkları vardır.

Hyman'a göre, işletme sendikacılığı piyasaya, radikal sendikacılık sınıfa, bütünlüştürücü sendikacılık topluma vurgu yapmaktadır. Sendikalar, bu üç ideal tip kimlikten genellikle ikisinin karışımı bir politikayı izlemiştir. Kriz ve önemli dönüşüm zamanlarında, ihmal edilen üçüncü boyuta sendikalar önem verme eğilimine girerler. Tarihsel olarak tek bir işleve vurgu yapan sendika hemen hemen hiç olmamıştır. Çünkü böyle bir durumda sendikanın varlığını uzun süre sürdürmesi pek mümkün değildir.

Bu anlamda, uluslararası düzeydeki tartışmada, Waterman, Carter, Kelly, Fairbrother ve Clawson gibi düşünürler "toplumsal hareket sendikacılığı" nı işçi hareketini güçlendirmenin yolları bağlamında tartışmaktadır. Marksist geleneğe bağlı yazarlar, işçi hareketinin ya da sendikaların gücünün sadece sendikalaşma oranına bağlı olarak değerlendirilmesini ampirik ve analitik olarak sorunlu bulurlar. Tarihsel ve karşılaştırmalı analizlerin gösterdiği gibi, işçi hareketinin, sendikalaşma oranının düşük olduğu dönemlerde çok etkili olabileceğini ve benzer bir şekilde, sendikalaşma oranının yüksek olmasına rağmen işçi hareketinin zayıf olabileceğini vurgularlar. Dahası, sendikalaşma oranını (sendika yoğunluğu) dikkate almanın emeğin toplumsal hareket olarak kavramlaştırılmasını ihmal ettiğine işaret ederler. Argümanları şöyle özetlenebilir:

1. Sendikalı üye sayısını, sendikaların gücünün birincil kaynağı olarak ele almak, toplu sözleşme sisteminin varlığını, bu sistemin düzgün işlediğini ve bu sistemin işçi sınıfının politik ve ekonomik etkisinin kurucusu olarak ele alınabileceğini varsayar. Sendikaların devlet tarafından desteklendiği ve istikrarlı, görece olarak eşit bir endüstriyel ilişkiler sisteminde, emeğin pazarlık gücünün sendikalı üye sayısını artırarak yükseltmek makul bir strateji sayılabilir ancak bu ilişkiler son 20-30 yıldır çözülmeye başlamıştır. Endüstriyel ilişkiler sistemlerinin dönüşmesine rağmen, bu konudaki araştırma ve teorik tartışmalar hâlâ sendikalı üye sayısı-güçlü/zayıf sendika ilişkisine takılıp kalmıştır. Çok sayıda araştırma, azalan sendikalı üye sayısını vurgulayarak analizine başlamakta ve emeğin zayıf konumunun giderilmesi için, öncelikle sendikaların üye sayısının artırılması gerektiğini söylemektedir. Çünkü sendika üyeliği, sendikanın işgücü piyasası üzerinde ne derece belirleyici olduğunun iyi bir ölçüsü değildir. Oysa toplu pazarlık, sendikaların ücretleri ve çalışma koşullarını etkilediği temel araçtır. Bazı ülkelerde, örneğin Fransa'da sendika yoğunluğu düşük düzeydedir fakat sendikanın yapmış olduğu toplu sözleşmeden yasa gereği sendikalı olmayan işçilerin de yararlanması nedeniyle toplu sözleşmeden yararlanan işçi sayısı çoktur ve böylece sendikaların etkisi çok yüksektir. Fransa'da 1980 yılında sendikalaşma oranı yüzde 18 iken 1994 yılında yüzde 9'a düşmüştür. Fakat aynı yıllarda toplu sözleşme kapsamı % 85'ten % 95'e çıkmıştır. Örneğin, Hollanda'da 1980 ve 1994 arasında sendikalaşma oranı %35'ten %26'ya düşmüştür; buna karşılık sendikaların yapmış olduğu sözleşmeden yararlanacak işçilerin yüzdesi 76'dan 81'e çıkmıştır. Genel olarak toplu sözleşmelerin etkinliğinin zayıflaması sendika üyeliğindeki düşmeden daha azdır. Sadece Yeni Zelanda, ABD, Avustralya ve İngiltere'de hem toplu sözleşmeden yararlanacak kişilerin sa-

yısında hem de sendikalaşma oranında büyük oranda düşüş gerçekleşmiştir; toplu sözleşmelerin etkinliğinin zayıflaması sendika üyeliğindeki düşmeden daha azdır ve bu ülkelerde işsizlik düşük oranda seyretmiştir.

2. Sendikalaşma oranına ilişkin ön yargı, heterojen işçi hareketini homojen tekil bir kurumsal forma indirger. Ayrıca sendikanın karmaşık dinamiklerini sadece kazanma-kaybetme ikiliğine dönüştürür. Örneğin, sendikalaşma oranını Fransa'da niteliksel olarak başka bir şey ölçerken, ABD'de başka bir şeyi işaret edebilir. Zira Fransa'da sendika üyeleri, işçi sınıfı hareketinin liderleriyle uzlaşan, kendini ideolojik olarak mücadeleye adanmış aktivistlerden oluşurken, ABD'de ise aktivist olmayan, istihdam koşulları ya da tamamen pragmatik nedenlerle mücadeleye katılan üyelere oluşur. Bu nedenle sendika yoğunluğu yerine toplu sözleşme kapsamındaki işçi sayısı, politik iktidarın iktisat politikası geliştirirken, endüstriyel ilişkiler sisteminde toplumsal ortak olarak adlandırılan sendikalarla ilişkisini işaret eder. Ayrıca hangi refah rejiminin uygulandığına bağlı olarak, sendikal tercihler ve sendikal kimliğin tabi olduğu kurumsal iklim de değişmektedir. Örneğin AB'de İskandinav tipi sosyal demokrat refah rejimindeki ülkelerde, hem sendika yoğunluğu(%75) hem de toplu sözleşme kapsamı(%92) yüksekken, Akdeniz tipi refah rejimine dahil İspanya gibi ülkelerde sendika yoğunluğu görece düşük(%15) ama toplu sözleşme kapsamı(%82) örneğin korporatist refah rejimine sahip Almanya'ya göre yüksektir.
3. İşçi hareketinin iktisadi alanda sadece bir oyuncu olduğu varsayımına karşı çıkmak, diğer alternatif güç kaynakları üzerinde düşünmeyi kolaylaştırır (protesto ve eylemlerden gelen gücünü, ulusal seçimlerdeki politik gücünü ya da işçi hareketini destekleyen diğer politik/toplumsal hareketlerin gücünü). Dolayısıyla sendikalı üye sayısı, mutlaka işçi hareketine bağlanmış kimlikleri göstermez ve sendikalıların işçi sınıfı hareketinin amaçlarına uygun davranacağını garanti etmez.

Özet



Sendikaların ekonomik etkileriyle ilgili temel yaklaşımları tanımlamak

Sendikaların ekonomik etkileri ile ilgili iki temel yaklaşımdan söz edilebilir: Birincisi, sendikaları tekel gücüne sahip, iktisadi etkinlik açısından “zararlı” iktisadi aktörler olarak ele alan Neo-klasik- liberal- yaklaşım (Pencavel, Rees, Hicks); diğeri ise Freeman ve Medoff tarafından geliştirilen ve sendikaların tekel gücünden çok, farklı çıkarlara sahip işçilerin kolektif örgütü olduğunu söyleyen -sosyal demokrat- Kolektif Ses, Kurumsal Tepki(FM) yaklaşımı.



Neo-klasik modelin sendikalara bakışını açıklamak

Neo-klasik yaklaşım, tam rekabetçi bir ekonomide, sendikaların sendika üyesi olmayan çalışanlara göre, kendi üyeleri için daha yüksek ücret, daha iyi çalışma koşulları elde etmede başarılı olmalarının yarattığı bozuklukların toplumsal maliyetine odaklanır. Sendikalar, rekabetçi koşullarda olsalar, elde edemeyecekleri kazançları ele geçirdiklerinde, topluma, “tekel maliyeti” olarak adlandırılan bir maliyet yüklerler. Tekel yaklaşımı, sendikaların ücretleri rekabetçi düzeyin üstüne çıkardığı varsayımına dayanır. Zira sendikaların, üreticinin kâr ya da tüketicinin fayda maksimizasyonuna dayanan modellerde olduğu gibi, çok iyi tanımlanmış amaç fonksiyonuna sahip örgütler olduğu varsayılır. Sendikalar genellikle sadece ücret ve çalışma koşulları açısından değil, aynı zamanda üyelerinin istihdam koşulları açısından da iyileştirme hedefler. Sonuç olarak, işgücü talep eğrisinin konumu ve ücret esnekliği, sendikaların amaçlarına ulaşmaları açısından en önemli kısıtlar olarak görülür.



Sendikal hareketin modern analizini Kolektif Ses/Kuramsal Tepki Yaklaşımı çerçevesinde açıklamak

Sendikaların tekel yönünün analizinin yanı sıra, Freeman ve Medoff, sendikaların kolektif yapısı ve bir kurum olarak tepkiyi temsil etme yönlerini de modellerine dahil ederler. Freeman ve Medoff sendikaların iki yüzü olduğunu ileri sürer: Tekelci yüz (ücretleri artıran tekelci güçlerle do-

nanmış) ve kolektif ses/kurumsal tepki yüzü (işletme içinde örgütlenmiş işçilerin temsil gücü ile belirlenen). Ekonomik etkinlik üzerinde sendikaların olumsuz yönünü yorumlayan tekel yaklaşımın aksine, kolektif ses/kurumsal tepki modeli, sendikaların verimliliği artırma yolları üzerine yoğunlaşır. Modern görüşe göre, her şeyden önce sendikalar işten ayrılmaları azaltır. İşten ayrılmaların azalmasıyla, işçi kiralama ve işyerinde eğitim giderleri azalacak ve çalışma gruplarının fonksiyonları daha az zarar göreceğinden, sendikacılık faaliyetleri firmanın etkinliğini arttırabilir. Sendikacılık, ödüllendirme ve diğer teşvikleri kişisel performanslardan çok, kıdeme (ustalık) dayandırdığı için de verimlilik yüksek olacaktır. Sonuç olarak, sendikasız işyerlerinde göre rekabet duygusu daha az belirgin olacak ve işçilerin birbirlerine sağladıkları enformel eğitim ve yardım daha büyük olacaktır. Sendikacılık, bir başka yolla da yönetimin iş üretim standartlarını, kârları sürdüreceği biçimde yönlendirerek etkinliği yükseltebilir. Dolayısıyla pazarlık süreci işçilerle yönetim arasında bir iletişim kanalı açarak, iki kesim arasındaki bilgi akışını arttıracığına ve böylece işletmelerde işgücü verimliliğinin yükseleceğine inanılır.



Sendikaların ücret, istihdam ve verimlilik üzerine etkilerini açıklamak

Sendikanın ücret etkisi üzerine yapılan çalışmalar oldukça eskiye dayanır. Pek çok liberal araştırmacı, sendikanın ücretler üzerindeki monopol gücünden çekinerek, bu etkinin “rekabetçi sisteme bir saldırı”, “bugünkü sistemimizin çarpıp parçalanacağı bir kaya” ya da “en önemli yurt içi iktisadi sorunu” olarak ele alınması gerektiğini vurgulamışlardır. Ancak ampirik sonuçlar, bu tip korkuların temelsiz olduğunu göstermiştir. Çok sayıda çalışmanın yapıldığı ABD ve İngiltere’den gelen sonuçlara göre, ücret farklılığı %12 ile %22 arasında değişmektedir. Ortak kabul edilen daha gerçekçi oran %10 olarak ifade edilmektedir. Türkiye’de yapılan az sayıdaki araştırmaya göre sendikalı işçilerle sendikasız işçiler arasındaki ücret farkı %11’dir.

Sendikalar, işgücü talebini daha az esnek hâle getirerek, istihdam kayıplarını azaltmaya çalışırlar. Sendikalı işgücü yerine makinanın (sermaye) ikamesi ne kadar güçlü olursa, sendikaların yol açtığı ücret artışı nedeniyle ortaya çıkacak istihdam kaybı o kadar düşük olacaktır. Zira işgücü verimliliği artmış demektir. Genelde nitelikli sendikalı işgücü ile sermaye arasındaki ikame esnekliği, niteliksiz sendika üyesi olmayan işgücü ile sermaye arasındaki ikame esnekliğinden daha düşüktür. Bu nedenle sendikaların nitelikli işçileri örgütleme yönündeki ağırlıklı eğilimi ekonomik temele sahiptir.

Sendikaların verimlilik üstüne etkileri iki farklı şekilde ele alınmaktadır. Bunlardan ilki sendikaların işverenlerin işyerleri üstündeki iktidarını zayıflatıp, verimlilik üstüne olumsuz etki yarattığını ileri sürülür. Sendikalı işçinin daha az verimli olduğu ve firma kârlarını düşürdüğü biçiminde vurgular da bulunmaktadır. Diğer yaklaşım(FM modeli), tam tersine sendikaların çalışanların arasındaki bilgi akışını ve motivasyonu artırarak verimliliği arttırdığını söyler. ABD’de yapılan ampirik çalışmalar, sendikalaşma oranındaki azalma-

nın işletmenin işgücü maliyetlerinde sadece %2 oranında bir düşme sağladığını göstermektedir. Ayrıca ABD ve İngiltere de 1980’li yılların ilk yarısında sendikalı işletmelerde verimliliğin çoğu kez sendikasız işletmeler göre daha yüksek olduğunu göstermektedir. Yine ABD’de yapılan bir araştırmada sendikalı işletme hâline gelen işyerlerinde, firmanın piyasa değeri borsa üzerinden azalmaya başlamakta olduğu, dolayısıyla sendikalaşma ile sermaye verimliliği arasında ters bir ilişki ortaya çıktığı aktarılmaktadır. Sonuçta, sendikalaşma oranına göre, ücretler arasındaki farklılıklara, işgücünün niteliksel durumuna ve ülkelerin sendikacılık düzeylerine göre sendikaların verimlilik üzerine etkileri değişmektedir. Nitekim ücret farklarının yüksek olduğu işletmelerde sendikaların verimlilik üstüne etkileri daha yüksek çıkmaktadır. Yüksek ücret ve yüksek verimlilik ilişkisi işletmelerin ölçek büyümesinden kaynaklandığı için sendikaların kâr marjları üzerinde oluşan negatif etkisi rekabetçi endüstrilerde rastlanmamaktadır. Ayrıca değişik endüstrilerde ve farklı dönemlerde, aynı ülkeler için olumlu ve olumsuz sonuçlar elde edilmektedir.

Kendimizi Sınavalım

1. Aşağıdakilerden hangisi çalışma koşullarından memnun olmayan işçilerin sorunu işverene ileterek çözmelerini ifade eder?

- Eğitim mekanizması
- Ses mekanizması
- Meslek değiştirme
- Çıkış mekanizması
- Verimlilik mekanizması

2. Sendikali sektörde maliyet ve fiyat artışlarının tüketici talebini sendikasız sektöre kaydırarak sendikasız işçi ücretlerini arttırması aşağıdakilerden hangisidir?

- Ürün piyasası etkisi
- Sendikalaşma tehdidi etkisi
- Yayıma etkisi
- Bekleme işsizliği etkisi
- Dışlama etkisi

3. Aşağıdakilerden hangisi sendikaların sendikasız sektör üzerindeki dolaylı etkilerinden birisi **değildir**?

- Sendikalaşma tehdidi etkisi
- Yayıma etkisi
- Tek alıcı olma etkisi
- Bekleme işsizliği etkisi
- Ürün piyasası etkisi

4. Sendikali sektörde ücret artışı nedeniyle işsiz kalan işçilerin sendikasız sektöre geçerek burada ücretleri düşürmeleri aşağıdakilerden hangisi ile isimlendirilir?

- Dışlama etkisi
- Bekleme işsizliği etkisi
- Sendikalaşma tehdidi etkisi
- Ürün piyasası etkisi
- Yayıma etkisi

5. Aşağıdakilerden hangisi sendikaların işsizliği azalttığını savunanların bir dayanağıdır?

- Sendikaların toplu ses oluşturmaları
- Toplu iş sözleşmelerinin 2-3 yıllık dönemler için yapılması
- Yüksek ücretlerin ikincil işgücünü iş piyasasına çekmesi
- Sendikaların ücretlerin azalma yönünde katı olmasını sağlaması
- Ücretleri düşürmeyi onaylamanın sendikalarca bir geri adım olarak kabul edilmesi

6. Sendikanın varlığının yönetimin gücünü törpüleyerek işçi haklarının daha da güçlenmesine yol açtığını savunan görüş kime/kimlere aittir?

- Friedman
- Freeman-Medoff
- Schumpeter
- Clark-Marshall
- Pareto-Walras

7. Aşağıdakilerden hangisi Freeman-Medoff modelinin sendikaların ücret etkisi üzerine yorumlarından birisi **değildir**?

- Sendikaların ücret üzerinde etkili olduğuna ilişkin genel yargı doğrudur.
- Ücret farklılıklarının boyutu işçiler, piyasalar ve zaman açısından değişiklik arzeder.
- 1980'lerden itibaren sendikali-sendikasız ücret farklılığı artmaya başladı.
- Piyasalar açısından sendikali-sendikasız ücret farkı sendikanın tekel gücü ile işverenin ürün piyasasındaki gücüne bağlıdır.
- İşçiler açısından sendikali-sendikasız ücret farkı en iyi şekilde "ses"den kaynaklanan standart ücret politikasıyla anlaşılabilir.

8. Aşağıdakilerden hangisi FM modelinin bir görüşü **değildir**?

- Sendikalar işgücü verimliliğini arttırır.
- Sendikalar işten ayrılmaları arttırır.
- Sendikalar firmaların etkinliğini arttırır.
- Sendikalar yönetimin gücünü törpüleyerek çalışanların güçlenmesine yol açar.
- İşyerinde eğitim giderlerinin azalmasına neden olur.

9. Sendikasız işçilerin gelecekte sendikali bir iş bulmaları amacıyla işlerini bırakmaları ya da önceden sendikali olup işsiz kalanların sendikasız sektörde çalışmaktan bir süre işsiz kalmayı tercih etmeleri durumunda ortaya çıkan işsizliğe ne ad verilir?

- Sendikal işsizlik
- Sektörel işsizlik
- Strüktürel işsizlik
- Yapısal işsizlik
- Bekleme işsizliği

Yaşamın İçinden

10. Hyman'a göre, sendikaların en önemli iki ideal özelliği nedir?

- Ekonomik çıkar örgütü ve toplumsal hareket olmaları
- Sınıf temsilcisi ve siyasal örgüt olmaları
- Organlarının seçime dayanması ve demokratik organizasyon olmaları
- Yasal ve sürekliliği olan örgütler olmaları
- İşçileri temsil etmeleri ve toplu pazarlığın tarafı olmaları

Rus Sendikal Hareketinin Yeniden Doğuşu

“Marx İçin”, Rus yönetmen Svetlana Baskova'nın son filmi. Düşük bütçeli filmleriyle tanınan yönetmen, günümüz Rusyasındaki sendikaları konu alan filmiyle, bu kez daha büyük bir kitleye ulaşmayı hedefliyor.

Baskova, filmi için neden bu sıcak gündem maddesini seçtiğini şu sözlerle ifade ediyor: “Sendikaların, insanların kendi onurlarını savunma isteğini simgelediğini düşünüyorum. “Yapabilmek” ve “istemek” arasında bir fark var. Onlar gerçekten istiyorlar. Konumlarını riske atmaya göze alıyorlar. Bence sendikalar, inanabileceğimiz yegane kurumlar.”

1991'de Sovyetler Birliği'nin dağılmasının ardından sendikalar için karanlık bir dönem başladı. Sendika üyeleri dağıldı; işçilerin, merkezi yönetim ve adalet sistemindeki işlevsizliği savunmaları imkansız hale geldi. Aynı dönemde farklı ülkelerde meydanlar, maaşları ödenmeyen işçilerin gösterilerine sahne oluyordu.

Günümüzde ise Rus işçi birliği yeniden yükselişe geçti. Bağımsız sendikaların sayısı artarken, sendika yönetimleri değişti; işçiler yeniden haklarının bilincine vardı.

“Bölgelerarası Otomobil Sanayi Sendikası” Rusya'da şimdilerde en güçlü sendikalardan biri. 2006 yılında kurulan sendikanın, otomobil sanayinin geliştiği farklı bölgelerden gelen 4000 üyesi bulunuyor. Bölgelerarası Otomobil Sanayi Sendikası'nın Kaluga temsilcisi Dmitri Kojnev, sendikanın doğuşunu anlatıyor: “Sovyetler Birliği'nde gerçekler çok farklıydı. İşverenle işçi karşı karşıya gelmiyordu. Sendikalar, sosyal konularla ilgilenen, devlete bağlı kurumlardı. Tatil ödemelerini ayarlıyor, kreş hizmetleriyle ilgileniyor, işçilere ev sağlıyorlardı. İşçilerin çıkarları için savaştan başka her şeyi yapıyorlardı. Günümüzde ise, tüm sonuçlarıyla birlikte kendini gösteren bir kapitalist sistemin içindeyiz, sınıf çatışmasını doğuran da bu sistem.”

Bölgelerarası Otomobil Sanayi Sendikası, kuruluşundan itibaren grevleriyle tanınır hale geldi. Sendika üyeleri, Vsevoljsk'da Ford, Kaluga'da Volkswagen, Tolyatti'de General Motors, Moskova'da Renault ve Avtoframos yöneticilerine karşı direnişi sonucu zafer kazandı. Sendikanın son grevi 30 Mart-2 Nisan 2012 tarihleri arasında Benteler Otomotiv'in fabrikalarından birinde gerçekleşti.

Benteler Otomotiv yönetimi, önceleri uzlaşmaya sıcak bakmadı. Sendika üyeleri ve işçiler, 3 gün boyunca yönetimi durdurarak ortak üretim yapan Volkswagen fab-

rikasındaki yan ürünlerin üretimine de ara verdi. Önceleri güç kullanma tehdidinde bulunan fabrika yönetimi nihayet sendika ile müzakereleri kabul etti. Ortak bir antlaşmaya varıldı.

Müzakereler süresince dokunulmazlığa sahip sendika üyelerini aksine, işçi Denis Filinnyk, aynı şansa sahip değildi. Filinnyk grev sonrası, sağlık raporuna rağmen, iş yerinde devamsızlık iddiasıyla işten atıldığını anlatıyor: “Fabrikanın güvenlik hizmetleri müdürü bana sendika üyesi olup olmadığını sordu. Bir anlamda, grevi terk etmem gerektiğini, bunun benim hayrıma olacağını ima etti. Eğer bunu yapmazsam sorun yaşayacaktım. El sıkışıp ayrıldık. Ertesi gün beni yanan çağırıp bir devamsızlık belgesi imzalamamı istedi. İşyeri kurallarına saygısızlıktan atılmıştım. Halbuki sadece bir gün devamsızlık yapmıştım.”

Denis, sendika avukatlarının yardımıyla yeniden işe alınmak için dava açtı. Kazanma şansının %90 olduğuna inanıyordu. Kazanması halinde yeniden sendika safalarında yer alacaktı.

Bölgelerarası Otomobil Sanayi Sendikası üyelerine göre, baskı devam etti. Dimitry'nin de dile getirdiği gibi, yere polis teşkilatı, sendika üyelerinden birine, sendika konusunda bilgi vermesi için baskıda bulundu. Üye bu baskıya karşı direndi. Yeni gösteri yönetmeliği, grev sürecindeki destek toplantılarını ve sendika faaliyetlerini daha karmaşık hale getiriyordu.

Moskova'da Rusya Bağımsız Sendikalar Federasyonu'nun karargahında bir müzeye konuk olduk. Günümüzde Bağımsız Sendikalar Federasyonu'nun yaklaşık 2 milyon üyesi olduğu tahmin ediliyor. Sovyetler Birliği Sendikalar Merkez Konseyi'nin mirasçısı olarak 1990 yılında kurulan federasyonun başkanı Mikhail Shmakov, geçmişin mirasını yadsımadıklarını dile getiriyor: “1917'ye değil, çok daha öncesine, 19. yüzyılın sonuna dayanan geleneklerimizi ve tarihimizi inkar etmiyoruz. Ancak bugün farklı bir dönemde olduğumuzu, sendikaların değiştiğini, aynı şekilde devletin gücü, işveren, sendika arası ilişkilerin de farklılaştığını kabul etmek gerek.”

Federasyonun tercih ettiği metot grev değil. Kimileri federasyonu iktidarın yanında yer almakla eleştiriyor. En son Moskova'da 1 Mayıs gösterileri gününde Başkan Mikhail Chmakov'un Medvedev-Putin ikilisiyle karşılıklı kadeh tokuşturması, sert eleştirilere hedef oldu. Mikhail Shmakov ise bu ilişkiyi şu sözlerle savunuyor: “Devletin en yüksek mertebeli görevlilerinin, sendikanın bir gösterisine, 1 Mayıs kutlamalarına katılması ülkede sendikaların çok güçlü olduğunun bir göstergesi. Başbakan ve Cumhurbaşkanı bize gelip, “Sizinleyiz; endişele-

rinizi paylaşıyoruz”, dediğinde bu bize, onları doğru kararlar almaya yönlendirme ve daha iyi eleştirme gücü veriyor.”

Her sendikanın, ne kadar farklı olursa olsun, karşılaştığı sorunlar benzerlik gösteriyor. 2002'de yeniden düzenlenen İş Kanunu henüz işverenin işçiyle mütabakata varması konusunda yeterli kuralları içermiyor.

Moskova'daki Sosyal Hakların ve İşçi Haklarını Koruma Merkezi'nin yetkililerinden Piotr Bizukov, Sendika faaliyetlerinin yürütülmesi konusunda güncel sorunları şu sözlerle açıklıyor: “Öncelikle, bir sendikayı düzenlemek çok zor. İşçilerin bir sendika kurma istediğini öğrenerek onlara baskıda, tehditte bulunan çok sayıda işveren örneğiyle karşılaşıyoruz. İkincisi, sendika kurulduğunda müzakereleri yürütmek çok zor, çünkü yasal prosedür işverenin açıklardan faydalanmasını engelleyecek yapıya sahip değil.”

Peki işverenler, sosyal dayanışmayı kolaylaştırmak konusunda devletin rolünü nasıl değerlendiriyor?

Sendikaların bağlı olduğu sosyal işbirliği komiyonu üyesi, aynı zamanda Moskova Ekonomi Yüksek Okulu profesörlerinden Fyodor Prokopov, bu konuya şu şekilde yorum getiriyor: “Devletin hukukçulardan oluşan bir kadro kurması, bu şekilde gerekli yasaları düzenlemesi şart. Ekonomi bu şekilde gelişebilir. İşçiyi savunan ve işsizliğin artmasına engel olan bir sistem kurmaları gerekiyor.”

Rusya İşçi Konfederasyonu çatısı altında toplanan alternatif sendikalar, uluslararası sendika hareketlerine aktif olarak katılıyor.

Boris Kravchenko Cenevre'deki Uluslararası Çalışma Konferansı'na katılarak Rusya İşçi Konfederasyonu adına Rusya'nın sendikal haklara saygı göstermediği iddiasıyla şikayette bulundu. Kravchenko, konferanstan edindiği izlenimleri şu sözlerle ifade ediyor: “Bu oturma çok ilginç şeyler gözlemledik. İşverenler, Rusya'da işçilerin en temel hakları olan grevi sorgulamaya çalıştı. Bunun çok manidar olduğunu düşünüyorum. Bu, bugün yaşadığımız ekonomik krizin direkt bir sonucu. İşverenler işçilerin üzerinden kendi çıkarlarını koruyup, azalan kar sorununu çözmeye çalışıyorlar.

Günümüzde Rus sendikal hareketi, liberal sistemin karşı koymasına rağmen, geçmişten destek alarak gün geçtikçe gelişiyor. Sendika üyeleri, kimi Rus uzmanların altını çizdiği, iş dünyasında demokrasi olmadan siyasette demokrasi olamayacağı görüşünden besleniyor.

Kaynak: http://french.ruvr.ru/2012_06_03/Festival-de-cinema-Kinotavr/

Okuma Parçası

Sendikalar Niçin Savunulmaya Değer Kuruluşlardır?

Sendikalar öldü mü? İngiliz kömür endüstrisinde 24 yıllık mücadele sonrasında sendikaların desteği ile erkeklerle aynı ücreti almaya hak kazanan 800 kadın çalışan kesinlikle böyle düşünmemektedirler. Sendikaların desteği sadece bu olayda ortaya çıkmamış, bunun gibi bireylerin iş mahkemelerine yaptıkları binlerce başvuruda sendikalar çalışanlar ve onların aileleri adına adaleti sağlamak için çaba göstermişlerdir.

Sendika olmaksızın işçi-işveren ilişkisi güçlerin eşit olmadığı bir ilişki olacaktır. Avrupa insan hakları ve temel hürriyetler kongresinde de belirtildiği gibi sendikasız bir ortam bireylerin şahsiyetlerinin göz ardı edilebilmesine zemin hazırlayabilmektedir. Bu doğrultuda ILO'nun evrensel insan hakları bildirgesinde de yansıtılan görüşlerinde Papa II.John Paul Sendikaları "sosyal adaleti sağlayan ve mesleğinin gereklerini yerine getiren işçiler için sözcülük görevini üstlenen kuruluşlar" olarak tanımlamaktadır.

Günümüzde sendikalar 1960'lar ve 1970'lerdenkinden oldukça farklı organizasyonlardır. Ekonomi ve çalışma dünyası son 150 hatta 20 yılda önemli değişimler geçirmiş, bu durum sendikaların da tarihsel esaslarını koruyarak kendilerini geliştirmelerini zorunlu kılmıştır. Sendikaları değişime zorlayan bu gelişmeleri iki grupta toplamak mümkündür.

İlk olarak; madenler, demiryolları, dokuma sanayi, limanlar gaz ve elektrik gibi geleneksel olarak "sendikaların kaleleri" olarak nitelendirilen sektörler hizmetler sektörünün gelişmesi veya yeni teknolojilerin bulunması ile birlikte ya ortadan kalkmışlar veya bu sektörlerde istihdam önemli ölçüde daralmıştır.

İkinci olarak, kamu sektörünün gelişmesi ile birlikte sendikaların etkisi sanayi dışında da gelişmiştir. Bu durum pek çok kadının kısmi-zamanlı (part-time) işçi olarak emek piyasalarına girişini beraberinde getirmiştir.

İşyerleri ve toplumun bu şekilde dönüşüm geçirdiği durumda sendikalar da gelişimlerini devam ettirmek için mevcut üyelerini korumak ve yeni üyeler kazanmak zorundadırlar. Sendikaların gündemi sadece "erkek sanayi işçileri için ücret pazarlığı yapma"nın ötesine geçmek durumundadır. Sendikalar her sektördeki ve bölgedeki; kadın işçileri, geçici işçileri, genç işçileri, beyaz yakalı ve nitelikli işçileri de kucaklamalıdır. Bu anlamda İngiltere'de son 15 yılda sendika üyeliğinin ilk kez artmasının altında sendikaların işverenlerle yeni bir diyalog şekli oluşturmalarının etkili olduğu söylenebilir.

Bazı kimselerin düşündüğü gibi sosyal koruma ile ekonomik başarı arasında "biri veya diğeri" şeklinde katı bir tercih yoktur: Sendikalar verimliliği arttırarak hem kişiler hem de firmalar açısından çeşitli faydalar sağlar. İlk olarak sendikalar, işyerlerindeki kazaları azaltırlar. Yapılan hesaplamalar sendikalı firmalarda yaralanmaların sendikasız firmalardan 1/3 oranında daha az olduğunu göstermektedir. İkinci olarak sendikalı işyerlerinin "fırsat eşitliğini" ve "aile"yi temel alan politikalarının özellikle kadın işçileri teşvik ettiği açıktır.

Üçüncü olarak sendikalar, ücret dağılımını daha adil yaparlar. Sendikaların olduğu yerlerde; kadın-erkek, beyaz-etnik azınlık arasındaki farklılıklar daha azdır. London School of Economics'in yaptığı bir araştırma sendikalar olmasaydı İngiltere'de cinsiyetler arası gelir farklılığının %2,6, ırklar arası farklılığın ise %1,4 daha fazla olacağını göstermektedir. Bu oranlar çok fazla bir katkı gibi gözükmez. Fakat bu ortalama oranların sendikaların gerçekten fark yarattığı binlerce olayı gizlediğini göz önünde bulundurmak gerekir.

Dördüncü olarak, sendikaların işçilere daha adil bir şekilde muamele edilmesini sağladıkları bir gerçektir. Sendikalar sayesinde gereksiz görülen veya işten atılan işçiler itiraz etmek ve danışmanlık hizmeti almak imkanına kavuşmaktadırlar.

Sendikalar sadece işçilerini savunmamakta, aynı zamanda insanlara gerçek fırsat duygusunu vererek onları daha kuvvetli kılmaktadır. Bugünkü sendikacılık hareketinin görevi sahip olduğu ana değerleri koruyarak işgücünün daha büyük bir kesimine ulaşip onları kucaklamaktır. Sendikalar bunu başarabilirlerse 21. yüzyıla uygun daha güçlü ve yeniden canlandırılmış bir hareketi hep birlikte göreceğiz demektir.

Kaynak: Bu parça CherieBooth'un <http://www.timeonline.co.uk/article/0,,200-239903,00.html?gavalidate> İnternet adresinde yer alan

"WhyTheTradeUnionsAreWorthDefending" adlı makalesinin kısaltılmış bir tercümesidir.

Kendimizi Sınavalım Yanıt Anahtarı

1. b Yanıtınız yanlış ise “Sendikal Hareketin Modern Analizi” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
2. a Yanıtınız yanlış ise “Sendikaların Ücret Üzerine Etkileri” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
3. c Yanıtınız yanlış ise “Sendikaların Ücret Üzerine Etkileri” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
4. e Yanıtınız yanlış ise “Sendikaların Ücret Üzerine Etkileri” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
5. a Yanıtınız yanlış ise “Sendikaların İstihdam Üzerine Etkileri” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
6. b Yanıtınız yanlış ise “Sendikal Hareketin Modern Analizi” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
7. c Yanıtınız yanlış ise “Sendikal Hareketin Modern Analizi” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
8. b Yanıtınız yanlış ise “Sendikal Hareketin Modern Analizi” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
9. e Yanıtınız yanlış ise “Sendikaların Ücret Üzerine Etkileri” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
10. Yanıtınız yanlış ise “Sendikaların Ekonomik Analizi Konusunda Alternatif Yaklaşımlar” konusunu yeniden gözden geçiriniz.

Sıra Sizde Yanıt Anahtarı

Sıra Sizde 1

Yapılan araştırmalar, sendikaların genelde işgücünün millî gelirdeki payını arttırmak konusunda başarılı olmadıklarını göstermektedir. Bu sonuçtan hareketle sendikaların üyelerine sağladıkları avantajları işverenlerin sırtından değil, genelde sendikasız işçilerin daha düşük ücretler almaları pahasına gerçekleştirdikleri söylenmektedir.

Sıra Sizde 2

Sendikalaşma tehdidi etkisi daha kuvvetli ise sendikalı-sendikasız işçiler arasındaki dayanışma daha fazla olacaktır. Çünkü yayılma etkisinde sendikalı işçilerin ücretlerini yükseltmeleri sendikasız işçi ücretlerini düşürürken, sendikalaşma tehdidi etkisinde yükseltmektedir. Bu nedenle sendikalaşma tehdidi etkisi kuvvetli ise sendikasız işçiler kendi ücretlerinin yükselmesine sebep olan sendikalı işçileri daha sıcak bakacaklardır.

Yararlanılan Kaynaklar

- Ateş, E.(2009). **Kadınlar ve Sendika**, Hava-İş Kadın Kitaplığı, İstanbul.
- Ehrenberg, R.G. and Smith,R.S.(1988). **Modern Labor Economics, Theory and Policy**, Harper Collins Publishers.
- Freeman, R.B. and Medoff, J.L.(1979). “**TwoFaces of Unionism**”, The Public Intrest, No. 57, Fall.
- Hirsch, B.T. and Addison, J.T. (1986). **The Economic Analysis of Unions: New Approaches and Evidence**, Allen&Unwin, Boston.
- Hirschman, O.(1970). **Exit, Voice and Loyalty**, Com-bridge; Mass: Harvard University Press.

4

Amaçlarımız

Bu üniteyi tamamladıktan sonra;

- Kamu sektöründe ücret ve istihdamın nasıl belirlendiğini açıklayabilecek,
- Kamu harcamalarının emek piyasalarına etkilerini analiz edebilecek,
- Asgari ücret ve işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili yasal düzenlemelerin emek piyasalarına etkilerini açıklayabilecek,
- Yeni Kamu Yönetimi anlayışının emek piyasalarına getirdiklerini tartışabilecek bilgi ve beceriler kazanabileceksiniz.

Anahtar Kavramlar

- Kaynak Tüketen Harcamalar
- Transfer Harcamaları
- Kamu İstihdam Hizmeti
- Yeni Kamu Yönetimi

İçindekiler

Çalışma Ekonomisi-II

Kamu ve Emek Piyasaları

- GİRİŞ
- KAMU SEKTÖRÜNDE ÜCRET VE İSTİHDAMIN BELİRLENMESİ
- KAMU İSTİHDAM HİZMETİ VE KAMU İSTİHDAMI
- KAMU HARCAMALARININ EMEK PİYASALARINA ETKİLERİ
- ASGARI ÜCRETLE İLGİLİ YASAL DÜZENLEMELERİN EMEK PİYASALARINA ETKİLERİ
- İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ DÜZENLEMELERİN EMEK PİYASALARINA ETKİLERİ
- KAMU YÖNETİMİ REFORMU VE YENİ KAMU YÖNETİMİ

Kamu ve Emek Piyasaları

GİRİŞ

Emek piyasalarının en önemli düzenleyici iktisadi birimlerinden birisi kamu sektörüdür. Kamu sektörü, çeşitli mal ve hizmetlerin üreticisi olarak piyasayla ilişki içindedir. Sosyal politika yoluyla çalışanların ve yoksulların refahını yükseltmek kamu otoritesinin ekonomiye ve emek piyasasına müdahalesi anlamına gelir; öte yandan kamu kuruluşlarında çalışanlar toplam istihdamın önemli bir bölümünü oluşturarak emek piyasaları ile etkileşim hâlinindedir.

Kamu hizmeti, kamu yararı sağlamak üzere topluma sunulan hizmetler olarak tanımlanır. Toplumsal yaşamın zorunlu gereksinimlerini karşılayan hizmetler eğitim, sağlık, sosyal güvenlik, ulusal ve yerel savunma, belediye hizmetleri, demir yolu hizmetleri, elektrik, su, doğal gaz, yol, baraj, liman, kanalizasyon, haberleşme, altyapı vb. hizmetlerdir. Son 30 yıldır yaşanan neoliberal dönüşüm sonucu, kamusal mal ve hizmet üretiminin büyük bir kısmı özel sektöre devredilmiş ve/veya bu hizmetler -eğitim ve sağlıkta olduğu gibi-ticarileştirilmiştir. Ancak ulusal savunma, posta hizmetleri, itfaiye ve ulusal güvenlik gibi bazı hizmetler hâlen kamunun tekelindedir; kamusal mal ve hizmet üretiminde süreklilik ve kâr maksimizasyonunu hedeflememe temel özellikler olarak ortaya çıkar.

Belirli mallar ve hizmetler, devlet tarafından üretilmezlerse başka türlü üretilmeyecek niteliktedirler. Bu mal ve hizmetlere tam kamusal mal ve hizmetler ismi verilmektedir. Tam kamusal mal ve hizmetlerde, bunların tüketiminden elde edilecek faydanın birimlere bölünemediği ve bu malların fiyatlandırılmadığı ve dolayısıyla bu nedenle pazarlanamadığı kabul edilir. Ulusal savunma ve adalet gibi hizmetler bu kategoriye sokulur.

Bir de yarı-kamusal mal ve hizmetler sınıflandırması vardır: Bu mallar, hem kamusal hem de özel mal özelliği gösteren mallardır. Faydanın bir kısmı topluma-dışsallık- bir kısmı da hizmetten yararlanan kişiye ait olmaktadır. Bu mal ve hizmetler, parçalar hâlinde bölünebilir ve fiyatlandırılabilir. Bu mal ve hizmetlere örnek olarak eğitim ve sağlık hizmetleri gösterilebilir. Yarı kamusal mal ve hizmetler, nitelikleri itibarıyla piyasa tarafından da üretilir. Ancak, bu malların toplum açısından taşıdığı önem, toplumsal faydası, en önemlisi de yeterince üretilmedikleri durumlarda ortaya çıkacak maliyetler, piyasanın yanında devletin de üretimde bulunmasına neden olmaktadır.

Kamunun mal ve hizmet üretimini üstlenmesinin temel teorik dayanağında, toplumsal ihtiyaçların sürekli ve düzenli olarak karşılanması olduğu kadar, bu hizmetlerden sadece yararlanıcı bireyin değil, tüm toplumun ve ekonominin de fayda sağlaması olduğu vurgulanır. Örneğin eğitim ve sağlık hizmetlerinde kamu müdahalesi, beşerî sermaye yatırımının sadece bireye değil, tüm topluma verimlilik artışı olarak yansıtacağını varsayar. Ayrıca yoksulluk ve gelir dağılımı adaletsizliğinin yol açtığı, eğitim, sağlık, haberleşme vb. hizmetlerden yararlanma hakkının sınırlandırılmasının giderilmesi de bir başka amaçtır.

KAMU SEKTÖRÜNDE ÜCRET VE İSTİHDAMIN BELİRLENMESİ

Ortodoks İktisat Teorisi, kamu sektörünün marjinal verimlilik ve kâr maksimizasyonu ilkelerine göre çalışmadığını varsayar. Bu modelde, kamu hizmetinin düzeyinin ve maliyetinin, seçmenlerin oy kullanarak taleplerini yansıttıkları demokratik mekanizmalarla belirlendiği varsayılır. Kamu otoritesi ya da siyasi karar alıcılar tek karar alıcı birimdir. Kamu hizmeti talebi olarak, seçmenler kamu hizmeti miktarını ve bu hizmetlerin vergi vb. yollarla bedelini ödeyeceğini bilirler ve sonrasında özel sektörün mal ve hizmetlerini satın alabilmek için ellerinde ne kadar para kalacağı ile ilgilidirler. Ayrıca üretilen kamu hizmetleri düzeyinin, istihdam edilen kamu çalışanlar sayısı ile orantılı olduğu varsayılır.

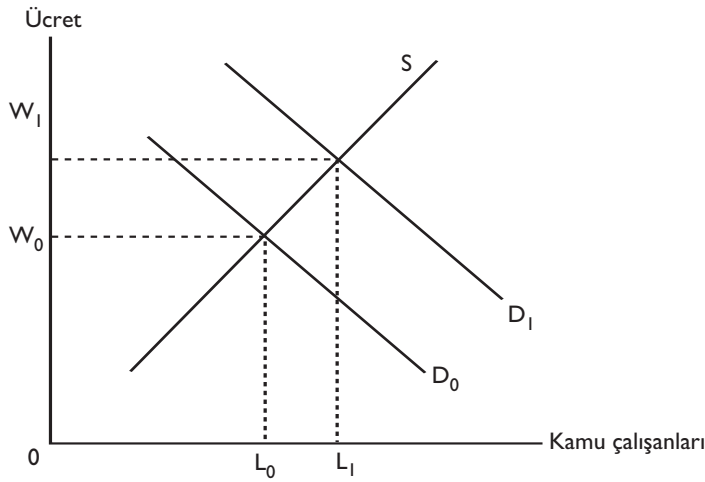
Bu durumda, kamu otoritesi, seçmenlerin talepleri doğrultusunda ne kadar kamu hizmeti üreteceğine karar verir. Bu karar sürecindeki kısıtları, kamu bütçesi ile bu hizmetlerin topluma yükleyeceği maliyettir (vergiler). Diğer şeyler eşitken kamu hizmetlerinin maliyetlerindeki bir artışın, talep edilen kamu hizmeti miktarını azaltacağı öngörülür. Böylece, kamu çalışanlarının maaşlarındaki artış, devletin daha az kamu istihdamı tercih edeceği anlamına gelir. Kamu sektöründe kâr maksimizasyonu hedef olmadığı varsayılsa bile, bu modelde kamu çalışanlarına olan emek talep eğrisi negatif eğimlidir.

Şekil 4.1'de kamu sektörü emek talebi, kişi başına yani nüfusun bir yüzdesi olarak kamu çalışanları şeklinde okunmalıdır. Zira, bireyin kamu çalışanlarından sağladığı hizmeti toplumda çok sayıda kişi ile paylaşmaktadır. Kamu sektörü emek arz eğrisi ise özel sektördeki emek arz eğrisi gibi ücretlerle pozitif ilişki içindedir. Dolayısıyla kamuda ücretler yükseldikçe, emek arzı yani çalışma arzusu artacaktır. Emek talebini sağa kaydıran faktörler, kişi başına gelir ve okul çağı nüfusu ile iktisaden faal nüfustaki artıştır. Emek arzı ise özel sektördeki ücret düzeyi ve çalışma koşullarına ve kamuda ömür boyu istihdam koşuluna yani iş güvencesine bağlıdır. Örneğin, kamu sektöründe ücretlerin düşmesi ve/veya özel sektörün yüksek ücretli ve güvenceli işler sağlaması, kamu emek arzını sola kaydıracaktır.

Kamu sektöründe denge ücret ve istihdam düzeyi, D ve S eğrilerinin kesişim noktasında L ve W olarak belirlenir. Denge ücret düzeyinin altında emek talebi emek arzından fazla olduğu için, kamu sektöründe açık kalan işler, ücretler üzerinde yukarıya doğru bir baskı oluşturacak ve ücretin denge düzeyine ulaşmasını sağlayacaktır. Denge ücret düzeyinin üstünde bir ücret düzeyinde ise tersine emek arzı emek talebinden büyük olduğu için, ücretler düşecek ve denge ücret düzeyinde piyasa istikrara kavuşacaktır.

Şekil 4.1

*Kamu Sektörü
Emek Piyasası ve
Kamu
İstihdamında Artış*



Kamu Çalışanları Sendikalarının Etkisi

Sendika üyeliği arz-talep modeli, kamu çalışanları sendikalarının kamu sektörü emek piyasasındaki rolünü analiz etmek için kullanılabilir. Bu basit model, çalışanların sendika üyesi olma talebini, sendika üyesi olmanın maliyetine- üyelik aidatı, sendikal faaliyet için ayrılan zamanın subjektif değeri, işten atılma riski, sendika üyesi olmanın net getirisi ile ilgili algılamalar gibi- bağlı olarak ele alır. Öte yandan, sendikal faaliyet arzı, sendikanın grev, örgütlenme, lobicilik vb. faaliyetler için gerekli mali kaynaklarına, bu konuda ne kadar istekli olduklarına ve toplu sözleşme sürecinin maliyetlerine bağlı olarak belirlenir. Aynen özel sektörde olduğu gibi kamu sendikalarının üyelerinin ücretlerini yükseltme becerisi, kamu ve yerel birimlerdeki-belediyeler-çalışanlara olan emek talebinin ücret esnekliğine bağlıdır. Eğer kamu çalışanları sendikaları, ücretleri piyasa denge ücretinin üzerine çıkartmayı başarsa sonuç L_0-L_1 kadar istihdam kaybı olacaktır. Bu kaybın büyüklüğü, talebin ücret esnekliğinin büyüklüğüne bağlı olacaktır. Bu kayıp ne kadar büyük olursa hem ücret hem istihdam garantisini önemseyen sendika için ücret artışını zorlamak o kadar daha az ihtimal dahilinde olacaktır.

Ortodoks teoriye göre, kamu hizmetlerinin çoğunun üretimi tek üretici olarak gerçekleştiği için, kamu çalışanlarına olan emek talebi katıdır; esnek değildir. Bunun anlamı, kamu çalışanlarının ücret artış talepleri piyasa güçleri tarafından sınırlanamaz. Ancak, kamu çalışanları yerine sermayenin ya da daha ucuz taşeron işçinin ikamesi her zaman mümkündür. Son dönemlerde esneklik uygulamalarının başında gelen bu uygulamayla, kamu kuruluşlarının hizmetlerini bir alt işverene devrederek, taşeron işçi çalıştırarak hem sendikal örgütlenmeyi zayıflattıkları hem de maliyet avantajı sağladıklarını gösteren çok sayıda araştırma mevcuttur.

Özel sektörden farklı olarak örneğin belediyeler, işyerini sendikasız bir mekana taşıyamayacağına göre ya emek yerine sermaye ikame edecek -örneğin zabıtanın sahil ya da ana caddelerde motosiklet kullanması-, ya taşeron işçi kiralayacak ya da hizmet türünü- örneğin oyun alanları, yeşil parklar yerine sadece yaz aylarında spor yapılacak sınırlı alanlar gibi- değiştirecektir. Dolayısıyla, teoride ileri sürüldüğü gibi, tüm merkezi ve yerel kamu kuruluşu çalışanlarına olan talep, ücret artışlarına karşı duyarsız yani katı değildir.

Kamu sendikalarının çıplak ücret üzerine etkilerinin daha önemsiz olduğunu gösteren araştırmalar, asıl pazarlığın ikramiye, kadro terfi ödemeleri, sağlık ve sigorta primleri, ücretsiz izin, çocuk zammı vb. sosyal ödemeler üzerinden yürütüldüğünü göstermektedir; kısa dönemde sendikaların bu tip sosyal ödemelerdeki etkilerinin daha büyük olduğu düşünülmektedir. Kuşkusuz, kamu sendikalarının gücü ve ücret, verimlilik üzerine etkileri toplu sözleşme kapsamındaki üye sayılarıyla ilintilidir. Örneğin ABD'de 1950'lerde çok düşük düzeylerden başlayan kamu sendika üyelerinin toplam içindeki payı, 2011'de %36'ya yükselmiştir; AB'de ortalama olarak bu oran %30'lardadır. Ancak pek çok işkolunda sendikalaşma ve grev yasağı vardır; örneğin bazı ülkelerde itfaiyeciler, polisler ve postacılar için bu yasaklar geçerlidir; öğretmenler, belediye çalışanları, kamu sosyal hizmetliler ve sağlık çalışanları daha yaygın sendikalaşma deneyimine sahiptir. Türkiye'de kamu çalışanlarının sendikalaşma hakkı yoktu; 2002 yılında toplu görüşme hakkı kazanıldı, grev yasağına rağmen 2011'de sendikalı kamu çalışanlarının toplam içindeki oranı %60'ı geçmiştir, en örgütlü işkolu olarak sağlık ve sosyal hizmetler ile eğitim başta gelmektedir.

KAMU İSTİHDAM HİZMETİ VE KAMU İSTİHDAMI

Kamunun, kamu istihdam hizmeti ya da aktif istihdam politikaları aracılığıyla emek piyasasına müdahale etmesinin gerekçesi, bir yanıyla beşerî sermayenin bir ülkenin kalkınması açısından taşıdığı önemle, diğer yandan da toplumsal refahı artırma hedefiyle ilişkilidir. Kamu istihdam hizmetinin savunulması adına şu gerekçeler ileri sürülmektedir:

En başta, bir kamu istihdam hizmetinin varlığı, emek piyasasının işleyişini daha etkin hâle getirebilir ve emek piyasası bilgilerinin saydamlığını artırabilir. İkincisi, kamu istihdam hizmeti, emek piyasasına erişimde eşitliğin sağlanması ve öbür türlü dezavantajlı konumda olacakların -kadınlar, gençler, göçmenler gibi- korunması açısından yararlı bir araçtır. Üçüncüsü, kamu istihdam hizmeti, yapısal uyum politikalarının emek talebi üzerindeki olumsuz etkilerini telafi edebilir. Dördüncüsü, işsizlik sigortası ve yardımlarının geçerli olduğu ülkelerde kamu istihdam hizmeti, bu yardımlardan yararlananların mümkün olduğu kadar kısa sürede iş bulup çalışmalarını sağlayacak önlemlerin alınmasına yarayabilir.

ILO'nun 1948 tarih ve 88 sayılı İstihdam Hizmetleri Sözleşmesi, Kamu İstihdam Hizmetinin (KİH) rolünü ve kapsamını, örgütsel yapısını ve diğer organlarla ilişkilerini tanımlamaktadır. Sözleşmenin 1. maddesi, kamu istihdam hizmetlerinin ana görevini şöyle belirlemektedir:

1. ILO'nun bu sözleşmenin geçerli olduğu her bir üyesi, ücretsiz kamu istihdam hizmeti sağlayacak ya da bu alanda var olan düzenlemeleri sürdürecektir.
2. İstihdam hizmetinin temel görevi, gerektiğinde ilgili diğer kamu kuruluşları ve özel kuruluşlarla işbirliği hâlinde, tam istihdama ulaşılmasına ve tam istihdamın korunmasına, üretken kaynakların geliştirilmesine ve kullanılmasına yönelik ulusal programın ayrılmaz bir parçası olarak, istihdam piyasasının mümkün olan en iyi biçimde örgütlenmesini sağlamaktır.

Bu maddenin ana vurgusu, KİH'in doğrudan doğruya işe yerleştirme ve emek piyasası bilgileri sunma işlevlerinin ötesinde, tam istihdamın ve üretken kaynakların geliştirilmesinin sağlanmasında bir taraf, kolaylaştırıcı ve katalizör olarak istihdam pazarının mümkün olan en iyi biçimde düzenlenmesi açısından merkezî bir öneme sahip olduğudur. Bu, her zaman iddialı bir hedef olagelmıştır ve tam istih-

dama ulaşılmasının 1949'dakine göre daha güç görüldüğü günümüzde daha fazla böyle görünmektedir. Ülke örneklerinde de görüldüğü gibi son 30 yıldır temel amaç, işsiz bireyi güçlendirmektir. Ayrıca, KİH'in merkezî konumu da eskiden olduğuna göre bugün YKY ve ademimerkezileşme eğilimleri nedeniyle daha az güvence altındadır. Bununla birlikte 88 sayılı Sözleşme, birçok ülkenin yasal çerçevede KİH oluşturması, bu hizmetin rolünü ve görevini ilgili yasalarda tanımlaması açısından genel bir çerçeve çizmiştir. KİH'in rolü ve görevleri, söz konusu ülkenin siyasal ve sosyo ekonomik durumuna göre değişkenlik göstermektedir. Örneğin AB üyesi ülkelerde, Kanada'da ve ABD'de işsizliğin eskisine göre çok daha yüksek düzeylere çıkmış olması, yapısal nitelik göstermesi ve özellikle ekonomik krizin tetiklediği genç ve kadın işsiz sayısındaki artış KİH'lerin rolünü değiştirmektedir.

Avusturya, Kanada, Finlandiya, Fransa, Almanya, Hollanda ve ABD gibi kimi gelişmiş ülkeler, 1990'lı yıllarda KİH'in yasal rolünde ve görevinde, KİH'in emek piyasasındaki fiili rolünde meydana gelen değişiklikleri yansıtan birtakım değişiklikler yapmışlardır. Bu arada Arjantin, Bulgaristan, Yunanistan, Macaristan, Polonya, Tunus ve Ukrayna gibi gelişmekte olan ya da piyasa ekonomisine geçiş süreci yaşayan ülkeler de yasalarda yaptıkları düzenlemelerde KİH oluşturmuş ya da mevcut KİH'in görev alanını genişletmişlerdir (Tuy, 2001).

KİH'in örgütsel yapısını etkileyen bir başka etmen de KİH'in hukuksal statüsü, yani bu hizmetin bir kurum olarak yasal düzlemde nasıl tanımlandığıdır. Genel olarak, KİH üç hukuksal kategoriden birine dahildir:

1. Hükûmete veya Çalışma Bakanlığına tam bağlı icra kuruluşu olarak bakanlığının bir parçası olmak,
2. Sosyal tarafları temsil eden bir konseye bağlı özerk yönetim,
3. Özel kuruluşlar.

Gelişmekte olan ve geçiş süreci yaşayan ülkelerde KİH genel olarak Çalışma Bakanlığının bir bölümü ya da kolu olarak işlev görürken gelişmiş ülkelerdeki, bu arada özellikle Avusturya, Belçika, Fransa, Almanya, Yunanistan, İrlanda, Hollanda ve İspanya gibi AB ülkelerindeki KİH özerk idari kurumlara dönüştürülmüştür. KİH'in özelleştirilmiş bir hizmet olduğu tek yer Avustralya'dır.

Bugün KİH'in gelişmiş ve geçiş dönemindeki ülkelerde genel olarak yerli yerine oturmuş olmasına karşın, bu kurumun misyonu, stratejisi ve örgütlenmesi ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir ve bu farklılıklar da büyük ölçüde ekonomik, toplumsal ve sanayi ilişkiler altyapısına ve hükûmetler tarafından izlenen istihdam stratejilerine dayanmaktadır. Ancak belli başlı faaliyetleri şu şekilde sıralanabilir:

1. İş ve işçi bulma
2. Emek piyasası enformasyon sistemlerinin gelişmesi
3. Emek piyasası uyum programlarının geliştirilmesi
4. İşsizlik yardımları
5. Düzenlemeci etkinliklerin yönetimi (göçmen işçiler, özel işçi gruplarının işe alınma yönetmelikleri, ruhsat düzenleme vb.)

Emek piyasalarının ve kamunun yeniden yapılanma sürecine bağlı olarak, KİH'e ilişkin dört eğilimden söz edilebilir. *Birincisi*: İstihdam politikalarının, pasif işgücü piyasası politikalarından aktif piyasa politikalarına doğru kayması sonucunda, KİH'in rolünün de iş bulmanın ötesine geçmiş olmasıdır. Kimi durumlarda KİH, zaman zaman sosyal güvenlik sisteminde kapsamlı reformları da içeren uzun dönemli ve masraflı hükûmet programlarında merkezî rol oynar duruma gelmiştir. Bu aktif politikalara bağlı olan *ikinci husus* ise KİH'in rolünde ortaya çıkan ve işsizlik yardımlarından yararlanmayı kişinin iş arama sorumluluğu-

nu yerine getirmesine bağlayan eğilimdir. Bundan amaçlanan, sosyal güvenlik harcamalarından tasarruf edilmesidir. *Üçüncüsü* ise iş arayanlara ve işverenlere, bu kesimlerin gereksinimlerinden hareketle sağlanan hizmetlerin büyük ölçüde çeşitlenmesidir. Herkese uyan bir hizmet ölçeği yaklaşımı yerine artık hizmetler giderek daha fazla entegre olmakta, kişilerin özel işgücü piyasası gereksinimlerini daha fazla dikkate almakta ve hizmetler bu gereksinimlere göre kademelenmektedir. Sosyal politikanın herkese refah ve eşitlik hedefinden, bireyselleştirilmiş sosyal yardıma geçişi belirgindir.

KİH'lerinin en önemli faaliyetlerinden birisi istihdam ofisleri yardımıyla iş arayanları ve işverenleri buluşturmasıdır. Ancak, işverenlerin çoğunluğu işe yeni eleman yerleştirirken kamu istihdam ofislerine başvurmamaktadır. Ayrıca, ülkelere göre değişiklik göstermesine rağmen, istihdam ofislerine işsizlerin başvurusu da yüksek oranda değildir. İnsanlar farklı yollarla iş arama faaliyetini yürütmektedir. Bugün gelişmiş ülkelerde KİH'in iş ve işçi bulma hizmetlerinde görülen başlıca eğilim, iş arayanlara yönelik yardım hizmetlerinin, boş işlerin istihdam bürolarında ilanından, aynı bilgilere evlerde ve kamuya açık yerlerde de ulaşılmasını sağlama yönündedir. Bu; kiosklar, telefon bağlantıları ve son olarak da en önemlisi İnternet aracılığıyla sağlanmaktadır. Bu sayede bilgisayarda iş arayanlar için CV yükleme, açık iş sayısı ve diğer hizmetlerin hazırlanması da kolaylaşmaktadır.

Kamu sektörünün küçülmesi ve emek piyasalarında işsizliğin yapısal olarak farklılaşması sonucunda, işe yerleştirme faaliyeti özel sektöre devredilmiştir. Özel istihdam büroları, belirli bir ücret karşılığında, iş arayanlarla işverenleri buluşturmaktadır. ILO tarafından, "Bir sözleşmeyle ve bir bedel karşılığında, özel ya da tüzel kişiler adına bir istihdam boşluğunun doldurulmasını veya mesleki ilerlemeyi ya da istihdama girişi kolaylaştırmak ya da hızlandırmak amacıyla faaliyet göstermeyi üstlenen, özel hukuk hükümlerine tabi hizmet kuruluşları" olarak tanımlanmaktadır. Geçici iş ilişkisinin mesleki faaliyet olarak gerçekleştirilmesinde işçinin "belli bir ücret karşılığında başkasına işçi vermeyi meslek edinmiş bir işveren tarafından sırf başkasına ödünç verilmek üzere işe alınma"sı durumu söz konusudur. İşçinin asıl işvereni, özel istihdam bürolarıdır. "İşçi ile asıl işveren; asıl işveren ile ödünç alan işveren; işçi ile ödünç alan işveren arasında olmak üzere" üçlü bir sözleşmesel ilişki mevcuttur. Asıl işveren yani özel istihdam bürosu, ödünç alan-asıl- işverene işçi üzerindeki "kendi kontrol ve yönetim hakkını" da devretmektedir. Bu ilişkide, normal iş aracılığından farklı olarak, işçi ile ödünç veren asıl işveren arasında bir iş sözleşmesinin olması zorunludur.

Emek piyasasına bu tür müdahalelerin nereye kadar gitmesi gerektiği konusu teorik olarak tartışılmaktadır. Liberaller kamusal mal ve hizmetlerin piyasa etkinliği ve ölçülebilirlik açısından sorunlu olduğunu düşünürler: Kamu hizmetlerinin çıktısının tanımlanabilmesi ve ölçülebilmesi zordur ve kalitesini belirlemek de imkânsızdır. Zira özel piyasalarda olduğu gibi müşteri/tüketici davranışıyla ilişkilendirilen bir bilgi yoktur. Ayrıca bu hizmetler yasalarla düzenlendiğinden bir monopol oluştururlar ve özel sektör bu piyasalarda rekabet edemez. Bunun dışında, kamu hizmetinin performansının ölçülmesi için fayda-maliyet analizi ya da kâr-zarar hesabı yapılması mümkün değildir ve başarısız kamu hizmetinden vazgeçilmesini sağlayan bir mekanizma da yoktur. Örneğin piyasa başarısızlığını düzeltmek üzere-kriz sonrası artan işsizlikle mücadele gibi- geliştirilen aktif istihdam politikalarının hedefleri dışında, tahmin edilemeyen sonuçlara ulaşması muhtemeldir; ayrıca kamusal gücün bürokrat ve siyasilerin elinde olması, dağılımsal adaletsizlikler ve yolsuzluk vb. rantlar da yaratabilir.

Ortodoks teoride, kamu istihdamının işsizlik üzerinde belirsiz bir etkisi vardır: Özel sektör istihdamı ve toplam işgücü veri iken ilave kamu istihdamı dolaysız olarak işsizliği azaltacaktır. Bu ilişkinin kısa dönemde geçerli olduğu ampirik araştırmalarla gösterilmiştir. Ancak, kamu istihdamı işsizliği özel sektör istihdamı ve işgücüne katılım açısından dolaylı olarak da etkileyebilir. Kamu istihdamı özel sektör istihdamını farklı şekilde dışlayabilir: Öncelikle kamu malları özel sektörün ürettiği malların ikame malları olabilir. İkinci olarak, kamuda yeni iş imkânları, işsizlerin beklentilerini etkileyerek ücret baskısı yaratabilir ve özel sektör istihdamına olan talebi düşürebilir. Ayrıca, kamu istihdamının maliyeti, genellikle kamu harcamalarında artış ya da kamu harcamalarının yön değiştirmesi anlamına gelir. Kamu harcamalarındaki artış, özel sektörün vergi sonrası kârlılık oranlarını etkiler; kamu harcamalarındaki kayma ise kamu yatırımlarında ya da alt yapı yatırımlarında azalmaya yol açar. Her iki durumda da kamu harcamalarının finansmanı keyfi, ihtiyari olarak karşılandığından, özel sektör verimliliğini olumsuz etkiler ve özel sektörün emek talebini düşürür.

Kamuda iş fırsatlarının ne kadar arttığına bağlı olarak, örneğin kamu toplu konut üretiminde olduğu gibi ya da özürülere yönelik sağlık harcamalarında olduğu gibi emek piyasası dışında kalmayı yani aktif olmamayı özendirici mekanizmalar da yaratabileceği ileri sürülür.

Kamu istihdamının genelde bir artış seyrinde olmasının nedenleri neler olabilir?



Kamu Sektöründe Rantların Büyüklüğü

Ortodoks iktisat teorisinde, özel sektör azalan verimler kanununa göre kısa dönemde üretimini gerçekleştirirken kamu sektörü tüm bireyler tarafından tüketilen kamu malı üretir. Bu varsayım yardımıyla, kamunun işe alma ve işyerinde eğitim ile kariyer yollarının neden özel sektörden farklı olduğu analiz edilir. Fransa'da ve Türkiye'de, örneğin, devlet memuru olmak isteyenler ulusal merkezî sınava girmek zorundadır. Ancak, model işsizlerin iki sektör arasındaki dolaşımının sıfır maliyetli olduğunu varsayar. Ayrıca, kamudaki açık işlerin işsizleri özel sektör yerine kamuya çekebilmesi için kamudaki ücretlerin özel sektör ücretlerine oranının sabit olması gerekir.

Daha genel olarak, kamu istihdamının özel sektör istihdamını dışlama (crowding out etkisi) etkisinin artması, bu işlerin yarattığı rantların artışına bağlıdır. Özel sektöre göre, daha yüksek ücret, yan ödemeler ve daha iyi çalışma koşulları sunan "iyi" kamu işleri, özel sektör istihdamını, daha düşük ücretli, düşük yan ödemeli ve kötü çalışma koşullarına sahip "kötü" kamu işlerinden daha fazla dışlar. Dışlama etkisi, özel sektör istihdamında azalmayı işaret eder; bu durumda özel sektörde çalışanların marjinal verimliliği yükselir (sabit görelî ücret oranı olduğunda).

Kamu istihdamının işsizlik üzerindeki yansımaları, özel sektör istihdamının ne kadar dışlandığına bağlıdır: İşgücünün büyüklüğü veri alındığında, sadece dışlama etkisi küçük olduğunda (yani 1' den küçük) kamu istihdamı işsizliği azaltabilir. Dışlama etkisi kamudaki görelî ücret düzeyine göre arttığından, kamudaki ücretler yüksek olduğunda- yani kamusal rant oluştuğunda- kamu istihdamı işsizlik oranını yükseltir. Diğer bir deyişle, kamu istihdamı işsizliği sadece devlet memurları oldukça yüksek ücret aldığı- yani yüksek rant elde ettiğinde- artırabilir. Bu sonuç, kamudaki büyük rantların etkin olmayan bir dağılıma işaret ettiği anlamına gelmez; tam tersine görelî yüksek ücretler vasıflı çalışanları kamu sektörüne çekerek, kamu ve özel sektördeki ortalama etkinliği yükseltebilir. Eğer kamu ve özel sektör üretimi birbirini tamamlayıcı nitelikte ise bu etki daha büyük olur.

Kamu ve Özel Sektör Üretimine İkame Edilebilirliği ve İşgücüne Katılım Oranları

Kamu ve özel sektör üretiminin birbirine rakip olduğu durumda, kamu istihdamının emek piyasaları üzerindeki etkileri işgücüne katılım oranları (LFPR) açısından analiz edilmektedir. İşgücü arzının sabit olduğu varsayımı terk edilirse kamu istihdamı işgücünün büyüklüğünü artırabilir. Böylelikle, kamu istihdamının özel sektör istihdamını dışlama etkisi de zayıflayabilir. Ancak, kamudaki açık işler, LFPR'yi farklı yollardan biçimlendirebilir: Örneğin metropol şehirlerde toplu- kamusal- taşıma araçlarının yaygınlığı ve çalışan bireylerin toplu taşımaya daha fazla önem vermesi durumunda, emek piyasasına katılım teşvik edilmiş olabilir ve bu durumda özel sektör istihdamını çok az etkiler.

Öte yandan, adalet bakanlığında, emniyet teşkilatında ya da toplu taşımacılık hizmetlerindeki işler, özel sektör istihdamı ve verimliliğini olumlu yönde etkiler; bu hizmetlerin faydası tüm topluma yayılmıştır. Toplu taşımacılık hizmetinde, özel sektöre rakip hizmet üretildiğinden özel sektör ancak fiyat düşürerek rekabet edebilir, bu durumda da özel sektör istihdamı azalır.

OECD ülkeleri çapında son 40 yıldır yapılan araştırmalar, kamu istihdamının emek piyasalarını önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir. Genel olarak, kamu istihdamını işsizliği büyük oranda artırdığı yani özel sektör istihdamını dışlama etkisinin büyük olduğu kaydedilmiştir. Ancak, OECD'ye bağlı tek tek ülkeler bazında sonuçlar oldukça farklılık arz etmektedir. Örneğin; Belçika, Japonya ve İspanya'da kamu sektöründe ücretler görece olarak daha yüksek olduğundan ve kamu üretimi özel sektör üretimi için rakip olduğundan, kamu istihdamının dışlama etkisi en büyük olan ülkelerdir ancak kamu sektörünün büyüklüğü bu ülkelerde ortalamasının altındadır; dolayısıyla kamu sektörünün büyüklüğü ile kamunun dışlama etkisi arasında bir ilişki olduğu varsayımı çürütülmektedir.

Diğer taraftan Avustralya, Kanada ve Hollanda'da, kamu istihdamının dışlama etkisi ve kamu-özel sektör üretimlerinin rakip olma durumu OECD ortalamasının altındadır. Bu gruptaki ülkeler için dışlama etkisi, hem teorik hem de ampirik olarak zayıftır. Özel istihdamı dışlama etkisi açısından, OECD ortalamasına yakın değerlere sahip İskandinav ülkeleri- Danimarka, Finlandiya, İsveç ve Norveç- ile Almanya ve Birleşik Krallık'da ise kamu işlerinde düşük rantlar ve kamu-özel üretimlerinde yüksek ikame edilebilirlik oranları kaydedilmiştir. Genellemenin yapıldığında, söz konusu literatürde kamu sektöründeki yüksek rantların-görece yüksek ücret-reformlar yoluyla elimine edilmesinin emek piyasaları performansını yükselteceği vurgulanır. Bu anlamda, teorik ve ampirik çalışmaların, 1990'lardan başlayarak tüm dünya ekonomilerinde, kamu kesimi reformu ya da kamunun yeniden neo-liberal ilkeler gereği yapılandırılmasının dayanağını oluşturduğunu söylemek mümkündür.

KAMU HARCAMALARININ EMEK PİYASALARINA ETKİLERİ

Kamu harcamalarının etkisi, Ortodoks iktisat teorisinde genel olarak genişletici yani talep artııcı etkileri yönünden analiz edilir. İlk kategoride, kaynak tüketen kamu harcamaları olarak kamu istihdamı ve kamunun mal ve hizmet üretimi irdelenir. Daha önce incelendiği gibi bu noktada Liberal felsefe, kamu istihdamı ve kamunun mal ve hizmet üretiminin özel sektörüne rakip olduğunu ve bu nedenle özel sektör istihdamını ve özel sektör üretimini azaltacağını vurgular. Kaynak tü-

keten harcamalar, örneğin altyapı harcamalarındaki artış, inşaat işçilerine olan talebi artıracak ve inşaat sektöründe ücretler yükselecektir (diğer şeyler sabit kaldığında). Ücretlerin yükselmesi, özel sektör için maliyetlerin yükselmesi anlamına gelmektedir, bu durumda özel sektörün yatırım ve istihdam hevesi azalabilir.

Kamunun, katılım payı içermeyen karşılıksız transfer harcamaları kategorisi ise ekonominin kaynaklarının bireyler arasında yeniden dağılımına yol açar; işsizlik yardımları, engellilere yapılan ödemeler ya da borç faizleri gibi. Bu tip harcamalar toplam talebi etkileyerek, belirli tip emeğin talebinde değişikliğe yol açabilecektir. Örneğin, yaşlılara ve emeklilere yapılan transfer ödemeleri, ilave talep yaratarak, mal ve hizmetlere yapılan harcamaları artıracaktır. Aynı anda, bu tür harcamalar huzurevleri ve sağlık, bakım emeği hizmetine olan talebi de yükselteceği için, bakım emeği sağlayan - genellikle kadın emeğine- işgücüne olan talep artacaktır. Sübvansiyonlar da transfer harcamalarına benzer bir etki yaratabilecektir.

İşsizlik sigortası örneğinde olduğu gibi bazı transfer harcamalarının emek arzını etkileyebileceği öne sürülür. Neoklasik modelde, emek arzı bireyin boş zaman ve ücret geliri arasında yaptığı özgür seçim olarak analiz edilmektedir. Bu durumda, işsizlik sigortası ödeneği bireyi daha çok boş zamanı seçmeye iten ve emek arz eğrisinin sola kaymasına neden olan bir faktördür; yani istihdam ve iş arama arzusu azalacaktır. Türkiye de dâhil pek çok ülkede işsizlik sigortası primlerinin yükseltilmesi, ödenek bağlanma, ödeneğin süresi ve hak etme koşullarının zorlaştırılmasının bir nedeni de işsizlik sigortasının, ilave talep yaratmaktan çok, bireyi tembelliğe sevk ettiği inancıdır. Oysa Yapısalci analizler, kamu harcamalarının emek piyasaları üzerinde olumlu etkileri olduğunu düşünürler: Öncelikle işsizlik sigortası, yaşlı, engelli olmaya bağlı ödemeler, eğitim harcamalarına devletin sübvansiyon, ucuz kredi vb. desteklerini, sosyal refah anlayışının ve vatandaş olma hakkının doğal bir uzantısı olarak algırlar. Ayrıca, kamu harcamalarının ilave talep yaratma etkisini daha önemli bulurlar.

ASGARİ ÜCRETLE İLGİLİ YASAL DÜZENLEMELERİN EMEK PİYASALARINA ETKİLERİ

Asgari ücret, çalışana geçimlik düzeyde belirli bir satın alma gücünü garanti eden minimum ücret düzeyidir. Aynı zamanda, çalışanlara toplumsal bakımdan uygun bir yaşam düzeyi sağlarken işverenleri daha düşük ücret ödemekten men eden, zorunlu niteliğe sahip bir ücret olarak tanımlanmaktadır. Asgari ücret, genel ücret politikasının temel noktası ve tarafların iradesi dışında seyreden bir mekanizma olarak görülebilir. Bu anlamıyla asgari ücretin iki temel özelliğinden bahsedilir:

1. Asgari ücret klasik anlamda bir ücret türü olmayıp, ücret düzeylerinin tabanını ifade eden bir limittir.
2. Asgari ücret, tespit edilmiş biçimi ne olursa olsun, ücretlerin belirli bir düzeyden aşağıya düşmesini önleyici niteliktedir.

Asgari ücret uygulamasının, ILO'nun uluslararası düzeyde geçerli sözleşmelerine yansıyan sosyal devlet, adalet ve eşitlik ilkeleriyle ilişkili tarihsel bir dayanağı vardır. Genel olarak işverenler asgari ücretin yükseltilmesine karşı çıkarlar, zira hem ücret maliyetleri yükselir hem de ortalama ücretlerin yukarı doğru çekilmesi nedeniyle sektörler arası ücret farklılıklarını etkiler.

Asgari ücretin belirlenmesinde, sendikaların önerilerine temel teşkil eden ölçütler sosyal nitelikli olurken, işveren kesiminin önerileri ise daha çok ekonomik içerikli ölçütlere dayandırılmaktadır. Sosyal nitelikteki ölçütler içerisinde ihtiyaç ölçütü, hayat pahalılığı ile karşılaştırılabilir ücret ve gelirler ölçütleri yer almaktadır. Oy-

sa çağdaş asgari ücret tanımlarına baktığımızda, çalışanın ailesi ile birlikte yaşadığı toplumda belirli bir yaşam düzeyini korumasının amaçlandığı görülmektedir. Asgari ücret kategorisi, birinci planda çalışanın hayatta kalması ve işgücünün idamesini, yeniden üretimini sağlayacak fizyolojik gereksinimleri kapsarken buna ek olarak toplumsal açıdan zorunlu sosyolojik ihtiyaçları da kapsamaktadır.

Sosyal adaletin sağlanması ve bireylerin içinde buldukları toplumdan dışlanmalarının önlenmesi amacıyla, asgari ücretin geçimlik ücret olarak değil, “yaşayan ücret” olarak belirlenmesi gerektiğini ileri süren görüşler vardır. Ayrıca aile büyüklüğü bireylerin yaşam düzeylerini etkileyen önemli bir faktördür. Yaygın görüş, ortalama bir aile büyüklüğünü ifade eden dört kişilik ailenin dikkate alınarak asgari ücretin belirlenmesi yönündedir. Bireyin ailesi ile birlikte yaşadığı toplumda kabul gören bir yaşam düzeyi sağlayan ücret olarak ele alan bu yaklaşım, asgari ücretin sosyal içeriğini vurgulamaktadır.

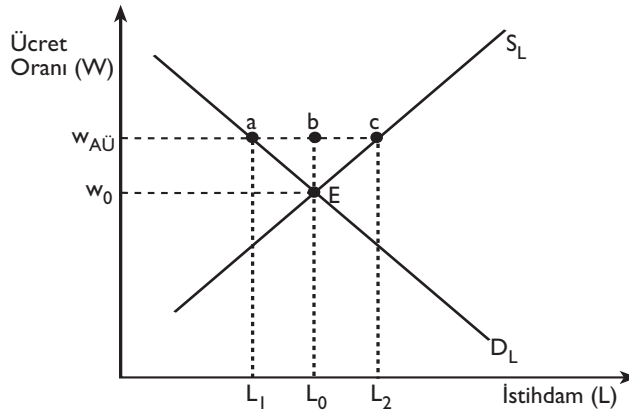
Hayat pahalılığı ölçütü, satın alma gücünün korunmasını amaçlamaktadır. Ücret artışlarının fiyat artışlarına dayandırılması (eşel mobil sistemi-echelle mobile) satın alma gücünün korunması için uygulanan bir yöntemdir ve adil bir yöntem olarak değerlendirilmektedir. Ancak bu yöntemin satın alma gücünün korunmasını sağlarken refah artışlarından pay almanın mümkün olmadığı vurgulanmaktadır.

Karşılaştırılabilir ücret ve gelirler ölçütü, temel olarak benzer işler için diğer işverenlerin ödedikleri ücret düzeyleri ve diğer gelir gruplarının yaşam düzeylerinin birlikte ele alınmasına dayanır. Böyle bir karşılaştırmaya dayanan asgari ücret tespitinin, gerek çalışanların yaşam düzeylerinin yükseltilmesi gerekse ücret adaletinin gerçekleştirilmesinde önemli katkı sağladığı ifade edilmektedir.

Ortodoks iktisat teorisi, asgari ücretin emek piyasalarında kaynakların etkin olmayan dağılımına yol açacağını ileri sürer. Asgari ücret, piyasa denge ücret düzeyinin üzerinde belirlendiğinden, işverenlerin sermayeyi emek yerine ikame ederek, üretimde gereğinden az emek kullanacaklardır. Bu durumda, etkin olmayan girdi oranı kullanılmasıyla kaynak dağılımı piyasa güçlerinin belirlediği düzeyden farklı düzeyde belirlenmiş olacaktır. Ayrıca, istihdamın düşmesi sonucu, düşük ücret düzeyinde çalışmak isteyen bireylerin işsiz kalmasına yol açacaktır.

Şekil 4.2

Denge Ücret Düzeyinin Üzerinde Asgari Ücret Uygulaması



Şekil 4.2'de görüldüğü gibi, asgari ücret uygulamasından önce, piyasa dengesinin E noktasında sağlandığını, denge ücret düzeyinin W₀ ve denge istihdam düzeyinin L₀ olduğunu varsayalım. Eğer W_{AÜ} gibi denge ücretinin üstünde bir asgari

ücret belirlenirse istihdam L0'dan L1'e düşecek, işveren işgücüne nazaran daha ucuz hâle gelen sermayeyi emek yerine ikâme ederek çalıştırdığı işçi sayısını azaltacaktır. Bu ücret düzeyinde emek arzı L2 kadar olacağından, ab kadar işsizlik meydana gelecektir. Bu işsizliğin L0-L1 kadarı (ab) daha önce çalışırken işsiz kânlardan oluşurken L0-L2 kadarı (bc) ise asgari ücretin yüksek belirlenmesi nedeniyle piyasaya iş aramaya gelen yeni işgücünden oluşmaktadır. Şekildeki emek arz ve talep eğrileri ne kadar esnek olursa asgari ücret uygulamasının neden olacağı işsizlik o derece fazla olacaktır. Aynı şekilde belirlenen asgari ücret denge düzeyinin ne ölçüde üzerinde olursa işsizlik o kadar fazla olacaktır. Emek arz ve talep eğrileri ne kadar esnek olursa asgari ücret uygulamasının yaratacağı işsizlik o kadar büyük olacaktır.

Çok sayıda küçük firmanın hakim olduğu rekabetçi bir emek piyasasında, denge ücret işçinin marjinal ürününe (MP) eşittir. Örneğin, işçinin marjinal ürününün yani verimliliğinin saatte ₺5'lik mal ve hizmet üretimine eşit olsun. Eğer piyasa denge ücreti ₺4 ise firmalar ücretlerin ₺4.5'ye kadar yükselmesine razı olup, diğer firmalardan işçileri çekip hâla kâr oranlarını koruyabilirler. Ancak, piyasa ücret düzeyi, asgari ücret uygulaması nedeniyle ₺6'ye yükselirse firmalar zarar eder, zira işçinin marjinal katkısı, maliyetinin altında kalmıştır. Bu durumda, firmalar işçi çıkararak kârlarını korumaya çalışır ve ücretler ₺5'ye düşer.

Eğer, bölgesel bir emek piyasasında, emek talep eden tek firma (monopson) varsa firmanın ücret belirleme gücü analize dahil edilecektir. Ücret düzeyini belirlemesine rağmen (diyelim ki ₺5), monopson firma istediği kadar işçiyi kiralamaz; zira ilave işçiye ihtiyacı olan- örneğin bir kömür madeninde- işveren ilave yeni işçi için daha yüksek ücret ödemek zorundadır. Örneğin, 10 potansiyel işçinin ₺5 altında, bir işçi adayının ise ₺6' ye eşit rezervasyon ücreti olduğunu varsayalım. Eğer maden firması 11 işçi kiralamak isterse, ücreti ₺5'den ₺6'ye yükseltmek zorundadır. Dolayısıyla, madenin ilave bir işçi kiralama maliyeti yani işçinin MP'si iki unsurdan oluşur: Birincisi bir işçiye ödediği ₺6'lik saatlik ücret ve ikinci olarak geri kalan 10 işçi için ilave ₺1'lik artış. Bu durumda, işçinin marjinal maliyeti (MC) ₺16'ye (₺6+₺10) eşit olacaktır.

İşveren, ilave işçiyi MP=MC koşulunda kiralayacaktır. Bu durumda devlet asgari ücreti monopsonun belirlediği ücretin üstünde ama rekabetçi piyasa düzeyinin altında belirlerse; istihdam artacaktır; zira bu durumda ilave işçinin MC'si asgari ücrete eşittir (işveren çalışma arzusunda olan işçilerden daha fazla sayıda işçi kiralamak istemediği sürece ya da bu asgari ücretin altında işçi kiralamak istemediği sürece). Böylece, rekabetçi piyasadan farklı olarak asgari ücret uygulaması, monopson firmanın gücünün olumsuz etkilerini telafi edecek şekilde yükselir; tüm işçiler kazançlıdır, daha çok işçi, bir kısmı da beklediklerinden daha yüksek düzeyde ücret karşılığında olmak üzere iş bulmuştur. İşveren kayıptadır çünkü asgari ücret kârlarını azaltmıştır.

Aslında bu model fazlasıyla idealize edilmiştir. Emek piyasalarında hem işverenlerin hem de işçilerin sendikalar vasıtasıyla ücret belirleme gücü vardır ve teoride olduğu gibi piyasada iş ve emek homojen değildir. Tam tersine emek piyasaları katmanlıdır (beyaz yakalı-mavi yakalı, kadın emeği-erkek emeği, güvenceli-geçici iş, yerli emek-göçmen emek, sendikalı-sendikasız işçi vb.). İş arama ve işçi yerleştirme ile ilgili bilgi tam değildir. Bireyler için iş aramak ve işveren için uygun nitelikte işçi bulmak zaman ve çaba gerektirir. Asgari ücretin belirlenmesi süreci her zaman politik bir mücadeleye içerir.

İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ DÜZENLEMELERİN EMEK PİYASALARINA ETKİLERİ

Genel anlamda iş güvenliği kavramı çalışanların, işletmenin ve üretimin her türlü tehlike ve zararlardan korunmasını içermektedir. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ile Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) İş Sağlığı ve Güvenliğini, “Tüm mesleklerde işçilerin bedensel, ruhsal, sosyal iyilik durumlarını en üst düzeye ulaştırmak, bu düzeyde sürdürmek, işçilerin çalışma koşulları yüzünden sağlıklarının bozulmasını önlemek, işçileri çalıştırılmaları sırasında sağlığa aykırı etmenlerden oluşan tehlikelerden korumak, işçileri fizyolojik ve psikolojik durumlarına en uygun mesleksel ortamlara yerleştirmek ve bu durumlarına en uygun mesleksel ortamlara yerleştirmek ve bu durumları sürdürmek, özet olarak işin insana ve her insanın kendi işine uyumunu sağlamak” olarak tanımlamıştır. İşçi sağlığı ve güvenliğinin genel amacı ise gerek işçiye ve gerekse ailesine, işyerine ve kamu sektörüne ait yükümlülüklerin azaltılması ve buna bağlı olarak ekonomiye verdiği zararları önlemek şeklinde ifade edilmektedir.

DİKKAT



ILO'nun İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Oda Raporu'nda yer alan verilerine göre, dünyada her yıl 270 milyon iş kazası ve 160 milyon meslek hastalığı meydana gelirken, her 15 saniyede bir işçi, yılda 2 milyon işçi ve her gün yaklaşık 6 bin 300 kişi iş kazası veya meslek hastalıkları nedeniyle yaşamını kaybetmektedir. 160 milyon kişinin ise meslek hastalıklarına yakalandığına dikkat çekilen rapora göre, Türkiye'de ise 2010 yılında 62 bin 903 iş kazası ve 533 meslek hastalığı vakası saptanırken toplam 1454 çalışan yaşamını yitirmiştir. Kısaca her gün 3 kişi yaşamını iş kazalarından kaybetmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği kavramı, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği kavramından farklı olarak, tehlikelerin önlenmesinin yanında risklerin öngörülmesi, değerlendirilmesi ve bu riskleri tamamen ortadan kaldırmak ya da zararlarını en aza indirebilmek için yapılacak çalışmaları da içermektedir. Son 10-15 yıllık süreçte, OECD ülkelerinde ve AB mevzuatında, İş Kanunundaki “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği” kavramı yerine “İş Sağlığı ve Güvenliği” (Occupational Health and Safety) kavramı kullanılmaktadır; evrensel anlamda İş Sağlığı ve Güvenliği; henüz bir tehlike oluşmamış, işletmede bir arıza oluşmamışken bile işletmede oluşabilecek tehlikelerin verisiklerin öngörülerek bunların kabul edilebilir olup olmadığına karar verme çalışmalarını kapsamaktadır. Ancak, kavramsal değişiklik, daha önce ifade edilen sosyal politikadaki neo-liberal dönüşümün bir göstergesi olarak da yorumlanabilir; zira evrensel insan hakları temelinde değil, çalışanların sağlığını koruma ve mesleki kazaların önlenmesinde kamu otoritesinin ve işletmelerinin sorumlulukları azaltılmakta ve “iş güvenliği” “hesaplanabilir”, yani maliyet-fayda analizine konu olan teknik bir mesele olarak kurgulanmaktadır.

Ortodoks teoriye göre, işverenler iş kazalarını önlemek için gerekli tedbirlerin alınmasının marjinal maliyeti ve marjinal getirisini karşılaştırır. Maliyet unsurları, örneğin daha güvenli iş ortamı, işyeri hekimi istihdam etme ve iş kıyafetlerinin sağlanması ile meslek hastalıkları ve iş kazaları sonrası daha uzun süreli ücretli izin hakkı, kayıp işgünleri ve bu nedenle olan üretim kaybının getireceği maliyetler ve/veya iş organizasyonunun-örneğin montaj hattının dönüş hızının yavaşlatılması ya da daha uzun süre açık havada iş molası gibi-yeniden yapılandırılmasının getireceği ilave maliyetleridir. İş güvenliği sağlamanın ilave getirisi ise daha düşük ücretle işçi çalıştırma olanağı-ücretten çok iş güvenliğini önemseyen emek arzı aç-

sından-, iş kazaları nedeniyle meydana gelen üretim kesintilerinin azalması, yeni işçi istihdam etmenin ve işyeri eğitim maliyetlerinin bu sürece bağlı olarak azalması olarak örneklenebilir.

İş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle meydana gelen zararın büyüklüğü, işyerindeki yöneticilerin tehlikeleri belirlememesi ve kontrol edilebilecek riskleri önceden tespit edememesi hâlinde tamamen şansa kalmıştır. İş kazaları ile meslek hastalıkları nedeniyle oluşabilecek zararı azaltabilmek için işletmelerin işçi sağlığı ve güvenliği için bütçelerinde bu konulara ayıracakları fon bulunmalı, yönetimin işçi sağlığı ve güvenliği konularının önemi açısından bilinçli olması ve bu konularda kararlı ve etkili kuralların uygulanmasının sağlanması gerekmektedir. Bu nedenlerle, kamu sektörü, ceza ve yaptırımlar, yönetmelik ve iş müfettişleri gibi denetleme mekanizmalarıyla, iş güvenliğini artırmaya çalışır. Dolayısıyla, işverenlerin kendiliğinden iş güvenliği önlemlerini alacağı beklenmediği için, kamu bu alanda kamusal yarar için müdahale eder. Bu anlamda teoride, kamu denetimi ne kadar başarılıysa, işletmeler ya da çalışma ortamı o kadar güvenli hâle gelir ve bu yönde emek arzı, eskiden daha tehlikeli olan işler bağlamında, yükselir. Bu durumda, görece olarak daha az risk taşıyan işler için telafi edici ücret ödenmesine gerek kalmayacak ve bu anlamda da ücret farklılıkları azalacaktır.

Benzer akıl yürütmeye, Ortodoks teori, iş kazalarının azalmasıyla artacak üretim hacmine vurgu yapar ancak küçük ölçekli işletmeler için iş güvenliği önlemleri maliyetli olacağından bazı işletmelerinin piyasadan çekilmesine neden olabilir. Sendikaların genellikle büyük ölçekli işletmelerde örgütlü olduğundan, bu durum sendikaların pazarlık güçlerinin ve sendikacı işçi ücretlerinin yükselmesine neden olacaktır.

Bu konuda eleştirel Marksist yaklaşımlar, karın maksimizasyonu-maliyetlerin minimizasyonu ile işçi sağlığı ve iş güvenliği arasında çelişkiye dikkat çekerler. Bu durumda kamunun denetleme mekanizması ve sendikaların gücü önem kazanmaktadır. Sermaye sınıfının kâr maksimizasyonunu sağlamak üzere üretim maliyetlerini azaltmakta kullandığı yöntemler değerlendirildiğinde -esnekleşme, çalışma sürelerinin uzaması, iş yoğunluğunun artması-kapitalist üretim süreci ile iş kazaları arasındaki dolaysız bağlantı daha fazla netlik kazanmaktadır. Günümüzde sigortasız işçilerin, taşeron işçilerin, kadın işçilerin, çocuk işçilerin, mevsimlik ve geçici işçiler ile göçmen işçilerin işçilik maliyetlerinin diğer işçilerden düşük olması nedeniyle, çok çeşitli iş kollarında çalıştırılmalarının yaygın bir biçimde tercih edildikleri bilinmektedir. Yine çoğu kez enformel sektörlerde çalışan bu işçiler diğer işçilerle kıyaslandığında daha fazla iş kazalarına maruz kalmaktadırlar; zira çalışma koşulları "kötü" ve kamu denetiminden uzak, kayıt dışıdır. İş yoğunluğunun artırılması ve çalışma süresinin uzatılması çalışanın en başta bedeninin aşırı derecede yıpranmasına neden olmaktadır, aşırı yorgunluk, stres ve dikkatsizlik iş kazalarının artmasına yol açmaktadır. Ayrıca, düşük ücretle çalışma, yapısı gereği çalışanların ve ailelerinin yaşam koşullarını olumsuz yönde etkileyecektir. Beslenme, barınma, sağlık ve eğitim gibi temel gereksinimlerini uygun bir biçimde gidermenin söz konusu olmadığı yoksunluk ve yoksulluk koşullarında daha fazla ücret alabilmek için çalışanlar, iş yoğunluğunu ve uzun çalışma saatlerini daha kolay kabul etmektedirler.

Sizce kamunun işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili düzenlemeleri sendikaları nasıl etkiler?



SIRA SİZDE

KAMU YÖNETİMİ REFORMU VE YENİ KAMU YÖNETİMİ

OECD ülkelerinde, 2010 verilerine göre kamu harcamaları ortalama olarak GSYİH'nin yarısına yakındır. Pek çok ülkede, kamu harcamalarının %34'ü sağlık, genel kamu hizmeti ve eğitim gibi sosyal koruma kategorisine aittir. Ayrıca toplam işgücünün ortalama olarak 1/4' ü kamu sektöründe çalışmaktadır. 2008 krizinden sonra, mali istikrarı sağlamak üzere hükümetler kamu harcamalarını ortalama %5 oranında artırmışlardır. OECD'de pek çok ülke için kamu finansmanının sürdürülemez boyutta olduğu konusunda ortak bir görüş vardır. Bu nedenle pek çok ülke kamu kesimini yeniden yapılandırma ve kamu istihdamı ve kamu harcamalarını azaltma süreci içerisindedir. Liberal görüş, bilgi ekonomisinin ve yeni teknolojinin dayattığı zorunluluk olarak bu süreci analiz ederken kamu sektöründe stratejik planlama, yönetişim, müşteri odaklılık, performans değerlendirilmesi, hesap verilebilirlik ve şeffaflık gibi yeni anlayış ve mekanizmalarla piyasa-devlet ilişkilerinde bir dönüşümü savunmaktadır. Bu süreç 1970'lerin sonundan itibaren küreselleşme diye adlandırılan dünya ekonomilerinin yeniden yapılanması süreçlerinin bir parçası olarak ele alınabilir.

Son 30 yılda, bilgi ekonomisine referansla, sosyal politika ve refah ödemelerinin temel eksenini oluşturan işsizlikten çok, işsizliğin niteliği üzerindeki vurgu, konuyla ilgili tüm ulusal ve ulusüstü kuruluşların raporlarında gözlemlenmektedir. Dolayısıyla sosyal politika ve işsizlik, yoksulluk gibi toplumsal sorunlar için üretilen diğer politikalar bireyselleştirilmektedir; işsizlik yapısal bir sorun olarak ele alınmamaktadır. Kamunun bu anlamdaki müdahalesi, artık bireyin güçlendirilmesine yöneliktir ve sosyal politikada geçerli olan anahtar sözcükler "istihdam edilebilirlik, esneklik, hayat boyu eğitim, uyum, girişimcilik, sosyal içerme" dir.

Bu dönüşüme uygun olarak kamunun da yeniden yapılanması önerilmektedir. Yeni kamu yönetimi 2000'lerin başından beri "yönetişim" eksenli ve bir dizi farklı ekonomik, istihdam, göç, araştırma-geliştirme, refah vb. kategorilerinde geliştirilen farklı politikalarla dönüşmektedir. Yeni Kamu Yönetimi (YKY) ile Açık Koordinasyon Metodu, iç içe geçen ve birbirlerini güçlendiren reformlar olarak kamu istihdamını ve dolayısıyla emek piyasalarını yeniden biçimlendirmektedir. Yeni Kamu Yönetimi savunucuları, işletme kavramının kamu yönetiminden daha geniş olduğunu iddia etmişlerdir. Onlara göre kamu yönetimi; süreçlere, yöntemlere ve kurallara uygun olarak işleri sevk ve idare etmektir. İşletme ise yalnızca talimatlara ve yönergelere göre iş yapmak yerine, hedefleri ve öncelikleri belirleme, bunların başarılmasına yönelik uygulama planları yapma, insan kaynaklarını geliştirme ve bu kaynakları etkin kullanma, performansı değerlendirme ve yapılan işlerden sorumluluk alma gibi fonksiyonları bünyesinde toplayan dinamik bir süreçtir.

Yeni Kamu Yönetimi, girdi ve süreçlerden çıktı ve sonuçlara dönük bir kaymayı ifade etmektedir. Bu yaklaşımda, kamu idaresi artık kamusal mal ve hizmetlerin "doğal ve zorunlu" sağlayıcı değildir. Eski kamu monopollerini ya kapatılmış, ya özelleştirilmiş ya da kamu-özel ortaklığı diye anılan ortak yönetim şekliyle yeniden yapılandırılmıştır. Yönetişim modelinde, kamu iktidarı yerine, bürokrasi, özel sektör ve STK'lerden oluşan yeni model yardımıyla, toplum-devlet arasındaki ilişkiler dönüştürülmektedir. Yönetişimde devlet, işleri yapan değil yönlendirendir. Yönetişimin temel amacı: Bireyleri, sivil toplum kuruluşlarını, iş dünyasını diğer bir ifadeyle toplumu yönetimle bütünleştirmek; politikaların belirlenmesinden uygulanmasına kadar toplumu önemli bir aktör olarak devreye sokmaktır.

Yönetişimde sorumluluğun ve yetkilerin dengesi, sivil topluma kaymakta ve merkezî yönetim ve yerel yönetimlerin yanında STK'ler, özel girişimciler ve kâr amacı gütmeyen kuruluşlar bu yeni yönetim sürecine dahil edilmektedir. Bu durumda devlet yönetimine dışta ve içte yeni aktörlerin ilave edilmesi gibi kamu yönetimine de yeni aktörler katılmaktadır. Kamu yönetişimi, farklı biçimlerle yürütülen kamu sektörü reformlarının bütünüdür. Bu reformların unsurları şöyle listelenebilir: Özelleştirme, piyasalaştırma, şirket işletmeciliği, düzenleme, ademimerkezleşme ve bağımsız düzenleyici kurumların yaygınlaştırılması. Özelleştirme, bilindiği gibi kamu varlıklarının mülkiyetinin özel sektöre verilmesi, piyasalaştırma ise kamu hizmetlerinin üretimi ve sunumunda piyasa mekanizmalarının kullanılması anlamına gelmektedir. Şirket işletmeciliği, kamu sektörünün özel sektörün işletmecilik anlayışına uygun olarak yönetilmesi demektir. Bu yaklaşımın akademik literatürdeki en önemli temsilcisi Yeni Kamu İşletimi Okuludur. Düzenleme, uluslararası rekabetçi piyasanın önceliklerine göre, oyunun kurallarının standartlaştırılması şeklinde tanımlanabilir.

Ademi merkezleşme, kamu yönetiminde karar alma süreçlerinin ülke ölçeğinde yerel, bölgesel yönetimlere, özel sektöre ve/veya gönüllü kuruluşlara devri anlamına gelmektedir. Bağımsız düzenleyici kurumların yaygınlaştırılması ise hükûmete, yasama organına hesap verme sorumluluğu bulunmayan, özerk, piyasa önceliklerine göre kamu hizmeti sunmak üzere örgütlenmiş düzenleyici kurumları ifade etmektedir. Bu yolla demokrasinin de güçleneceği iddia edilmektedir.

Yönetişimci iktidar tarzında, kamu yönetimi 6 ilkedeki toplanmaktadır: Etkin kamu hizmeti, şeffaflık, hızlı ve adil yargılama, katılımcı yönetim ve yerelleşme. Etkin hizmet üretmenin koşulu;

- “finansmanı vergilendirmeye değil; fiyatlandırmayla sağlayan,
- istihdamı, ömür boyu iş güvencesi nedeniyle rehavete kapılmış memurlukla değil, performansını sürekli sergilemek zorunda olan sözleşmeli personel eliyle yürüten,
- işlerini “arz odaklı değil”, piyasanın yaptığı gibi “talep odaklı” yapan bir bürokrasiye sahip olmaktadır.” Bu yeni anlayış, özel kesim işletme kavramlarının ve tekniklerinin kamu kuruluşlarında uygulanmasını önererek, Weberian bürokrasi anlayışı yerine, piyasa ilkelerine ve bireylerin memnuniyetine dayanan, esnek, karar verme katmanları daha düz, sonuca yönelik ve girişimciliğe önem veren bir anlayışı benimsemektedir.

Girişim kavramı, inisiyatif, risk alma, kendine güven ve sorumluluk alabilme yeteneği gibi pek çok konuyu kapsamaktadır. Bu yaklaşıma göre kamu kesimi yönetiminin performansının değerlendirilmesi, kalite ve verimliliğinin artırılması için özel kesim tekniklerinden ve yöntemlerinden daha fazla yararlanılması gerekmektedir” (Özer, 2005).

Son dönemde YKY düşüncesinin bireysel girişime verdiği önem de hayli tartışılmıştır. Bireysel girişimin artmasıyla, tüm dünyada rekabet ortamında üretim kaynaklarından verimli, rasyonel ve optimal sonuçlar elde etme imkânlarının artacağı belirtilmektedir. Bireysel davranışın akılcılığa, herhangi bir müdahale olmadığı takdirde kişinin kendisi için en iyiyi seçebileceğine ve kişisel iyinin de son tahlilde toplumsal iyinin ve iyiliğin temel taşı oluşturduğuna, ekonomik-sosyal faaliyet ve girişim alanından çekilerek, bir anlamda güçsüzleşen devletin gerekli dönüşümleri gerçekleştirebilme için güçlü, hatta zaman zaman da otoriter bir yapıya bürünmek durumunda kalacağına işaret edilmektedir.

Bundan dolayı bugün merkezileşme eğilimini durduracak ve tersine döndürecek, güç ve teşebbüsü sivil topluma geri verecek tedbirlerin acilen alınması gerektiği belirtilmektedir. Etkin devlet projesinin yeniden canlandırılması, devletin sosyal hayatın çoğu alanlarından çekilmesi ve diğer müdahalelerde de radikal değişikliği sağlayacak politikaların benimsenmesi tavsiye edilmektedir. Bu süreçte yapılacak çalışmalarda; hiyerarşik, düzenleyici ve hukuksallıktan ziyade ekonomik tabanlı yapılar, süreçler ve değerler üzerinde durulması gerekmektedir.

Oluşturulacak yeni yönetim yapısının; akılcılık, sorumluluk, yetenek ve istikrar ilkeleri üzerine kurulması istenmektedir. Hatta bu ilkelerin gereklilikleri olarak, amaçların yerine getirilmesi, bireysel yeteneklerden yararlanılması, bilimsellikten ödün verilmemesi, nedenlerin araştırılması ve sonuçlara vurgu yapılması gibi birçok unsur da belirtilmektedir. Bu amaçlara ulaşabilmek için uygulanacak yeni politikalar, geleceğin kamu hizmetinin üniter olmaktan çok federatif, bir örnek olmaktan çok birleştirilmiş nitelikte olacağını göstermektedir. Bunun için de merkezî yönetimlerinin bir kısım yetkilerini yerel yönetimlere- belediyelere- ve özerk kuruluşlara -Kalkınma Ajanslarına, STK'lere- devretmesi ve özellikle yerel yönetimler üzerindeki vesayet denetiminin azaltılması önerilmektedir. Bunun yanında devlet yönetiminde yöneticilerin vatandaşlar adına sahip oldukları ve kullandıkları gücü ve yetkileri kötüye kullanmalarını önlemek için yönetimde açıklık olması gerektiği belirtilmektedir. Siyasal sürecin gizlilik içerisinde değil, tam bir açıklık içerisinde işlenmesi istenmektedir.

YKY dönüşümüne Türkiye'de bölgesel emek piyasalarını etkileyecek Kalkınma Ajansları örnek verilebilir (Müftüoğlu, 2012). AB uyum kapsamında küresel kapitalizme eklemlenme çabasında olan Türkiye'de 2005 yılında Kamu Yönetimi Temel Kanunu ile yerel/bölgesel ekonomilerin öne çıkarılmasında etkin olan ademimerkezi yapılanma oluşturulmuş ve bu çerçevede Büyükşehir Belediyesi, Belediye ve İl Özel İdare Kanunları yeniden düzenlenmiştir. Belediyenin görevleri arasına beldenin ekonomik, sosyal ve kültürel ihtiyaçlarının karşılanması ve gelişimi için her türlü faaliyette bulunması dâhil edilirken "küçük sanayi siteleri" ve "organize sanayi bölgeleri" kurmak, kurulmasına yardımcı olmak, bu konuda belediyelerle ve meslek odalarıyla iş birliği yapılması İl Özel İdaresi'nin görevleri arasında yer almaktadır. Böylece dünyada yerel/bölgesel dinamiklerin öne çıkmasında etkin kabul edilen kamu-özel sektöre dayalı işbirliği faaliyetinin gerçekleştirilmesinin meşru zeminin son halkası olan Kalkınma Ajansları da 2006 yılında kanunlaşmıştır.

Bugüne kadar, NUTS kapsamında oluşturulan 26 tane istatistiki bölgede, 26 adet Kalkınma Ajansı kurulmuştur. Kamu-özel birlikteliği ile oluşturulmuş olan Kalkınma Ajanslarının yönetiminde bölge valileri, belediye başkanları, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğine (TOBB) üye sermaye temsilcileri yer almaktadır.

Kalkınma Ajanslarının ortakları ise üniversiteler, finans kurumları, Küçük ve Orta Ölçekli Sanayileri Geliştirme Başkanlığı (KOSGEB) ve İş ve İşçi Bulma Kurumu (İŞKUR) gibi kamu ve özel kurumlardır. Bununla birlikte bölge ve sektör temelli olarak 2009 yılında sermayeye getirilen yeni teşvik sisteminin, eşitsiz gelişmeyi daha da derinleştireceği vurgulanmaktadır. Yeni teşvik sistemine göre gelişmiş bölgeler birinci bölge, orta gelişmiş bölgeler ikinci bölge, az gelişmiş bölgeler üçüncü bölge ve en az gelişmiş bölgeler ise dördüncü bölge olarak dörde ayrılmış olup, gelişmişlik sırasına göre kurumlar vergisi indirimi, SSK istihdam primi teşviki ve faiz indirimi getirilmiştir.

Örneğin birinci bölgeye yatırım katkı oranı %20 ve kurumlar vergisi %10 olup, SSK işveren prim teşviki 2 yıldır. Dördüncü bölgeye yatırım katkı oranı %60, kurumlar vergisi ise %2 olup, SSK işveren prim teşviki yıl süreyle uygulanacaktır. Bununla birlikte sektörel olarak birinci bölgeye; ağırlıklı olarak otomotiv ve yan sanayi, elektronik, ilaç, makine ile tıbbi ve optik alet gibi yüksek teknoloji gerektiren yatırımlar teşvik edilecektir. İkinci bölgeye nispeten teknoloji yoğun sektörler desteklenecektir. Bu çerçevede makine, akıllı çok fonksiyonlu tekstil, metalik olmayan mineral ürünler, kâğıt, gıda ve içecek teşvik edilecektir. Üçüncü ve dördüncü bölgelere; tarım, tarıma dayalı imalat sanayi, konfeksiyon, deri, plastik, kauçuk, metal eşya ile turizm, sağlık ve eğitim yatırımları teşvik edilecektir.

Kalkınma Ajanslarının bölge ve mahal içinde iş potansiyellerin açığa çıkartma çabası Yapısalcı ve Marksist yorumlara göre, sermayelere de yeni olanaklar sağlanmasında aracılık ederken kâr güdüsü biricikleştirilmektedir. Bölgesel gelişmişlik düzeylerinin en aza indirme çabasının yerine bölge, mahalle, kasaba, köy arasında eşitsizlik derinleşecektir.

Bunun yanı sıra işletmelerin %98'i 1-49 çalışanı bulunan KOBİ niteliğindeki işyerleri ve bu işyerleri istihdamın %60'ını oluşturmaktadır. Küçük işletmelerde örgütlenmedeki zorluk ve 4857 sayılı Yasa ile fason ve taşeron çalıştırılmaya ilişkin düzenleme ve de aynı yasada 50'den az işçi çalıştıran işyerlerinde işyeri hekimi ve mühendis zorunluluğunun olmaması, çalışanları çalışmadan doğan risklerle başa bırakırken emekçiler örgütsüz ve güvencesiz çalışmaya itilmektedirler.

Eleştirel teoriler, çalışanların karşı karşıya kaldığı koşullara dikkat çekmektedir: Türkiye'deki üretim alanında yapılan çalışmalarda KOBİ'lerde asgari ücretin altında düşük ücretle çalıştırma, en az ücretle göçmen, kadın, çocuk işçi çalıştırma, enformel istihdam, sendikası çalıştırma, ücretsiz aile işçisi kullanma en az maliyetle düzenlenmiş kötü çalışma koşulları gibi emek yönelimli tasarrufların uygulandığına vurgu yaparlar. "Mekânlar kendileri rekabet edemez; fakat birikim gücünü elinde tutanlar tarafından kurdukları ilişkisellik (sermaye-sermaye, sermaye-devlet, sermaye-emek) mekânları hızla rekabete açabilmektedirler. Bunun için oluşturulan kamu-özel sektör işbirliğine dayalı kurumların başında Kalkınma Ajansları gelmektedir. Kalkınma Ajanslarının yönetim kurulunda sermaye birliklerin aktif oyuncular olarak yer almaları, işçi sendikalarının ve meslek birliklerinin dışarıda bırakılmaları eşitsiz güç ilişkilerinin açık göstergesidir. Öte yandan sürecin işleyişi için gerek duyulan emek gücünün yetiştirilmesi ve işe koşulmasını sağlayan eğitimin (ilköğretim, orta öğretim ve üniversiteler) yeni koşullara uyumlu biçimde yeniden yapılandırılmaktadır".

Özet



Kamu sektöründe ücret ve istihdamın nasıl belirlendiğini açıklamak

Kamu sektörü emek arz eğrisi, özel sektördeki emek arz eğrisi gibi ücretlerle pozitif ilişki içindedir. Dolayısıyla kamuda ücretler yükseldikçe, emek arzı yani çalışma arzusu artacaktır. Emek talebini sağa kaydıran faktörler, kişi başına gelir ve okul çağı nüfusu ile iktisaden faal nüfustaki artıştır. Emek arzı ise özel sektördeki ücret düzeyi ve çalışma koşullarına ve kamuda ömür boyu istihdam koşuluna yani iş güvencesine bağlıdır. Örneğin, kamu sektöründe ücretlerin düşmesi ve/veya özel sektörün yüksek ücretli ve güveneli işler sağlaması, kamu emek arzını sola kaydıracaktır. Ortodoks teoriye göre, kamu hizmetlerinin çoğunun üretimi tek üretici olarak gerçekleştiği için, kamu çalışanlarına olan emek talebi katıdır; esnek değildir. Bunun anlamı, kamu çalışanlarının ücret artış talepleri piyasa güçleri tarafından sınırlanamaz.



Kamu harcamalarının emek piyasalarına etkilerini analiz etmek

Kamu harcamaları iki grupta incelenebilir. Birinci grupta kaynak tüketen kamu harcamaları, ikinci grupta ise transfer harcamaları yer almaktadır. Kaynak tüketen kamu harcamaları ile kast olunan kamunun piyasadan mal ve hizmet alımıdır. Bu tür harcamalarda emeğin ve diğer kaynakların kullanımı söz konusu olduğu için kaynakların kamu sektörü tarafından kullanılmasının fırsat maliyeti, diğer sektörlerin daha az üretim yapmalarıdır. Öte yandan, kamunun özel sektörden mal ve hizmet alımı belirli türdeki özel sektör işçilerine türetilmiş talep yaratabilmektedir. İkinci grupta yer alan transfer harcamalarına; emekli aylıkları, sübvansiyonlar, işsizlik yardımları, borç faizleri gibi harcamalar örnek olarak verilebilir. Transfer harcamalarının emek piyasalarına etkilerini arz ve talep yönlerinden ayrı ayrı incelemek mümkündür. Talep yönünden bakıldığında transfer harcamalarının ekonomide toplam talebin yapısını değiştirerek belirli bir tür işgücüne talep yaratacağı düşünülebilir. Transfer ödeme-

lerinin talebi olduğu kadar arzı da çeşitli şekillerde etkilemesi mümkündür. Transfer ödemeleri, yararlananlar üzerinde gelir etkisi yaratarak insanların normal mallara olan taleplerinin artmasına neden olurlar. Boş zaman da normal mal olduğundan, kişilerin bu durumda daha az çalışmaları söz konusu olabilir. Emek arzı üzerinde olumsuz etkisi olabileceği düşünülen bir başka transfer ödemesi de işsizlik sigortasıdır. İşsizlik sigortası uygulamasında kişilerin iş buldukları durumda ödemenin kesilmesi, uygulamadan yararlananların çalışma istekleri üzerinde olumsuz etkide bulunabilmektedir. Transfer harcamaları emek arzını sürekli olarak olumsuz bir şekilde etkilemez, olumlu etkisi de olabilmektedir. Örneğin, hükûmetin üniversite öğrencilerine verdiği bursları arttırması üniversite eğitiminin maliyetini düşürerek eğitimin getirisinin artmasına neden olacaktır. Bu durum üniversiteye katılımı arttıracak, uzun dönemde emek piyasasında nitelikli işgücü artacaktır.



Asgari ücret ve işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili yasal düzenlemelerin emek piyasalarına etkilerini açıklamak

Ortodoks teori, asgari ücretin emek piyasalarında kaynakların etkin olmayan dağılımına yol açacağını ileri sürer. Asgari ücret piyasa denge ücret düzeyinin üzerinde belirlendiğinden, işverenlerin sermayeyi emek yerine ikame ederek, üretimde gereğinden az emek kullanacaklardır. Bu durumda, etkin olmayan girdi oranı kullanılmasıyla kaynak dağılımı piyasa güçlerinin belirlediği düzeyden farklı düzeyde belirlenmiş olacaktır. Ayrıca, istihdamın düşmesi sonucu, düşük ücret düzeyinde çalışmak isteyen bireylerin işsiz kalmasına yol açacaktır.

Ortodoks teoriye göre, işverenler iş kazalarını önlemek için gerekli tedbirlerin alınmasının marjinal maliyeti ve marjinal getirisini karşılaştırır. Maliyet unsurları, örneğin daha güvenli iş ortamı, işyeri hekimi istihdam etme ve iş kıyafetlerinin sağlanması ile meslek hastalıkları ve iş kazaları sonrası daha uzun süreli ücretli izin hakkı,

kayıp işgünleri ve bu nedenle olan üretim kaybının getireceği maliyetler ve/veya iş organizasyonunun-örneğin montaj hattının dönüş hızının yavaşlatılması ya da daha uzun süre açık havada iş molası gibi-yeniden yapılandırılmasının getireceği ilave maliyetleridir. İş güvenliği sağlamanın ilave getirisi ise daha düşük ücretle işçi çalıştırma olanağı-ücretten çok iş güvenliğini önemseyen emek arzı açısından-, iş kazaları nedeniyle meydana gelen üretim kesintilerinin azalması, yeni işçi istihdam etmenin ve işyeri eğitim maliyetlerinin bu süreçle bağlı olarak azalması olarak örneklenebilir.

İş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle meydana gelen zararın büyüklüğü, işyerindeki yöneticilerin tehlikeleri belirlememesi ve kontrol edilebilecek riskleri önceden tespit edememesi hâlinde tamamen şansa kalmıştır. İş kazaları ile meslek hastalıkları nedeniyle oluşabilecek zarar azaltabilmek için işletmelerin işçi sağlığı ve güvenliği için bütçelerinde bu konulara ayıracakları fon bulunmalı, yönetimin işçi sağlığı ve güvenliği konularının önemi açısından bilinçli olması ve bu konularda kararlı ve etkili kuralların uygulanmasının sağlanması gerekmektedir. Bu nedenlerle, kamu sektörü, ceza ve yaptırımlar, yönetmelik ve iş müfettişleri gibi denetleme mekanizmalarıyla, iş güvenliğini artırmaya çalışır. Dolayısıyla, işverenlerin kendiliğinden iş güvenliği önlemlerini alacağı beklenmediği için, kamu bu alanda kamusal yarar için müdahale eder. Bu anlamda teoride, kamu denetimi ne kadar başarılıysa işletmeler ya da çalışma ortamı o kadar güvenli hâle gelir ve bu yönde emek arzı, eskiden daha tehlikeli olan işler bağlamında, yükselir. Bu durumda, görel olarak daha az risk taşıyan işler için telafi edici ücret ödenmesine gerek kalmayacak ve bu anlamda da ücret farklılıkları azalacaktır.

Benzer akıl yürütmeye Ortodoks teori, iş kazalarının azalmasıyla artacak üretim hacmine vurgu yapar: ancak küçük ölçekli işletmeler için iş güvenliği önlemleri maliyetli olacağından bazı işletmelerinin piyasadan çekilmesine neden olabilir. Sendikaların genellikle büyük ölçekli işletmelerde örgütlü olduğundan, bu durum sendikaların pazarlık güçlerinin ve sendikalı işçi ücretlerinin yükselmesine neden olacaktır.



Yeni Kamu Yönetimi anlayışının emek piyasalarına getirdiklerini tartışmak

Yeni Kamu Yönetimi, iç içe geçen ve birbirlerini güçlendiren reformlar olarak kamu istihdamını ve dolayısıyla emek piyasalarını yeniden biçimlendirmektedir. Yeni Kamu Yönetimi savunucuları, işletme kavramının kamu yönetiminden daha geniş olduğunu iddia etmişlerdir. Onlara göre kamu yönetimi; süreçlere, yöntemlere ve kurallara uygun olarak işleri sevk ve idare etmektir. İşletme ise yalnızca talimatlara ve yönergelere göre iş yapmak yerine, hedefleri ve öncelikleri belirleme, bunların başarılmasına yönelik uygulama planları yapma, insan kaynaklarını geliştirme ve bu kaynakları etkin kullanma, performansı değerlendirme ve yapılan işlerden sorumluluk alma gibi fonksiyonları bünyesinde toplayan dinamik bir süreçtir. Yeni Kamu Yönetimi, girdi ve süreçlerden çıktı ve sonuçlara dönük bir kaymayı ifade etmektedir. Bu yaklaşımda, kamu idaresi artık kamusal mal ve hizmetlerin “doğal ve zorunlu” sağlayıcı değildir. Eski kamu monopollerini ya kapatılmış, ya özelleştirilmiş ya da kamu-özel ortaklığı diye anılan ortak yönetim şekliyle yeniden yapılandırılmıştır.

Kendimizi Sınavalım

1. Aşağıdakilerden hangisi kamu istihdam hizmetini savunanlar tarafından ileri sürülen bir gerekçe **olamaz**?

- Emek piyasalarının işleyişini daha etkin hâle getirebilmesi
- Emek piyasası bilgilerinin saydamlığını arttırabilmesi
- Dezavantajlı konumdakiler için yararlı bir araç olması
- Yapısal uyum politikalarının emek talebi üzerindeki olumsuz etkilerini telafi edebilmesi
- İşsizlik sigortası ve yardımlarına olan talebi arttırması

2. Aşağıdakilerden hangisi kamunun kaynak tüketen kamu harcamalarına bir örnek **değildir**?

- Altyapı yatırımları
- Kamunun tüketim malı satın alımı
- Kamunun işgücü istihdamı
- Borç faizi ödemeleri
- Kamunun hizmet satın alımı

3. Aşağıdakilerden hangisi kamunun yaptığı transfer harcamalarına bir örnek **değildir**?

- İşsizlik yardımları
- Borç faizi ödemeleri
- İşgücü istihdamı
- Sübvansiyonlar
- Emeklilik aylıkları

4. Aşağıdakilerden hangisi işyerinde iş sağlığı ve iş güvenliği tedbirleri almanın işverene olan maliyetleri arasında **sayılamaz**?

- İşyeri hekimi istihdam etme
- İş kıyafetlerinin sağlanması
- Daha uzun süreli ücretli izin hakkı
- İş hızının yavaşlaması
- İşçi devir hızının artması

5. Kamu istihdamı ile ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi **yanlıştır**?

- Genelde kamu istihdamında özel sektör istihdamında olduğu gibi kâr maksimizasyonu ilkesi esas alınır.
- Bazı tür işgücünde kamu özel sektör ile birlikte işçi istihdam ederken, bazı tür işgücünde ise tek istihdam edicidir.
- Kamu istihdamının genelde bütün ülkelerde artış seyrinde olduğu gözlenmektedir.
- Politik faktörler kamu istihdamını önemli ölçüde etkileyebilmektedir.
- Kamu istihdamı yapılmadan önce toplumun istekleri doğrultusunda optimal kamu hizmeti düzeyinin ne olacağı belirlenir.

6. Aşağıdakilerden hangisi kamu istihdamındaki bir artışın nedeni **olamaz**?

- Aktif istihdam politikalarının öne çıkması
- Pasif istihdam politikalarını öne çıkması
- Nüfus artışı
- Kentleşme oranının artması
- Eğitim talebindeki artış

7. Türkiye’de özel sektör ve kamu sektöründe ücretler ve sendikalaşma oranları ile ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi doğrudur?

- Hem sendikalaşma oranları hem de ücretler özel sektörde daha yüksektir.
- Hem sendikalaşma oranları hem de ücretler kamu sektöründe daha yüksektir.
- Özel sektörde sendikalaşma oranları, kamu sektöründe ise ücretler daha yüksektir.
- Kamu sektöründe sendikalaşma oranları, özel sektörde ise ücretler daha yüksektir.
- Sendikalaşma oranları her iki sektörde aynı iken ücretler kamu sektöründe daha yüksektir.

Yaşamın İçinden

8. Kamu harcamaları içerisinde transfer ödemelerinden emekli aylıklarının artırılmasının aşağıdaki sektörlerden hangisinde daha çok istihdam artışı sağlaması beklenir?

- Eğlence
- Spor
- Sağlık
- Konut
- Eğitim

9. I. Savunma
II. Adalet
III. Güvenlik
IV. Eğitim
V. Sağlık

Yukarıdaki hizmetlerden hangisi/hangileri yarı kamusal nitelikli hizmetlere örnektir?

- I
- II
- III
- II-III
- IV-V

10. Aşağıdakilerden hangisi kamu istihdam hizmeti faaliyetlerinden birisi **değildir**?

- İş ve işçi bulma
- Emek piyasası enformasyon sistemlerinin geliştirilmesi
- Emek piyasasında düzenleyici etkinliklerin yönetimi
- Toplu pazarlıkların yönetilmesi
- Emek piyasası uyum programlarının geliştirilmesi

Kamu İstihdamı

Kamu istihdamı 2007'den bu yana üç ayda bir TÜİK tarafından açıklanıyor. Bunları daha önce iki kez değerlendirdim (2007 ve 2009). Ama 2011'in üçüncü ve dördüncü çeyrek verileri zamanında çıkmadı. Neyse, işgücü anketi Kasım sonuçlarına eklendi.

Veri seti yararlı analitik ayrıntılar içeriyor. Örneğin kamu çalışanları işveren kurumlara göre üçe bölünüyor: merkezî yönetim, yerel yönetim ve bağlı kuruluşlar. KİT'ler, kamu bankaları, vs. son kategoride yer alıyor.

Aynı zamanda kamu çalışanları statü açısından üçe ayrılıyor: kadrolu (memur), sözleşmeli ve işçi (sürekli ve geçici). Bir de "diğer" kategorisi var. Ne anlama geldiğini doğrusu bilmiyorum.

Türkiye'nin toplumsal belleğinde hükümetlerin populist istihdam politikaları derin izler bırakmıştır. Siyasi nedenlerle kamu istihdamının şişirildiği görüşü çok yaygındır. Bakalım sayılar ne diyor.

Son veriler

Elimizde beş yıllık veri var. İlki Mart 2007: kamu kesiminde toplam 2 milyon 930 bin kişi çalışıyor. Son veri Aralık 2011: kamu istihdamı 3 milyon 100 bine yükselmiş. Fark 170 bin kişi; dolayısı ile toplam kamu istihdamı beş yılda yüzde 5.9 artıyor.

Kurumsal dağılıma bakalım. 2011 sonunda kamu çalışanlarının yüzde 84'ü merkezî yönetimde, yüzde 9'u yerel yönetimlerde, yüzde 7'si ise bağlı kuruluşlarda istihdam ediliyor. Merkezî yönetimin istihdamda ezici ağırlığı çok belirgindir.

Değişimin ayrıntılarını görelim. Merkezî yönetim çalışanları beş yılda 300 bin kişi artarak 2 milyon 600 bine tırmanıyor (artış yüzde 11.6). Buna karşılık yerel yönetim istihdamı 57 bin azalarak 280 bine (düşüş yüzde 17), bağlı kuruluş istihdamı 41 bin azalarak 218 bine (düşüş yüzde 16) geriliyor. Son beş yılda merkezî yönetimin ağırlığı artıyor. Gelelim statü dağılımına. 2011 sonunda 3.1 milyon kamu çalışanının yüzde 78'i kadrolu (memur): 2 milyon 416 bin kişi ediyor. Yani kamu çalışanlarını esas gövdesi memurlardan oluşuyor. Sözleşmeli personel yüzde 5.5 (170 bin), sürekli işçiler yüzde 12.5 (360 bin), geçici işçiler yüzde 0.7 (22 bin), "diğer" kategorisi ise yüzde 3.5 (112 bin) çıkarıyor. Memurlar dışındaki çalışanların toplamı yüzde 23 oluyor.

Kamu istihdamı şişiyor mu?

Sorunun cevabı özel kesim istihdamı ile karşılaştırmayı gerektiriyor. Bir kaç alternatifimiz var: toplam istihdam, tarım-dışı istihdam ve ücretli istihdam. Bence en anlamlısı ücretli istihdamdır.

2007 sonrasında kamuda çalışanların toplam ücretli istihdama oranı grafikte izleniyor. 2007 başında dört ücretliden birinin (yüzde 24.7) işvereni kamu kesimidir. 2011 sonunda bu oran beş kişide bire (yüzde 20.3) geriliyor.

Çünkü beş yılda kamu istihdamında artış 170 binde kalırken, özel kesim ücretli istihdamı ise 3.3 milyon yükselemiştir. Bu koşullarda kamunun populist bir istihdam politikası uygulamadığını söyleyebiliriz.

Son olarak 2009 ilkbaharında kamu payında sert yükselişi açıklayalım. Krizde işsizlik zirveye tırmanmıştı. Yani nedeni özel istihdamın azalmasıdır. İş güvencesi açısından özel-kamu farkının iyi bir göstergesidir.

Kaynak: Asaf Savaş Akat, Vatan Gazetesi, 19/02/2012

Kendimizi Sınavalım Yanıt Anahtarı

1. e Yanıtınız yanlış ise “Kamu İstihdam Hizmeti ve Kamu İstihdamı” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
2. d Yanıtınız yanlış ise “Kamu Harcamaları ve Emek Piyasalarına Etkileri” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
3. c Yanıtınız yanlış ise “Kamu Harcamaları ve Emek Piyasalarına Etkileri” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
4. e Yanıtınız yanlış ise “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile İlgili Düzenlemelerin Emek Piyasalarına Etkileri” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
5. a Yanıtınız yanlış ise “Kamu İstihdam Hizmeti ve Kamu İstihdamı” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
6. b Yanıtınız yanlış ise “Kamu İstihdam Hizmeti ve Kamu İstihdamı” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
7. b Yanıtınız yanlış ise “Kamu İstihdam Hizmeti ve Kamu İstihdamı” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
8. c Yanıtınız yanlış ise “Kamu Harcamaları ve Emek Piyasalarına Etkileri” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
9. e Yanıtınız yanlış ise “Giriş” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
10. d Yanıtınız yanlış ise “Kamu İstihdam Hizmeti ve Kamu İstihdamı” konusunu yeniden gözden geçiriniz.

Sıra Sizde Yanıt Anahtarı

Sıra Sizde 1

Kamu istihdamının genelde, bütün ülkelerde artış seyri içinde olduğu gözlenmektedir. Bu artışın temel nedeni nüfus artışı ve şehirleşmeye bağlı olarak kamu hizmetlerine olan talebin artmasıdır. Toplumun reel gelirinin artması; yükseköğrenim, sağlık, parklar ve eğlence alanları gibi talebi gelire karşı esnek olan kamusal hizmetlere olan talebi arttırmıştır. Ayrıca toplumda eğitim talebinin artmasının diğer bir nedeni de genç nüfustaki artışlar olmuştur. Bütün bu sayılan hususlar kamunun zaman içinde daha fazla işçi ve memur istihdam etmesini gerektirmiştir. Kamu kesiminde istihdam artışının nedenleri sadece ekonomik veya demografik faktörlerden kaynaklanmamaktadır. Bunların yanı sıra politik faktörler de kamu harcamaları, istihdam ve ücretlerin düzeyini önemli ölçüde etkileyebilmektedir. Genelde seçilmişlerin tekrar seçilme ihtimalleri ne kadar çok kamu harcama programı uyguladıklarına bağlı olduğundan, bu durum kamu kesiminin optimalden fazla kaynak kullanmasına sebep olmaktadır.

Sıra Sizde 2

İş güvenliği ile ilgili yasal düzenlemeler firmalara çok yüksek maliyet yükleyorsa bu durum küçük ölçekli firmaların piyasadan çekilmelerine sebep olabilir. Sendikaların genellikle büyük firmalarda organize oldukları düşünülürse küçük firmaların bu şekilde piyasadan çekilmelerinin sendikaların pazarlık güçlerinin ve sendikalı işçi ücretlerinin artmasına sebep olacağı söylenebilir.

Yararlanılan Kaynaklar

- Biçerli, M.K.(2000). **Çalışma Ekonomisi**, Beta Yay., İstanbul.
- Bonoli, G. (2010). **The Political Economy of Active Labor-Market Policy**, Politics & Society, www.sagepub.com
- Ehrenberg, R.G. and Smith, R.S.(1990). **Modern Labor Economics**, Harper Collins Publishers.
- Kutlu, D. (2011). **Geçici Çalışmanın Süreklilişmesi ve Güvencesizleşme: Özel İstihdam Bürolarının Değişen Rolü**, www.sendika.org
- Müftüoğlu, B.G.(2012). **“Türkiye’de Yeni Emek Denetim ve Kontrol Alanı: Kalkınma Ajansları”**, Çalışma ve Toplum, S.2.
- OECD(2012). **Government at Glance 2011, Multilingual Summaries**, www.oecd.org
- Özer, A. (2005). **“Günümüzün Yükselen Değeri: Yeni Kamu Yönetimi”**, www.sayistay.gov.tr/dergiler
- Özkaplan, N. (2008), **“Türkiye İşgücü Piyasasının Dönüşümü(1980-2007)”** Gülen Elmas Aslan(ed.), **Cumhuriyetin 85. yılında Türkiye Ekonomisi** içinde, Gazi Üniversitesi Yayını, Ekim.
- Riley, R.(2007). **Introduction: Active Labour Market Policy**, National Institute Economic Review, 202: 65.
- Tuy, H., Ellen Hansen ve David Price (2001). **Değişen İşgücü Piyasasında Kamu İstihdam Hizmeti**, ILO, Cenevre.

5

Amaçlarımız

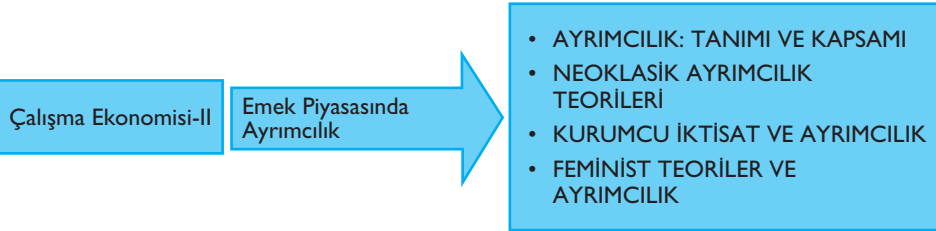
Bu üniteyi tamamladıktan sonra;

- 👁️ Emek piyasasında ayrımcılığı tanımlayabilecek,
- 👁️ Neo-klasik ayrımcılık teorilerini açıklayabilecek,
- 👁️ Feminist ve Kurumcu iktisatçıların ayrımcılığa bakışlarını açıklayabilecek, bilgi ve beceriler kazanabileceksiniz.

Anahtar Kavramlar

- Ayrımcılık
- Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık
- Cam Tavan
- Katmanlaşma İndeksi
- Mesleki Katmanlaşma

İçindekiler



Emek Piyasasında Ayrımcılık

AYRIMCILIK: TANIMI VE KAPSAMI

Emek piyasasında ayrımcılığın değişik tanımları vardır. En genel tanımıyla ayrımcılık, çalışanlar arasında işle ilgisi olmayan özellikler nedeniyle farklılık gözetilmesi olarak ifade edilebilir. Ortodoks geleneğe göre emek piyasasında eşit verimliliğe sahip bireylerin eşit olmayan davranışlara maruz kaldığı durum ayrımcılık olarak tanımlanır; eşit olmayan davranış ırk, etnik köken ya da toplumsal cinsiyet gibi gözlemlenebilir karakterlere dayanır. Bu tanımda “eşit olmayan” davranışlardan kastedilen, aynı işi yapan, eşit verimliliğe sahip bireylerin farklı ücret veya kazanç sahibi olmalarıdır.

Becker, emek piyasasındaki ayrımcılığı şu şekilde tanımlar: “...ayrımcılıkla kastedilen, verimliliğin gerektirdiğinden daha az kazanılması olduğuna göre tüm bireyler parasal gelirlerini maksimize ettiğinde ve bütün piyasalar rekabetçi olduğunda bu tip ayrımcılık söz konusu olmayacaktır”. Bu argümana göre, kâr maksimizasyonu yapan işverenler, rekabetçi emek piyasasında, işçilere marjinal verimliliklerine eşit ücret ödeyecektir. Ayrıca işe alma, işe yerleştirme ya da terfi gibi personele ilişkin diğer kararlarında da aynı kriter üzerinden hareket etmeleri, işverenlerin çıkarına uygun olacaktır; bu durumda çalışanın cinsiyeti, hangi etnik gruba ait olduğu gibi nitelikleri önemsiz olacaktır. Ancak, emek piyasalarında zenci ve beyaz erkek çalışanlar ile erkek ve kadın çalışanlar arasında eşit verimliliklere sahip olmalarına rağmen, ücret ve kazanç açısından gözlemlenen büyük farklılık günümüzde varlığını sürmektedir.

Kurumcu iktisatçıların da ayrımcılık tanımı oldukça farklıdır: Belirli bir toplumda iktisadi aktörlerden oluşan bir grubun belirgin bir davranışını kast ederler; bu tip ayrımcılığa en tipik örnek olarak da erkeklerin kadınlara karşı olan davranışlarını gösterirler. Ancak, ayrımcılığın maço erkeklerle has bir özellik olarak ele alınmayacağını ifade ederler; tam tersine, ücretlerin dağılımında, kişisel çaba, emek, eğitim, fırsat gibi faktörlerin dışında kalan, toplumun kolektif eylemine dayanan kurumsal bariyerlerin belirleyici olmasının ayrımcılığı doğurduğunu düşünürler.

Ayrımcılık, aynı iş için farklı ödeme şeklinde görülebileceği gibi eşit verimliliğe sahip bireylerin farklı ücret düzeyine karşı gelen farklı işlere sahip olmaları şeklinde de ortaya çıkabilir. Bergmann’ın mesleki katmanlaşma kavramı, yani işlerin kadın ve erkek işi diye ayrılması bu ikinci duruma karşı gelir. Ayrımcılığın, “tercih edilmeyen” iş ilişkilerinden doğduğu kabul edildiğinde “ücret ayrımcılığı” ile “iş/meslek ayrımcılığı” arasındaki analitik ayrım ortadan kalkar. Ayrımcılık analizleri, eğer bir tek ho-

mojen vasa sahip işgücünü temel alırsa o zaman sadece ücret ayrımcılığından söz etmek mümkün olur. Eğer heterojen vasıfları (işleri) ve onlara karşı gelen farklı ücretleri dikkate alan bir analiz yapılırsa her vasıf-ücret düzeyini bir meslek (ya da iş) olarak tanımlayıp ücret ve iş ayrımcılığı özdeş kabul edilebilir.

Ayrımcılık kavramının kullanımında bazı belirsizlikler olduğu düşünülür çünkü ayrımcılık ile “ön yargı” arasındaki ayırım da biraz bulanıktır. Örneğin, satış temsilciliği acentelerini ırkçı temelde ayıran bir firma (A bölgesinde zenciler, B bölgesinde beyaz personel görevli olsun), bu acentelerde çalışan elemanlarına eşit ücret ödeyip eşit iş fırsatları sunabilir; zencilere karşı ön yargısı olan bu firma sahibi, ücret farklılığı yaratmadığı için yine de ayrımcılık yapmamaktadır.

Benzer şekilde, ön yargının olmadığı durumlarda da ayrımcılığın gerçekleşip gerçekleşmeyeceği tartışılmaktadır. Örneğin firmaya özgü eğitim veren bir firma, bu eğitimin maliyetlerini kapsayacak kadar uzun bir süre, sadece genç adayları işe almayı tercih edebilir. Bu durum, yaşa dayalı bir ayrımcılık örneği midir, yoksa “iyi işadamı” tavrı mıdır? Bir başka karmaşık sorun da şu şekilde ifade edilir: Ayrımcılığın fırsatlar açısından mı, yoksa fırsatları elde etme açısından mı eşitsizlik yarattığı sorgulanır. Örneğin, beyazların çoğunlukta olduğu bir ABD kentindeki bir muhasebe firmasının, hiç zenci çalıştırmadığı için suçluluk duyması gerekir mi? Eğer firma açık işleri yaygın bir şekilde herkese duyurduğunu, hem zencilere hem de beyazlara iş teklif ettiğini, ancak zencilerin bu teklifi reddettiklerini söyleseydi; o zaman bu soruya cevap farklı mı olurdu? Ancak, yapılan araştırmalar -toplumsal ön yargı ve ayrımcılık pratiğinin hep iç içe olduğunu işaret etmektedir.

Feminist ve Kurumcu iktisatçıların, ayrımcılığın toplumsal/kurumsal boyutları üzerine yaptıkları ampirik çalışmalar sonucu; cari piyasa ayrımcılığı ve piyasa-öncesi ayrımcılık olarak ikili bir sınıflandırma yaygın kabul görmüştür. Piyasa-öncesi ayrımcılık; fakirlik, eğitim hizmetlerinden yararlanmada eşitsizlik, toplumsal cinsiyetçi roller vb. faktörlerin çalışma hayatına girmeden önce yarattığı eşitsizlikler olarak anlaşılır. Cari piyasa ayrımcılığı ise Arrow tarafından “işçinin kişisel özelliklerinin, verimlilik düzeyinden bağımsız olarak değerlendirilmesi” şeklinde tanımlanmaktadır. Bu tanım, bireyin emek piyasasındaki değerinin, onun marjinal verimliliğini etkileyen tüm talep ve arz yönlü faktörlere bağlı olduğunu kabul eder; eğer verimlilikle ilişkisi olmayan faktörler (ırk, cinsiyet vb.), emek piyasasında pozitif ya da negatif bir değere yol açarsa o zaman ayrımcılıktan bahsedilebilir. Bu tanımla ilgili olarak üç unsurun önemli olduğu belirtilmektedir:

1. Ayrımcılık tanımındaki vurgu; kazanç, ücret, mesleki konum gibi ölçülebilir piyasa göstergeleri üzerinden yapılmaktadır. Ayrımcılığın mevcudiyeti için bir grubun bir başka gruba ön yargılı olmasından öte, bu duyguların farklı ya da eşit olmayan piyasa çıktılarıyla bağlantılı bir şekilde eyleme dökülmesi gerekir.
2. Ayrımcılık sistematik bir davranışı çağırır; rastlantısal olarak bir araya gelmiş farklı /eşit olmayan davranışlar olarak algılanmaz.
3. Ayrımcılığın bu şekilde tanımı, piyasa ve piyasa-öncesi ayrımcılık arasında farklılık gözetir; örneğin demografik grupların ortalama verimlilik düzeyleri arasındaki farklılıklardan kaynaklanan farklılaşmalar, piyasa-öncesi ayrımcılık olarak tanımlanabilir. Verimliliği sabit tutarak ırk ya da toplumsal cinsiyete dayalı farklılıklar emek piyasası ayrımcılığına karşı gelir.

Emek piyasalarında sadece cinsiyete değil, etnik kökene veya ırka bağlı ayrımcılık pratikleri de çok yaygındır ancak bu bölümde ağırlıklı olarak cinsiyete dayalı ayrımcılık analiz edilecektir.

Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Cinsiyete dayalı ayrımcılık, emek piyasalarının en çarpıcı ve en yaygın özelliklerinden birisidir. Ülkelerin kalkınma/kapitalistleşme düzeylerinden bağımsız olarak aynı zamanda farklı politik sistemler altında ve birbirinden ayrı dinî, kültürel ve toplumsal sistemler açısından da cinsiyete dayalı ayrımcılık en yaygın gözlemlenen olgudur. Esnek çalışma saatlerinin, esnek ve uçucu vasıfların, parçalanmış/vasıfsızlaştırılmış emek kategorilerinin, güvencesiz ve örgütsüz çalışmanın kural hâline geldiği günümüz emek piyasalarında, kadın işi/erkek işi ayrımı ve aynı işi yapan kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret/kazanç farklılıkları varlığını inatla sürdürmektedir. Son 20-30 yıldır, kadınların istihdam oranlarındaki artışa rağmen, tüm dünyada kadınlar büyük ölçüde güvencesiz, düşük ücretli ve prestijli işlerde çalışmaya devam etmektedir. Cinsiyete dayalı işbölümündeki dönüşümler, ülkelerin/bölgelerin toplumsal ve ekonomik sistemlerin farklılığına bağlı olarak çeşitlilik göstermektedir ancak genel olarak emek piyasalarında toplumsal cinsiyet eşitsizliğini aşındıran gelişmelerin çok umut verici olduğundan söz edilemez.

Cinsiyete dayalı ayrımcılığın en yaygın gözlenen hâli cinsiyete dayalı mesleki katmanlaşmadır. Mesleki katmanlaşma, yatay ve dikey olmak üzere iki türlü analiz edilir. Yatay katmanlaşmayla kast edilen, işlerin veya mesleklerin kadın ve erkek işi veya mesleği diye ayrışmasıdır. Örneğin, hemen hemen tüm ekonomilerde hemşirelik, ilköğretim öğretmeni, sekreterlik ve hosteslik kadın mesleği; şoförlük, cerrahlık, inşaat işçiliği, makine mühendisliği ise erkek mesleğidir. Söz konusu meslek ya da işte çalışanların %75-%80'i aynı cinsiyetten olduğunda o meslek erkek ya da kadın mesleği olarak tanımlanmaktadır. Kadın/erkek çalışan oranının %45-%50 arasında olduğu meslekler ise entegre-bütünleşmiş meslekler ya da -cinsiyet açısından- karışık meslekler olarak adlandırılır. Aynı zamanda, katmanlaşma işteki statü açısından analiz edildiğinde bazı kategorilerde belirgin olarak şu tip bir dağılım vardır: İşveren ve kendi hesabına çalışanların çoğunluğu erkektir; kentlerde ya da kırsal alanda küçük aile işletmesinde ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilenlerin %90'den fazlası kadındır. Ücretli çalışanlar daha entegre kategorilerdir ancak enformel, güvencesiz işlerde ücretli çalışanların çoğunluğu kadındır.

Kuşkusuz, bu mesleki kategoriler 19. yüzyıldan başlayarak cinsiyet kompozisyonu açısından değişmiştir ve değişmeye de devam etmektedir; ayrıca ülkeler/bölgeler açısından farklı süreçler de söz konusudur. Örneğin ABD'de 1970'lerde erkek meslekleri olan aşçılık ve turist rehberliği, 1990'lara gelindiğinde entegre-meslekler hâline yani kadın ve erkek çalışan sayısının hemen hemen eşit olduğu meslekler hâline gelmiştir. Oysa Türkiye'de profesyonel anlamda aşçılık hâlâ erkek mesleğidir; ancak tezgâhtar, satış personeli, resepsiyonist daha entegre meslek hatıra bir kısmı kadın mesleği hâline gelmiştir. Öte yandan yine ABD'de erkekleşen yani erkeklerin 1990'lara doğru tercih ettiği ve kadın çalışanların sayısının düştüğü satış destek operatörlüğü, çevre ekipman operatörlüğü gibi meslekler sayılmaktadır. 1960'lara kadar erkek mesleği olan ilköğretim öğretmeni, terapi uzmanlığı, enformasyon ve halkla ilişkiler uzmanlığı, yaratıcı uzmanlık, hukuk bürosu asistanlığı, iç mimarlık, kütüphane uzmanlığı, panel kablo uzmanlığı gibi çoğunluğu profesyonel olan mesleklerde artık kadınlar çoğunluktadır ve bu süreç mesleğin kadınlaşması-feminizasyon- olarak adlandırılır.

Cinsiyete dayalı mesleki katmanlaşmanın yanı sıra, dikey katmanlaşma olarak tanımlanan aynı işyerinde/işte kadın ve erkeklerin farklı -yönetici- pozisyonlarda yer alması, literatürde cam tavan olarak adlandırılan ayrımcılık pratiğinin en gö-

Mesleki Yatay Katmanlaşma: İşlerin ya da mesleklerin kadın ve erkek işi ya da mesleği diye ayrışmasıdır.

Cam Tavan: Sahip oldukları nitelikler ve kazanımlarından bağımsız olarak kadınların ve etnik azınlıkların şirketin kariyer merdivenlerinin üstüne çıkmasına set çeken, görünmeyen, ancak aşılamayan engellerdir.

rünmez hâlidir. Kadınların işgücüne katılım oranlarındaki artış, kadınlara daha çok prestijli, yüksek ücretli işler sağlamadığı gibi, görece olarak az sayıda beyaz yakalı, profesyonel işlerdeki kadınlar için de daha yüksek yönetici pozisyonları getirmemiş görünmektedir. Avrupa Birliği'nde, en büyük halka açık şirketlerin sadece %3'ünün yönetim kurulunda, finansal kuruluşların %10'unun başında kadın yönetici bulunmaktadır. Küçük ölçekli aile şirketlerinde yönetici olan kadınların oranı %30 ile daha yüksektir. İsveç ve Finlandiya'da yönetim kurulu üyelerinin %25'inden fazlası kadın iken İtalya ve Malta'da bu oran %5'in altındadır. CEO ya da genel müdür düzeyinde toplumsal cinsiyete dayalı fark daha da belirgin hâle gelirken orta ve alt düzey yönetici düzeylerinde kadınların temsiliyet oranı %10 ile %30 arasında değişmektedir. Kadınların şirketlerde üst düzey yönetici pozisyonlarına gelmesini engelleyen ve görünmeyen faktörler cam tavan olarak kavramsallaştırılmaktadır. Amerika Birleşik Devletlerinde Cam Tavan Federal Komisyonunun tanımına göre (1995) cam tavan: "...sahip oldukları -işe ait- nitelikler ve kazanımlarından bağımsız olarak kadınların ve etnik azınlıkların şirketin kariyer merdivenlerinin üstüne çıkmasına set çeken, görünmeyen, ancak aşılamayan engellerdir".

Cinsiyete dayalı mesleki katmanlaşma birkaç açıdan İktisat teorisi için önemlidir: Ortodoks iktisatçılara göre mesleki katmanlaşma bir tür piyasa katılığına yol açar ve etkin-olmayan bir dağılımı işaret eder. Aynı zamanda, çalışanların çoğunluğunun mesleklerin bir kısmından dışlanması beşerî sermaye yatırımının boşa harcanmasıdır. Bu da emek piyasalarının katılığını yükseltir ve ekonominin değişikliklere uyum kapasitesini de azaltır. Dahası, mesleki katmanlaşma kadınları dezavantajlı duruma getirir; mesleki katmanlaşmanın, erkeklerin kadınları nasıl algıladıkları ve kadınların erkekleri nasıl algıladığı üzerinde olumsuz etkileri vardır. Bu durum kadınların statü, gelir ve servet düzeylerini olumsuz etkiler ve bu olumsuzluk sonuçta ölüm oranı, hastalık oranı, yoksulluk ve gelir eşitsizliği gibi pek çok toplumsal göstergelere de uzanır; ayrıca kadınların eğitim, yetiştirme vb. olanaklarını da olumsuz etkileyerek cinsiyete dayalı eşitsizliklerin gelecek kuşaklara aktarılmasına yol açar. Bu nedenle, eşitlik, etkinlik ve sosyal adalet gibi gerekçelerle ulusal ve uluslararası politika yürütücüleri, pozitif ayrımcılık ya da fırsat eşitliği politikaları geliştirerek piyasaya müdahale etmektedirler.

Katmanlaşma indeksi ya da ayrışma indeksi mesleki katmanlaşmayı ölçmekte en yaygın kullanılan indekstir. Bu indeksle, kadın ve erkeklerin belirlenmiş kategori setleri boyunca nasıl bir dağılıma sahip olduklarına bakılır; kadın ve erkeklerin oransal dağılımının özdeş olduğu ideal bir referans değeri vardır. Bu yolla, indeksin değeri, kadın ya da erkek grubunun, diğer cinsiyetin dominant olduğu kategoriye hareket etmiş olsaydı alacağı değere oranı olarak ifade edilir. Yani, ideal dağılıma (kadın/erkek sayısı eşit) ulaşmak için mesleğini değiştirmek zorunda kalacak her bir cinsiyete ait çalışan sayısının oranı olarak tanımlanabilir. Bu yöntemle, belirlenmiş kategori setleri bağlamında, kadın ve erkeklerin görece dağılımları arasındaki farklılık ölçülür. Literatürde bu tür tahminlerin, kategorilerin hangi ayrıntı düzeyinde ölçüldüğüne bağlı olarak büyük ölçüde değişiklik gösterdiği vurgulanmaktadır. Ölçme ne kadar ince/ayrıntılı olursa (daha kapsamlı, 3 basamaklı mesleki sınıflandırmalara karşı daha ayrıntılı iş kategorileri gibi) mesleki katmanlaşma tahminleri o kadar yüksek olmaktadır. Örneğin; Türkiye'de 2009 Hanehalkı İşgücü Anket sonuçlarının 18 sektörden oluşan klasifikasyonunu temel alan bir araştırmada, cinsiyete dayalı sektörel ayrımcılık indeksinin değeri 35'dir; yani kadın ve erkeklerin yaklaşık olarak 3'de 1'inin birbirleriyle yer değiştirmesiyle istihdamda sektörler arası dağılım eşitlenebilecektir. Tarım-dışı 17 kategoriden oluşan,

hizmet sektörünün ayrıntılı olarak sınıflandırıldığı, imalat sanayinin ise tek bir kategori olarak ele alındığı sınıflandırma temelinde hesaplanan ayrımcılık indeks değeri ise 26'dır. Yani tarım-dışı sektörlerde istihdam edilen kadın ve erkeklerin 4'te 1'inin birbirleriyle yer değiştirmesiyle sektörler arası dağılım eşitlenebilecektir.

Katmanlaşma İndeksi:
Kadın ve erkeklerin belirlenmiş kategori setleri boyunca nasıl bir dağılıma sahip olduklarını gösteren indekstir.

NEOKLASİK AYRIMCILIK TEORİLERİ

Beşerî Sermaye Modeli

Kadın-erkek ücret farklılıklarını ve cinsiyete dayalı mesleki katmanlaşmayı açıklayan, arz yönlü teorilerden en önemlilerinden bir tanesi Beşerî Sermaye teoremidir. Beşerî sermaye tanımsal olarak fiziksel sermayeye benzer bir şekilde bireyin kendi beşerî donanımına yatırım kararı ve geleceğe dönük verimlilik ve kazanç beklentisini içerir. Bireyin, zorunlu (formel) eğitim, zorunlu olmayan eğitim için yaptığı harcamalar, iş arama eylemi ve iş aramak için göç etme ile sağlık harcamaları şeklinde belirlenen faaliyetlerine yapılan harcamalar, beşerî sermaye yatırımdır. Bu yatırımların bugün yapılmasının nedeni, bireyin gelecekteki verimliliğini ve kazancını artırmak olarak kabul edilir. Beşerî sermaye yatırım kararının, parasal olmayan faktörlerden (kişisel tercihler, beklentiler, toplumsal ön yargılar, toplumsal roller, bireyin sosyalleşme süreci, ayrımcılık vb.) büyük ölçüde etkilendiği kabul edilir.

Beşerî sermaye yatırımının iki temel boyutu olduğu kabul edilir: Zorunlu eğitim ve işyerinde eğitim. Beşerî sermaye modeline göre eğitime ilave yatırım yapmakla ücret/kazanç düzeyi yükselir, zira zorunlu eğitimin ve zorunlu olmayan eğitimin verimliliği arttığına inanılır. Lisede ya da üniversitede alınan eğitimin, işyerinde potansiyel olarak yararlı olacak genel yetenek ve bilginin kazanılmasına yol açtığı düşünülür; eğitimin aynı zamanda öngöründe bulunma alışkanlığı, işyerindeki talimatlara uyma yeteneği, dakiklik ve sadakat gibi işyerinde lazım olacak bazı davranış kalıplarını da öğrettiği kabul edilir.

Beşerî sermaye modeli, sadece beşerî sermaye donanımı arasındaki farklılıkları açıklamaz, aynı zamanda kadın ve erkeklerin neden farklı meslek ya da sektörlerde yoğunlaştığını da açıklar. Model, beşerî sermaye yatırım harcaması, emek verimliliği ve ücret arasında dolaysız ve kuvvetli bağlantı olduğunu varsaydığı için kadın-erkek ücret farkını kadının özgür seçimine bağlar. Kadınlar ev içi, çocuk bakımı gibi doğal kabul edilen sorumlulukları nedeniyle verimliliklerini artıracak beşerî sermaye yatırımını yapmazlar. Ayrıca bu nedenle çalışma hayatlarına sık sık ara verdiklerinden, işyeri eğitimine de yatırım yapmazlar. Zira işyerinde eğitimin cari maliyeti vardır -daha düşük ücret, zaman kaybı vb.- ancak getiri geleceğe aittir. Dolayısıyla bazı kadınlar için zaten kısa sürecek bir iş hayatına sahipse bu yatırım değersiz olabilir; bu nedenle sınırlı iş tecrübesi veri olduğunda kadınlar hem cari getirilerini hem de beşerî sermaye donanımlarını optimal yapacak işleri seçerler. İşe ara verildiği süreçte, eskiyen bilgi ve beceri kapasitesinin yenilenmesine gerek duyulmayan iş ya da sektörler de bu anlamda kadınlar için daha avantajlıdır.

Ayrımcılık Tercihleri Yaklaşımı

G.Becker'in ayrımcılıkla ilgili çalışması, beşerî sermaye ve aile içinde cinsiyete dayalı işbölümü üzerine yapılan araştırmalara öncülük etmiştir. Becker, işverenin kadınlara karşı olan ön yargısı nedeniyle eşit derecede verimliliğe sahip kadınları, erkeklerle ödediği ücretten ayrımcılık katsayısı, yani kadınları istihdam etmenin ilave maliyeti kadar düşük bir ücretle istihdam ettiklerini belirler. Üstelik sadece işveren-

ler değil, müşterilerin ve iş arkadaşlarının da ayrımcılık yapmaları söz konusudur. Ayrımcılığın kaynağını, toplumsal olarak meşru ya da kabul görmüş roller oluşturur. Becker bu üç tip ayrımcılık için ayrı ayrı analiz yapar.

İşverenin Ayrımcılığı

Sadece işverenin kadınlara karşı ön yargıya sahip olduğunu varsayalım. Kadınların erkeklerle aynı üretken kapasiteye sahip olduğu kabul edilir; dolayısıyla burada söz konusu olan piyasa ayrımcılığıdır. Eğer, işverenler yüksek ücretli işlere kadınlar yerine, erkekleri almayı tercih ediyorlarsa kadınlar erkeklerden daha az verimliymiş gibi davranacaklardır. İşverenin bu tutumu sadece kadınlara karşı olan ön yargıya dayanmaktadır.

Marjinal verimliliğin (MP) belirli bir emek piyasasındaki tüm işçilerin cari marjinal verimliliğine karşı geldiğini kabul edelim. “d katsayısı” ise bu verimliliğin kadınların aleyhine ne kadar düşük değerlendirildiğini gösteren katsayı olsun. Bu durumda, Neo-klasik iktisat varsayımları çerçevesinde erkekler için piyasa dengesi ücretlerin MP'lerine eşit olduğu nokta olur.

$$MP = W_M$$

Kadınlar için denge ücreti, verimlilik düzeyinin firma açısından subjektif değerine eşittir.

$$MP - d = W_F \quad \text{ve} \quad MP = W_F + d$$

Kadın ve erkeğin marjinal verimlilikleri eşit varsayıldığı için W_F W_M den küçük olacaktır:

$$W_M = W_F + d$$

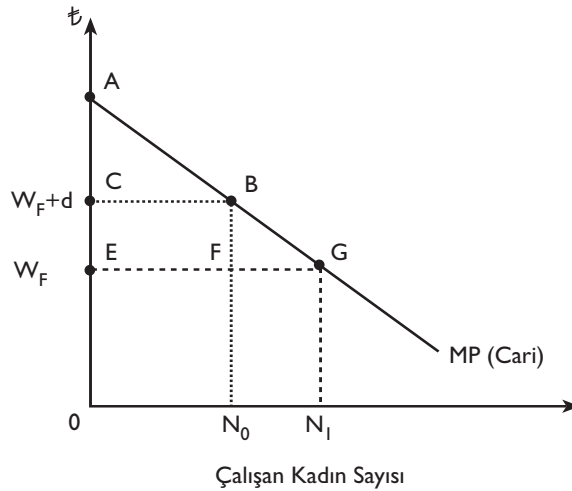
$$W_F = W_M - d$$

Eğer kadınların cari MP'leri işverenler tarafından olduğundan daha düşük düzeyde algılanıyorsa kadınlar işgücünü erkeklere göre daha düşük ücret düzeyinden arz edeceklerdir.

Şekil 5.1

Ayrımcılık Yapan Firmada Kadın İstihdamının Dengesi

Kaynak:
Ehrenberg and Smith (1991),
Figure 14.1, s. 543.



Şekil 5.1'de gösterildiği gibi işverenin ayrımcılığı modelinin iki önemli çıkarımsaması vardır: Ayrımcılık yapan işveren W ücret düzeyinden, N_0 sayıda kadını, $MP = W_F + d$ noktasında kiralayacaktır. Kâr maksimizasyonu yapan işverenler ise N_1 kadar kadın işçi kiralayacaktır; yani $MP = W_F$ olana kadar işe almayı sürdürecektir. MP eğrisinin altında kalan alan, bilindiği gibi sermaye sabit kaldığında firmanın toplam ürününü ya da toplam hasılasını gösterir. Bu alandan, ayrımcılık yapan işverenlerin

ücret maliyetini gösteren alanı ($0EFN_0$) çıkarttığımız zaman, ayrımcı işverenlerin kârlarına karşı gelen AEFB alanını elde ederiz. Ayrımcılık yapmayan işverenin kâr-larını gösteren alan ise AEG'dir.

Ayrımcılık yapmayan işverenler kadınları, MP'leri ücret düzeyine eşit olduğu noktaya kadar kiralamayı sürdürürken ayrımcı işverenlerin kiraladıkları kadın işçi sayısı daha azdır. Böylelikle ayrımcı işverenler ön yargılarıyla davrandıkları için belirli bir kardan vazgeçmiş olurlar.

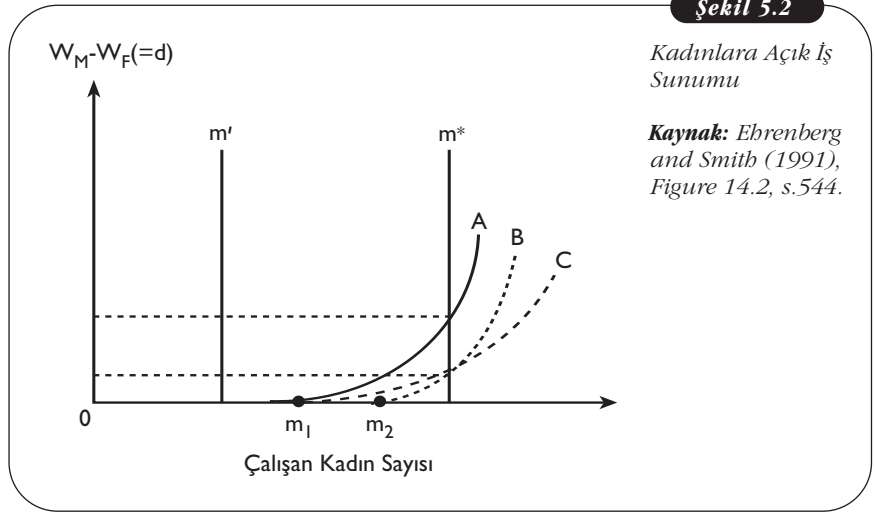
Modelin ikinci çıkarsaması, W_M ile W_F ücret düzeyleri arasındaki farktır. Bu ücret makasını neyin belirlediğini görmemiz için Şekil 5.2'de, kadınlara açık olan iş sayısına bakmamız gerekir. Eşit verimliliğe sahip bireylerin iş aradığı bir piyasada kadınlara açık olan iş sayısı, $W_M - W_F$ 'nin yani kadın erkek- ücret farklılığının bir fonksiyonudur. Bazı işverenler kadınların ücret düzeyi W_F 'ye ($d = 0$) eşit olduğunda bile kadın işçi kiralamayı sürdürecektir; bu işverenler ayrımcılık yapmayan ve kar maksimizasyonu yapan işverenlerdir. $0m_1A$ iş sunum eğrisi, bu tip işverenlerin m tane açık iş sunduğunu gösterir.

Eğer piyasada iş arayanların sayısı m_1 den azsa (m' diyelim); kadınların hepsi (ayrımcılık yapmayan işverenler tarafından) işe alınacaktır. Bu durumda $W_F = W_M$ olacaktır.

Eğer iş arayan kadın sayısı m den büyükse (m^* diyelim), işe alınan tüm kadınlar için bir ücret makası oluşacaktır: $0m_1A$ eğrisi, eğer iş arayan kadın sayısı m' den m^* ye yükselirse ücret makasının 0 dan d_2 ye yükseleceğini gösterir. Böylece ücret farklılığının boyutu, iş arayan kadınların sayısına bağlı olacaktır. Eğer iş arayan kadınların sayısı m^* dan büyük olursa W_M ile W_F arasındaki fark d_2 den büyük olacaktır. W_M ile W_F arasındaki fark-

lılık aynı zamanda işverenin kadınlara karşı duyduğu ön yargının büyüklüğüne ve dağılımına bağlı olacaktır. Ayrımcılık yapan işverenlerin sayısı artarsa (ya da bu tip işverenlerin sunduğu iş sayısı artarsa) Şekil 5.2'deki iş sunum eğrisi $0m_1A$ dan $0m_2B$ ye kayacaktır. Bu kayma, m^* deki mevcut ücret farklılığını d_2 'den d_1 'ye indirecektir.

Bu modeldeki en çarpıcı unsur, işverenlerin kârları yerine faydalarını (ön yargılarını tatmin ederek) maksimize etmeleridir. Eğer bu öngörü doğru ise bu firmalar nasıl ayakta kalacaktır? Rekabetçi piyasalarda firmaların mutlaka kâr maksimizasyonu yaptıkları varsayılır. Bu modelde kâr maksimizasyonu yapan (ayrımcı olmayan) firmalar, ayrımcılık yapanlara oranla daha fazla kâr elde ettiklerine göre ayrımcı olmayan firmaların, zarar eden firmaları satın alarak piyasadaki hâkimiyetlerini artırdıklarını söylemek mümkündür. Böylece, eğer ürün piyasasında rekabetçi güçler hakimse ayrımcılık yapan firmalar cezalandırılmış olacak ve eğer ayrımcı işverenler piyasa düzeyinin altındaki getiri oranlarına razı olmazlarsa zamanla ay-



rımcılık ortadan kalkacaktır. Ancak, bu model ayrımcılık yapan firmaların neden gerçekte piyasadan silinmediklerini açıklayamamaktadır. Ancak, ayrımcı firma, ayrımcı olmayanlara göre daha yüksek maliyetlerle çalışmasına rağmen, işveren ayrımcılığı varlığını sürdürecektir; zira modele göre firma sahibi ya da yöneticiler kar maksimizasyonu dışında bir hedefe kilitleneceklerdir; ayrımcılık tercihi işverene fayda sağlamaktadır. Örneğin; firmalar, kamu otoritesinin düzenlemelerine tabi olduklarında aşırı karlarını gizlemek için, firma sahibinin faydasını artıran daha pahalı düzenlemelere başvurabilirler. Fayda maksimizasyonu yapan ayrımcı firma, eğer ürün piyasasında yeteri kadar monopol gücüne sahipse fazla maliyetlerini tüketicilere fiyat artışı olarak yansıtabilir.

Modelde, işverenin işe başvuruların potansiyel verimliliklerini gözlemleyebildikleri varsayılmaktadır. Bu gerçekçi bir varsayım değildir ve bazı modeller eğitim vb. unsurların işveren için bir tür işaret/filtre olarak kullanılacağını varsayar. Dolayısıyla eğer bu göstergelere cinsiyet, ırk gibi iktisadi olmayan kategoriler de dahil edilirse eksik enformasyona dayalı Neo-klasik ayrımcılık modeli geliştirilebilir. Ancak yeniden, işverenin “hatalı” davranışının rekabetçi piyasada nasıl varlığını sürdürdüğünü açıklamak imkânsız hâle gelecektir.

Müşterilerin Ayrımcılığı

Bazı durumlarda, müşteriler kadınların değil erkeklerin hizmet etmesini tercih edebilir. Eğer, erkekler lehine olan tercihleri, borsa uzmanlığı, pilotluk gibi bazı mesleklere yönelikse ve kadınların daha az sorumluluk gerektiren işlerde (resepsiyoncu, hostes gibi) çalışması gerektiğine inanılıyorsa kadınların aleyhine mesleki katmanlaşma gündeme gelebilir. Eğer kadınlar, müşterilerinin erkekleri görmeyi tercih ettiği mesleklerde iş bulurlarsa ortalama erkeğe göre daha donanımlı olmayı ya da daha düşük ücret almayı kabul etmek zorunda kalacaklardır çünkü firma açısından kadınların değeri eş değer donanıma sahip erkeklerden daha düşüktür; zira müşterilerin tercihleri erkeklerden yanadır.

İş Arkadaşlarının Ayrımcılığı

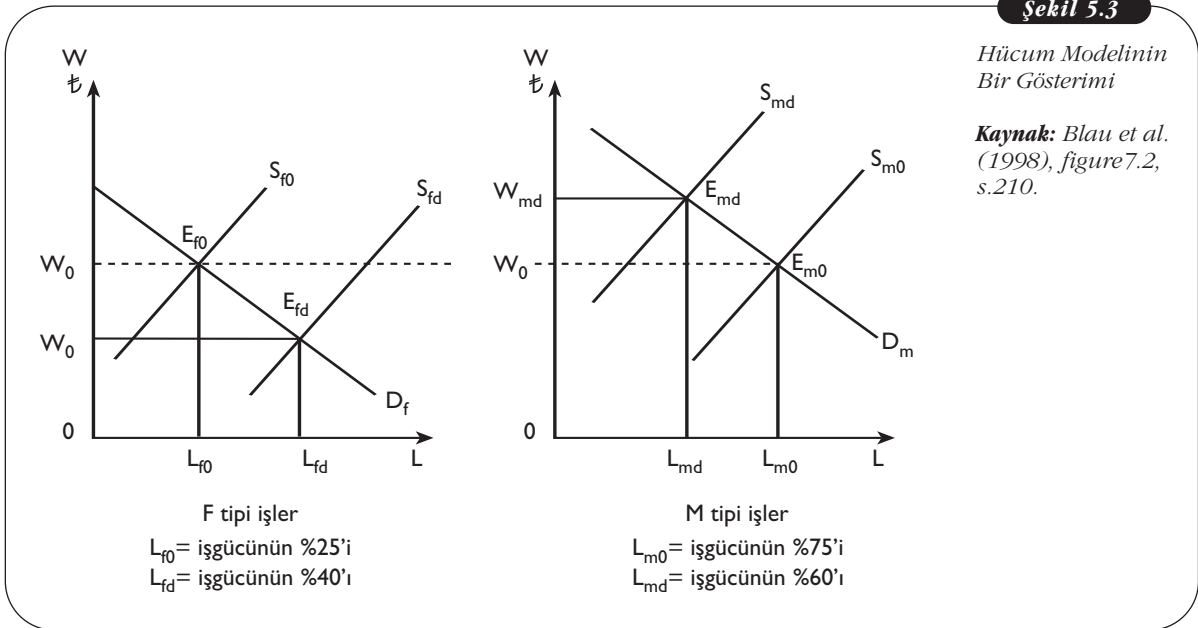
Belirli bir işyerinde, erkek işçiler kadınlarla birlikte çalışacakları işlerden sakınma yoluna gidebilirler çünkü onlar kadınlara karşı ön yargılı oldukları için örneğin “kadın kısmından emir alınmaz” diye düşünürler ya da bir görevin sorumluluğunu “saçı uzun, aklı kısa” kadınlarla paylaşmayı doğru bulmazlar ya da kadınların çaycı, kat hizmetlisi gibi daha düşük statülü işlere verilmediği işyerlerinde çalışmak istemezler. Bu durumda, erkek işçiler işverenin kadın işçi kiralama çabalarını engellemeye çalışacaklardır. İşveren erkek işçilerle üretimi sürdürmeyi tercih ederse erkek işçilerine, kadın işçilerin geleneksel işlere hapsedildiği zaman ödediği ücretten daha yüksek ücret ödemek zorunda kalacaktır. Bazı durumlarda firma, işyerini cinsiyete göre farklı alt bölümlere, departmanlara ayırarak erkek işçi istihdam etmenin yüksek maliyetinden kaçınabilir. Bu tip katmanlı işyerleri, hem iktisadi açıdan hem de yasalar açısından etkin çalışmazlar. Böylelikle, işverenin bazı işler için kadın işçi kiralamasının maliyeti, erkek işçiler tarafından yükseltilerek kadın işçilerin ücretlerinin azalmasına neden olur.

Modelin bu versiyonun ortaya koyduğu bir gerçek vardır; aynı verimlilik düzeyine sahip, ancak cinsiyete göre katmanlaştırılmış işyerlerinde çalışan erkek işçilere göre kadın ve erkeğin entegre olmuş bir şekilde çalıştığı işyerlerinde çalışan erkek işçiler daha yüksek ücret alırlar.

Monopol Gücü Modelleri

Neoklasik ayrımcılık modellerinden bir diğeri, tam rekabetçi piyasaları temel almayan ayrımcı monopol modelleridir. Bu modellerin temel önermesi şu şekilde ifade edilebilir: Emek piyasasında ayrımcılık yapılmaktadır çünkü ayrımcılık yapmak kârlıdır. Rekabetçi güçler emek piyasasında etkili olamaz, zira ayrımcılık, işgücünü ırk ve cinsiyete göre birbirleriyle rekabet edemeyen alt gruplara bölmek için kullanılır ve böylelikle bir tür işçilere has kast sistemi yaratılır. Bu modellerde, ortalama verimlilik değerlerinde ya da çalışma süresinin istikrarında toplumsal cinsiyetçi farklılıkların varlığına işaret edilir.

Hücum modeli: Bu modellerin içinde “hücum” modeli, B.Bergman tarafından geliştirilmiş ve mesleki katmanlaşmaya merkezî önem veren bir analizdir. Bu modele göre, işgücü talebi (açık iş sayısı), kadın işlerinde bu işe girmek isteyen kadın işgücü arzından fazla ise bir tür “hücum” olacaktır. Kadın işlerinde ücretlerin erkek işlerine göre daha düşük olduğu tespitiyle tutarlı olarak bu model, kadın işlerinde çalışan erkeklerin de düşük ücret aldığı vurgular. Erkeklerin “kadın” işlerinde çalışmak için belirgin tercihleri olabilir ya da uzun süre işsiz kaldıkları için sadece bu işi bulmuş olabilirler ancak bu tip işlerdeki “daha düşük ücret”, çok sayıda kadının bu tip işleri tercih etmelerinden ya da başka seçenekleri olmadığı için bu tip işlere hücum etmelerinden dolayı meydana gelmektedir.



F tane ve M tane açık iş olduğunu varsayalım; kadın ve erkek işgücü birbirinin tam ikamesi olsun. Ayrımcılığın hiç olmadığı bu hipotetik durum, D_f ve D_m talep eğrileri ve S_{f0} ve S_{m0} işgücü arz eğrileriyle gösterilsin. Ayrımcı olmayan denge noktası (E_{f0} ve E_{m0} piyasalarında) W_0 'ın her iki tip iş içinde eşit olduğu noktada belirlenir. Bütün işçiler F ve M tipi işler için eş değer donanımına sahip olduğuna göre işverenler de kadın ya da erkek işgücü kiralamak konusunda kayıtsız kalırlar. Diyelim ki şans eseri F tipi işlerdeki ücret düzeyi (M tipi işlere göre) daha yüksek belirlendi. Daha yüksek ücretin çekiciliğine dayanamayan işçiler, M işlerinden F işlerine doğru transfer olacaklardır. Bu süreç, M işindeki ücretler, F işindeki ücretlerle

aynı düzeye gelene kadar devam edecektir. Böylece, ayrımcılık olmadığı zaman, işgücünün mobilitesi, her iki iş için ücretleri eşitler. Kuşkusuz, bu iki tip iş arasında çekicilik açısından parasal olmayan farklılıkların mevcut olmadığı varsayılmaktadır. Şekil 5.3'te gösterilen denge noktasında, L_{f0} kadar işçi (toplam işgücünün %25'i), F işinde istihdam edilirken L_{m0} kadarı da (toplam işgücünün %75'i) M işinde istihdam edilir. F ve M işlerinin hiçbir cinsiyetçi kimliği yoktur ve hem erkekler hem de kadınlar tesadüflere bağlı olarak bu işler arasında dağılmaktadır.

Eğer bazı mesleklerde kadınlara karşı ayrımcılık yapıyorsa ya da pek çok nedene bağlı olarak kadınlar tipik kadın işlerinde çalışmak istiyorlarsa ne olur? Bu tip bir katmanlaşma sonucu, Şekil 5.3'teki erkek işleri için işgücü arz eğrisi S_{m0} 'dan S_{md} 'ye kayar; ve ücretlerde W_{md} 'ye yükselir. Bu ücret düzeyinde, sadece L_{md} kadar işçi (toplam işgücünün %60'ı) M tipi işlerde çalışabilir. Kadınların M tipi işlerden dışlanmasının anlamı şudur: Tüm kadınlar F tipi işlere hücum etmek zorunda kalır; F tipi işlerde artan işgücü arzı (arz eğrisi S_{f0} dan S_{m0} 'e kaymasıyla) ücretleri W_{fd} 'e düşürür; artık L_{fd} kadar işçi (toplam işgücünün %40'ı) F tipi işlerde istihdam edilmektedir.

Hücum modeli, cinsiyete bağlı mesleki tabakalaşmanın kadın ve erkek ücretleri arasında nasıl farklılığa yol açtığını gösterir. Ancak mesleki tabakalaşma her zaman ücret farklılığı ile sonuçlanmaz eğer M sektörde arz ve talebi eşitleyen ücret oranı, F sektöründe arz ve talebi etkileyen ücret oranına eşitse hiç bir ücret farkı oluşmaz; bu durum ise tesadüfen gerçekleşebilir çünkü ayrımcılık iki sektör arasındaki serbest mobilitiyi engeller.

Şekil 5.3'te F işindeki kadınları işe alan işverenler, L_{fd} kadar kadın işgücünü sermaye yerine ikame etmiştir; kadınların düşük ücret düzeyi kadın işgücü yoğun üretim teknolojisini kullanmayı kârlı hâle getirmektedir. Öte yandan, M tipi işlerdeki yüksek ücretler, işverenleri erkek işgücü yerine sermaye ikame etmeye zorlar; bu modelde erkek ve kadın işgücüne verimliliklerine göre ödeme yapılmasına rağmen, kadınlar erkeklerden daha az kazanır. Ayrımcılık, hem ücret hem de verimlilik farklılığı olarak ortaya çıkar ancak bu model kadınların neden tipik kadın işlerinde çalışmak istediklerini açıklayamaz. Beşeri sermaye modeli gibi Hücum modeli de kadınların düşük ücretlerini ve mesleki katmanlaşmayı aynı talep yönlü olarak açıklar ancak bu modelde ayrımcılık yapan işverenler otomatik olarak daha düşük kâr elde etmez. Bir grup çalışana karşı ayrımcılık uyguladıklarında diğer grubun ücretlerini yükseltirler ancak ayrımcılık uyguladıkları grubun ücretini düşürürler.

KURUMCU İKTİSAT VE AYRIMCILIK

Kurumcu iktisatçıların ayrımcılıkla ilgili analizleri SLM (tabakalı işgücü piyasaları) modellerine dayanır. Kurumcu İktisat, sendika ya da büyük ölçekli işletmeler gibi kurumların kimin işe alınacağına, kimin işten atılacağına ve kimin ne kadar ücret alacağına karar veren kurumlar olduğunu söyler. Aynı zamanda emek piyasasının çeşitli şekillerde tabakalaştığını; her bir tabakada emek piyasasının Neo-klasik teoriye göre işlediğini ancak çalışanın bir tabakadan diğerine geçmesinin zor olduğunu kabul ederler. Daha da önemlisi, Kurumcuların analizi, cinsiyete dayalı mesleki tabakalaşmaya feminist bakışın içerilmesine olanak verecek şekilde vurgu yapar: İşgücü arzının özgür ve rasyonel seçim sonucu oluşmadığını, emek piyasasında olup biten her şeyin toplumun geri kalanını soyutlayarak anlaşılamayacağını ifade ederler. Dolayısıyla, kadınların az sayıda "kadın" mesleğinde buluşmasının nedenini, istatistiksel ayrımcılıkla açıklarlar: İşçiler bir kez emek piyasasının belirli bir tabakasında iş bulunca, işle ilgili becerilerle donanırlar ve böylelikle mesleki

katmanlaşmanın kalıplarını güçlendirirler. SLM modelleri mesleki katmanlaşmayı, aynı zamanda emek piyasasının faaliyette bulunduğu daha geniş bir toplumsal alanın bir sonucu olarak görürler; işgücü piyasalarını, ekonomik olduğu kadar kültürel kurumlar olarak da algırlar ve erkek işi/kadın işi ayrımını, toplumsal roller ve kimlikler bağlamında incelerler. Bu yüzden modelleri, tarihsel arka plan, grup pazarlıkları, monopol gücü ve piyasa-öncesi ayrımcılık gibi unsurların analizi için daha fazla olanak tanır.

Kurumcular, Beşeri Sermaye teoremini eleştirerek zorunlu eğitim ve işyerinde eğitimin, Neo-klasik İktisadın iddia ettiği gibi kazanç ve mesleki konum üzerinde çok etkili olmadığını savunurlar. Benzer şekilde, eğitimle verimlilik arasındaki pozitif ilişkiyi sorgulayarak, beşerî sermaye birikiminin, bireysel değil, toplumsal bir süreç olduğunu söylerler. Zira Kurumculara göre insanlar bilgi edinme, öğrenme süreçlerinde her zaman belirli bir kültürün lenslerinden bakarak bu bilgiyi alırlar; ancak bu öğrenme sürecinde kültürler arası ortaklıklar/benzerlikler vardır. Kurumcular, eğitim ile kazanç arasındaki pozitif ilişkiyi açıklayan, eğitimin “sinyal” fonksiyonunu analiz ederler. Bu görüşe göre işverenler, işçinin verimliliği ile ilgili ek bilgi edinmeye sahiptir; bu yüzden işe almadan önce, adaylar arasında bir eleme yaparlar. İşveren daha verimli, daha yetkin olan adaylar için ilave işyeri eğitim maliyetini daha düşük (daha az yetkin olanlara göre) hesaplar; bu nedenle öz geçmişinde daha iyi eğitim kayıtları olan adayların işverene daha yüksek verimlilik için “sinyal” verdiği kabul edilir. Bu nedenle, eğitimin, yetkinliği/verimliliği artıran bir araçtan çok kimin daha çok ya da daha az yetkin olduğunu belirleyecek bir sinyal olarak ele alınmasında yarar görürler. Benzer şekilde, artan ücret düzeylerinin, beşerî sermayeye daha çok yatırım yapan bireyin artan verimliliğinin bir fonksiyonu olması yerine, ücret-kıdem düzeyi ilişkisinin saf bir fonksiyonu olarak ele alınmasının uygun olduğunu düşünürler.

Kurumcular Beşeri Sermaye modelinin eğitim-çalışma süresi-ücret ilişkisi üzerine iki saptama yaparlar: Birincisi düşük gelirli ülkelerde formel işgücü piyasaları küçük ölçeklidir; bu tip piyasalarda talebin ötesinde her iki cinsiyetten de eğitilmiş ve vasıflı işgücü mevcuttur. Böylece, diğer şeyler sabit kaldığı sürece, kadınlar geniş bir mesleki yelpazede temsil edilirler eğer bu gerçekleşmiyorsa ayrımcılık söz konusu demektir. İkinci olarak, bir kadının eğitimi, iş tecrübesi ve mesleği arasındaki ilişki, doğası gereği çift yönlüdür. Kadınlar seçmedikleri için ya da kendilerine önerilmediği için bazı belirgin tip işlerde çalışamazlar çünkü Kurumculara göre ailelerin genellikle kız çocuklarının daha az eğitim almasına karar verdiği de doğrudur.

Beşeri Sermaye modeli, kadınların ev-içi üretimle ilgili sorumlulukları nedeniyle başlangıç ücret düzeyi yüksek, iş tecrübesi gerektirmeyen ve geçici olarak işten ayrılma maliyeti yüksek olmayan işleri tercih ettiklerini belirtir. Bu argümanla ilgili olarak Kurumcuların karşı argümanları şu şekilde özetlenebilir: Birincisi, kadınların işgücüne katılma oranları gittikçe yükselmektedir. İkinci olarak, geç yaşta evlenmenin yaygınlaşması ve doğurganlık oranlarının azalmasıyla birlikte bekâr ane ya da yalnız yaşayan kadınların sayısındaki artış, ev teknolojisindeki hızlı gelişmelerin yarattığı ev işlerin yükündeki azalma vb. faktörler; kadınların hayatlarını kazanmak için artık sürekli işlere ihtiyaç duyduğunu göstermektedir. Bütün bu dönüşümler, kadınların emek piyasasında artık daha uzun süre kaldığına işaret etmektedir ancak kadınların tercih ettiği ya da onlara önerilen meslek türlerinde büyük bir dönüşüm yaşanmamaktadır. Bazı işlerin kadın işi, bazılarınsa erkek işi olarak belirlenmesi, dünyanın tüm ülkelerinde gelişmişlik düzeylerinden bağımsız

olarak varlığını sürdürmektedir. Aslında, erkek işi diye tanımlanan pek çok iş (kamyon şoförlüğü, otomobil tamirciliği), pek çok kadın işine (sekreterlik, tezgâhtarlık) göre daha çok iş tecrübesi ya da daha istikrarlı çalışma gerektirmemektedir. Çeşitli işler arasında yapılan “karşılaştırmalı değer” analizlerine göre sekreterlik yapmak (tipik kadın işi), posta dağıtım şoförü (tipik erkek işi) olmaya göre daha fazla bilgi, yetenek ve zihinsel donanım gerektirir; ancak sekreterler şoförlerden daha az ücret alır. Dolayısıyla, yüksek beşeri sermaye yatırımı ve iş tecrübesiyle yüksek ücret arasında dolaysız, pozitif bir ilişki yoktur.

Kurumcuların ırkçılığa dayalı ayrımcılığı inceleyen modeli Marshall tarafından bir tür pazarlık modeli olarak tasarlanır. Bu modelde, işverenin işe alma kararlarını etkileyen güç ilişkileri irdelenir; örneğin işveren vasıflı bir zenciye işe aldığı zaman, bu kararın getirisi kadar beyaz işçilerin göstereceği reaksiyonun muhtemel maliyetlerini de hesaba katmak durumunda kalır. Bu karar, zenci gruplar ile onların destekleyicisi kurumlar ile beyaz işçiler ve onların destekleyicisi örgütler arasında bir pazarlık sorunu olarak ortaya konur. Dolayısıyla, güç ilişkileri zencilerin işe alınıp alınmayacağını belirler. Bu modeldeki ekonomik aktörler, Ortodoks teorideki aktörlerden daha geniş olarak tanımlanır; beyaz işverenler, beyaz işçiler, sendikalar, zenci işçiler, zenci örgütleri, yerel ve ulusal yönetimler gibi. Ayrımcılık yapan beyazların, bu statülerini korumak istedikleri varsayılır; bu yönüyle ayrımcılık, eğitim ve mesleki konuma ilişkin eşitsizlikler yaratarak zenci ve beyaz işçileri ikame olmaktan çıkartır ve ayrımcılığın kurumsallaşmasına yol açar.

Kurumcu iktisatçılar, Becker’in ayrımcılık tercihleri teoremini iki açıdan eleştirirler. Modeldeki kâr maksimizasyonu yapan ve fayda maksimizasyonu yapan işveren şeklinde somutlaşan sistemin, rekabetçi bir ekonomide nasıl varlığını sürdüreceğini sorgularlar. İkinci olarak bazı işverenler ayrımcılık yapma eğiliminde iseler, tek tek erkek ve kadınların beceri, iş vasfı, tercih vb. nitelikler açısından üst üste çakışması söz konusu olduğundan, her meslekte hem erkeklerin hem de kadınların önemli oranda temsil edilmesi beklenir ancak gerçekte durum böyle değildir.

İstatistiksel Ayrımcılık Modeli

Kurumcuların, Neo-klasik yöntemi kullandıkları ancak Kurumcu mantığa sadık kalmayan bu modeli, ayrımcılığın bir başka kaynağını analiz konusu yapar. İşverenler, bir işçiyi işe almaya karar verirken yararlandığı enformasyonun çeşidi ve kalitesi önem kazanır. İşverenler, işe başvuran adayların potansiyel verimliliklerini tahmin etmek zorundadırlar ancak çok ender olarak potansiyel verimliliğin düzeyini öngörebilirler. İşe alma sürecinde, işveren açısından net olan tek bilgi, adayın eğitimi, iş tecrübesi, yaşı ve sınav sonuçlarıyla ilgili olan bilgidir. Bu tip göstergeler, aslında potansiyel verimliliğin kestirimi için yetersiz kalabilir; bu yüzden işverenler, bu tip göstergelerin yanı sıra sübjektif değerlendirmeye de başvurur. Bu sübjektif değerlendirme, bir ön yargıdan kaynaklanmasa bile, ayrımcılık gibi algılanabilir; zira işverenler uzun dönemli istihdam ilişkileri kurmak istediği için yeni işe aldığı bireylerin ırk, cinsiyet vb. faktörler açısından sistematik farklılıklar arz ettiğini düşünebilir. Irk ya da cinsiyet, bu süreçte bir filtre ya da görüntüleme aracı rolünü oynayabilir. Başvuran her adayın beceri ve iş motivasyonunun test edilmesi, pahalı bir iş ve belirsiz sonuçlar verebilen bir yol olduğu için işverenler adayların ait oldukları demografik grubun ortalama karakteri hakkında belirli varsayımlarda bulunur. Kadınların çoğunun, bir süre sonra işi bırakacağına ya da zencilerin güvenilirmez insanlar olduğuna inanıyorsa kadınları ve zencileri (erkek ve beyazlara göre) daha düşük ücretten işe alacaktır.

İşverenin adaylara ilişkin subjektif değerlendirmeleri dışında ırk ve cinsiyete dayalı algılamalar, aynı zamanda bir grup bilgisi olarak da kullanılır. Örneğin, kadınların kısa süreli çalışmayı tercih ettikleri bilgisi, ortalama olarak eşit eğitim düzeyine sahip erkeklerle göre işverenin kadınları daha az değerli olarak algılamasına yol açar; sonuçta işe alırken erkek adaylar tercih edilecektir. Bu tip ayrımcılığın işvereni ortalama olarak “doğru” kararlara yöneltebileceği düşünülür ancak ortalama olmayı baz almanın her zaman riski vardır; grubun tipik bir üyesi olmayan adayların, grubun genel karakteristiği ile algılanması haksızlığa yol açacaktır; bu nedenle grubun atipik bir üyesi olan kadın ya da zenci aday, grup verilerine göre değerlendirilecek ve işe alınmayacaktır; ya da işe alınsalar bile cari, ortalama verimliliğin altında daha düşük ücretle çalışacaklardır. Dolayısıyla, bu modele göre hem işe almada hem de ücretlerdeki eşitsizlik, işverenin grup verilerine verdiği öncelikle ilgilidir.

Modelin ortaya koyduğu bir başka sonuç, her gruba ait olan üyelerin birbirlerinden gittikçe farklı hâle gelmesiyle gruba ait verilerin kullanılması daha pahalı bir “sinyal” aracı haline gelir. Örneğin, kadınların gittikçe artan oranda bir bölümü tam zamanlı çalışıp, çocuk bakmak için işini terk etmeye son verdikçe toplumsal cinsiyeti bir tür indeks olarak kullanan işveren, maliyeti yüksek kararlar verdiğini fark edecektir. İşgücü piyasası ile kesintisiz bağlantısı olan kadınları işe almayı erkekleri tercih eden ve bu nedenle yanlış filtre kullanan firmalar, diğer firmalara göre, daha az kâr elde edeceklerdir. Dolayısıyla, piyasa öncesi ırk/cinsiyete dayalı farklılıkların önemi azaldıkça ırk/cinsiyete dayalı grup verileri kullanımı azalmış olacaktır.

Kurumcuların bu modelle en önemli katkıları, bir bireyin kendi yeteneklerinden çok ait olduğu toplumsal gruba ait karakterlerine dayanarak yargılanmasının ayrımcılığın ve “klişeciliğin” özünü oluşturduğunu göstermeleridir. Arrow’un işaret ettiği bir başka önemli nokta, istatistiksel ayrımcılığın geri besleme etkileridir. Örneğin, işverenin kadınları, firmaya özgü eğitimin daha az önemli olduğu ve işgücü devri maliyetinin daha düşük olduğu işlerde istihdam etmesi sonucu, kadınların işte kalmak için çok az teşvikle karşı karşıya kalması ve kendilerinden beklenen davranışı sergilemeleri çok muhtemeldir. Dolayısıyla, istatistiksel ayrımcılık geri besleme etkileriyle birlikte meydana gelirse cinsiyete dayalı ortalama farklılıklara göre verilmiş işe alma ve istihdam etme koşulları ile ilgili kararlar, uzun süreli etkili olabilir.

FEMİNİST TEORİLER VE AYRIMCILIK

Ortodoks İktisat teorileri tarihsel olarak daha çok ücretli kadın emeği veya kadın istihdamı ile ilgilenmiştir. Kadınların ev-içi üretim olarak adlandırılan, ev işleri, yemek pişirme, alışveriş vb. ile çocuk ve yaşlı bakımı gibi faaliyetlere yönelik karşılıksız emeklerini iktisadi analize ilk katanlar 1960’lardaki feminist teoriler olmuştur. Karşılıksız emeğin “çalışma” olarak kabul edilmemesinin nedeni, tüm toplumlarda bu faaliyetlerin kadınların “doğal” görev ve sorumlulukları olduğuna dair genel, yaygın ön kabuldür. Feministler, kadınların toplum ve ekonomi içindeki ezilmişliğine ve ikincil/değersiz pozisyonlarına karşı mücadele ederler. Bu anlamda, emek piyasasında var olan cinsiyete dayalı eşitsizlikleri de kadınların karşılıksız/görünmeyen emeklerinin dolaysız uzantısı olarak kabul ederler. Daha da önemlisi, karşılıksız kadın emeğinin her iki cinsin toplum ve ekonomideki yerini belirlediğini vurgulayarak erkeklerin üstünlüğünün, erkek egemenliğinin tüm toplumlarda- kadınlar ve erkekler tarafından- cinsiyetten arınmış bir şekilde nasıl doğallaştırdığını- ailede, okulda, işyerinde, medya/devlet tarafından ve siyasette- analiz ederler.

Kadınların emek piyasasındaki konumlarının toplumsal cinsiyetçi açıdan analizi, bu anlamda kadınların eş ve anne olarak toplumsal olarak belirlenmiş rollerine ilişkin beklentilerin, kadınların emek piyasasındaki konum ve deneyimlerini nasıl etkilediğine bakar. Feministler ayrımcılığı; hem işyerinde hem de ailede ekonomik, toplumsal, siyasi ve kültürel faktörlerin çok boyutlu etkileşimi sonucu, ücret düzeyi, istihdam ve mesleki konum açısından ortaya çıkan farklılaşmalar/eşitsizlikler şeklinde tanımlamaktadırlar.

Ancak Feminist araştırmaların ayırt edici özelliği, toplumsal cinsiyetçi bakış açısidir. Feminist teoriler ya da toplumsal cinsiyet teorisi, yerleşik iktisadın veri kabul ettiği emek piyasasına ait olmayan değişkenleri analizinin merkezine koyar. Toplumsal cinsiyet ile cinsiyet arasındaki ayrım, feminist teorinin özünü oluşturur; cinsiyet erkeklerle kadınlar arasındaki biyolojik farklılıklara karşı gelirken toplumsal cinsiyet cinsel kimliğin toplumsal yapılanmasına işaret eder; bu yapılanma kişilere cinsiyetlerine bağlı farklı roller, farklı haklar, farklı sorumluluklar ve farklı fırsatlar atfeder. Toplumsal cinsiyetçi farklılıkların hiyerarşik farklılıklara karşı geldiği vurgulanır; “eril/erkeksi” kimliğin toplumsal yapılanmasının, “dişil/kadınısı” kimliğin toplumsal yapılanmasına göre daha yüksek bir statüsü ve ayrıcalığı olduğunun altı çizilir. Toplumsal cinsiyet, ilişkisel ve hiyerarşik bir kavram olduğu için Feministler eril ve dişil toplumsal cinsiyetçi rollerin karşılıklı etkileşimini irdeler. Bu anlamda “erkek parayı kazanır, kadın eve bakar” şeklindeki cinsiyete dayalı toplumsal işbölümü tüm toplumlarda geçerli ve yaygın bir işbölümüdür. Yine, kadınlar duygusal, anaç, hassas, kırılgan olarak kurgulanırken erkekler rasyonel, güçlü ve kararlardır. Bu nedenle örneğin “iyi yönetici” erkek olarak kabul edilir.

Kuşkusuz bütün kadınlar ve erkekler homojen değildir ve toplumsal cinsiyetçi kalıplar zaman içinde ve toplumlar/ülkeler çerçevesinde değişmekte ve farklılaşmaktadır. Örneğin; 1950’lerde üniversite mezunu, geleneksel erkek/profesyonel işlerde çalışan kadınların ayrışıklığı, günümüzde yerini daha fazla hoşgörüyü bırakmıştır, hatta övgüyle taçlandırılmaktadır. Ayrıca, kadınların toplum ve ekonomi içindeki konumu, sınıf ve ırk temelinde farklılaşmaktadır: Burjuva/işçi sınıfı kökenli kadınlar ya da beyaz/renkli kadınlar ayrışmasında toplumsal cinsiyetçi roller de farklılaşmaktadır. Böylece, eşitsiz ve hiyerarşik cinsiyetçi toplumsal ilişkilerin inşası için hangi feminist politikaların savunulacağı kısmı önem kazanır. Örneğin, Feministler kadınların hane içinde harcadığı karşılıksız emek göz ardı edildiği ve bakım hizmetlerine yönelik kamusal politikalar geliştirilmediği sürece, kadınların çalışma hayatına ve toplumsal yaşamın diğer alanlarına eşit katılımının sağlanamayacağını vurgularlar ya da iktisat politikalarının toplumsal cinsiyeti merkeze alacak şekilde (mainstreaming gender) yeniden tasarımını önerirler.

Feminist analizlerde “yeniden üretim” ücretli emek gücünün yeniden üretimi için kadınların harcadığı karşılıksız emek (ev-içi üretim, bakım emeği) ile gelecek nesillerin üretimi olarak tanımlanır. Evin reisi erkek, eğer kadınlar bu üretimi gerçekleştirmeseydi, tüm bu hizmetleri piyasadan satın almak zorunda kalacaktı ve bu durumda erkelerin ücretlerinin daha yüksek olması gerekecekti. Feministlere göre karşılıksız kadın emeğinin, sermayeye ve ücretli emek gücüne olan katkısı Ortodoks ya da ana akım (mainstream) İktisat teorileri tarafından görünmez kılınmaktadır; oysa karşılıksız emek de verimlidir, üretkendir.

Karşılıksız emeğin özgül nitelikleri şöyle sıralanabilir:

Karşılıksız emek doğallaştırılmıştır; ölçülemez ve ayrıştırılmaz. Çocuğunuza bakarken aynı zamanda yemek yaparsınız, ortalığı temizlersiniz; ev işleri iç içe geçer. Ev-içi üretim sadece kullanım değeri olduğu için ekonomi dışı ve değersiz gö-

rılmektedir. Karşılıksız emek, görünmeyen emektir, nesneleşmemiştir, duygusal ilişkilerle örülmüştür. Kocanızı ya da çocuğunuzu sevdiğiniz için ona yemek yapar, giysilerini ütölersiniz. Bu öznel hanelerde günlük pratiklerle sürekli üretilir ve yeniden yapılandırılır. Bu öznel veri iken duygusal emeğin özneli olarak ne kadın, ne koca, ne de çocuk, bu üretim esnasında “şeyleşmez”ler; bu öznel, duygusal emek, aşk/sevgi emeği olarak algılandığında tüm ev işlerini de kapsar, daha çok ve kısmen koca/eş bakımı (heteroseksüel cinsel ilişki dâhil) ve annelik söz konusu olduğunda biricik/tek özel kişi bu hizmetleri vermektedir. Özellikle bakım emeğinde sorumluluk, motivasyon ve sevgi çok önemlidir; bakım emeğini sunmakta özgür seçim söz konusu değildir ve bakım emeği bir tür duygusal emektir. Zira, önemseydiğiniz insana duyduğunuz sevgi kadar o insana sunduğunuz bakım hizmetini, faaliyetini de kapsar.

Sizce ücretli kadın emeğinin özellikleri nelerdir?



Feminist literatürdeki 3. kişi kriteri, belirli bir işi yapması için bir başkasına ödeme yapma kapasitesi olarak tanımlanabilir; bu kriter “duygusal ekonomi”nin zaman, etkinlik ve verimlilik açısından ölçülmesini engeller. Zira, “duygusal ekonomi”de ne çalışma günü ne de iş yoğunluğunun piyasa karşılığı yoktur. Hatta ev işlerinin çocuklara da yaptırılması, iş yoğunluğunu artırabilir ama verimliliği (girdi çıktı olarak ölçülen) azaltır. Bu durum, iktisadi olarak “irrasyonellik” yaratmaz; daha çok “çocuklu anne” olmanın anlamı ve toplumsal ilişki bakımından önemi, hâlihazırdaki mal ve hizmet üretiminden daha hayati olarak algılanır. Bakım emeği ile duygusal emeğin iç içe geçmesi, bu anlamda 3. kişi kriterini sorunlu hâle getirir çünkü ev işleri piyasadan ikame edilebilir, edilmektedir de ve bu anlamda bir piyasa değeri karşılığı bulunarak ölçülebilir ancak duygusal emeğin ölçülmesi mümkün değildir; bu nedenle görünmez kalmaya devam eder.

Ayrımcılıkla ilgili olarak feminist teori kadının emek piyasasındaki dezavantajlı konumunu, ataerkil sisteme ve kadının toplum ve ailedeki tali/ikincil konumuna bağlar. Ataerkil (erkek egemen) sistem, sistematik olarak erkeğe ayrıcalık tanıyan ve erkeği güçlendiren sistemdir. Devlet, aile, eğitim sistemi, iş hayatı ve siyaset hep bu erkek egemen ideoloji çerçevesinde yapılmıştır. Bu nedenle kız ve erkek çocukların sosyalizasyonunun tüm aşamalarında cinsiyetçi değerler ve kurumlar işbaşındadır; bu nedenle cinsiyetlendirilmiş olan değerler, meslekler ve davranışlar, bize “doğal” ve “cinsiyetsiz” görünür.

Marksist/Sosyalist-Feministler tarafından daha yoğun olarak kullanılan ataerkil kavramına emek piyasası analizlerinde mesleki katmanlaşmayı açıklamak için başvurulur. Cinsiyete dayalı işbölümü sonucu, tüm toplumlarda ev-içi üretim ve çocuk bakımı kadınların temel sorumluluk alanları olarak kabul edilirken erkeklerin sorumluluğu “eve ekmek getiren” kişi olarak piyasayla ilişkilidir. Kadınların neden erkeklerden daha az beşerî sermaye donanımına sahip oldukları, kız çocuklarının neden okutulmadığı ya da bilim, mühendislik gibi alanlarda uzmanlaşmaya yönlendirilmedikleri ya da kadınların neden daha az iş tecrübesine sahip olduklarının sorgulanması cinsiyete dayalı işbölümü ve ataerkil sistem bağlamında yapılır.

Toplumsal cinsiyet, sadece cinsiyete dayalı işbölümünün gerçekleşmesinde değil, mesleklerin toplumsal değerinin ve prestijli/kötü olarak adlandırılması sürecinin ortaya çıkması ve mesleklerin tanımlanmasında da hayati rol oynar. Bu yüzden hemşirelerin çok büyük çoğunluğu kadındır ve bakım hizmeti tüm zorluklarına rağmen düşük ücretli ve prestijsiz bir iştir. Şirket yönetim kurulu ya da mütevellî

heyeti başkanlığı ya da cerrahlık çok prestijli bir iştir ve çok yüksek ücret/kazanç anlamına gelir çünkü erkek işidir. Bir işin ya da mesleğin “statü kompozisyonu”, o iş ya da mesleğin kalitesiyle doğrudan ilişkilidir; bu yüzden mesleklerin ırk/cinsiyet bileşimi yapılan işin kalitesiyle artar (ya da düşer). Örneğin, hizmet sektöründe, otellerde oda/kat temizliği işi görel olarak- örneğin otelin aşçısı olarak mutfakta yemek pişirme işine ya da gelen müşterilerin arabalarıyla ilgilenme/park etme işine göre- daha kalitesiz bir iştir, bu nedenle kat/oda temizlikçileri genellikle göçmen ve beyaz olmayan kadınlardır; aynı zamanda temizlik, derleyip toplama zaten kadınsı bir faaliyet olarak kabul edilir.

Feministlerin emek piyasasında ayrımcılık konusunda en önemli katkıları şöyle özetlenebilir: Cinsiyete dayalı mesleki tabakalaşmanın, ‘kadın işleri’nin belirgin özellikleriyle kadınların klişeleşmiş toplumsal kimlikleri arasındaki örtüşme dikkat çekicidir. Bu analizi örneklemek için kadınlara atfedilen karakterler, cinsiyete dayalı mesleki katmanlaşmaya etkisi açısından irdelenmiştir. Genel kabul gören özellikler, olumlu, olumsuz ve diğer olmak üzere üç gruba ayrılmıştır:

Beş olumlu-kadınsı kabul edilen özellik şunlardır: Bakım, yetiştirme (çocuk ve yaşlılara yönelik) konusunda doğal yetenek, ev işlerine benzer işlerde beceri ve tecrübe, daha yetkin el mahareti, daha yüksek duyu yönetimi ve sabırlı olma, monoton işlere yatkınlık ve daha çekici fiziksel görünüş ve daha fazla duygusal kontrol. Bu niteliklerin, kadınları şu mesleklere “uygun” görmemize yol açtığı ileri sürülebilir: Hemşire, çocuk doktoru, sosyal hizmetli, ilkokul/lise öğretmeni, sekreter, temizlikçi, hizmetçi, dokumacı, iplik eğricisi, hostes, ebe, kasiyer, örgücü, satış personeli, tezgâhtar.

Beş olumsuz-kadınsı nitelik ise şu şekilde sıralanabilir: Başkasının yönlendirmesine açık olma, yumuşak başlı olma, daha az fiziksel güce sahip olma, bilim ve matematikte daha az yetenekli olma, seyahat etmeye daha az istekli olma, fiziksel tehlikeye maruz kalma ve fiziksel güç kullanma konularında daha az gönüllü olma. Bu nitelikler, kadınların tipik “erkek” işleri olarak algılanan işlere kabul edilmelerini engeller; zira bu niteliklerin tersi erkeksi niteliklerdir, yani güçlü, kararlı, rasyonel, teknoloji kullanımında yetenekli ve duygusal olmayan. Bu klişeler bağlamında, aşağıda sayılan meslek/statüleri kadınların “uygun” bulunmadığı erkek işleri olarak düşünebiliriz: Yöneticilik/müdürlük, danışmanlık, hukuk müşavirliği, inşaat işçiliği, maden işçiliği, endüstriyel tasarımcılığı, müfettişlik, satış temsilciliği, mimarlık, makine mühendisliği, matematikçilik, fizikçilik, ağır vasıta şoförlüğü, it-faiye işçiliği, polislik, koruma memurluğu, gemi kaptanlığı, pilotluk.

Mesleki katmanlaşma ile kadın-erkek ücret farklılığı aynı olgular olarak algılanabilir mi?

Radikal feministler, şirketlerin yapısal modelinin kadınların daha eşit güç dağılımı talep ve ihtiyaçlarına cevap verecek nitelikte olmadığını söyler. Tarihsel olarak şirket yönetiminin-bürokrasisinin askerî modele uygun olarak inşa edildiğini ve zaman içinde Batı medeniyetine kaynaklık eden patriarkal güç ilişkilerinin meşruiyetini garanti eden, hiyerarşik- bürokratik örgüt modeli olarak yapılandırıldığına işaret ederler. “.tıpkı güç ilişkilerinin erkeğin egemen konumu ile kadının ikincil konumuna işaret eden toplumsal cinsiyet ilişkilerine içkin olması gibi, toplumsal cinsiyet de bürokrasinin güç ilişkilerine içkindir”. Bu nedenle, radikal feministlere göre, örgüt yapısı ve örgüt kültürünün toplumsal cinsiyetten arınmış (gender-free) olduğunu varsaymak ya da arınacağını ummak mümkün değildir. ABD’deki yönetim kurulu başkanlarıyla yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre önlerindeki 20-30

yıllık süreçte, kadın yönetim kurulu başkanı atanma olasılığına olumlu bakanların oranı %2 çıkmıştır. Erkek yönetim kurulu başkanları, kendilerinden sonra göreve gelecek olanları belirleme gücüne sahip olduklarına göre bu öngörünün kendini gerçekleştiren bir kehanet olarak yorumlanması mümkündür.

Feministler, Neo-klasik ve Kurumcu ayrımcılık teorilerinin değişik unsurlarını, kendi analizlerine entegre etmelerine rağmen bu teorileri eleştirmekten de geri durmamışlardır. Neo-klasik analiz çerçevesinde, cari piyasa ayrımcılığının vurgulanarak piyasa öncesi ayrımcılığın dışsal olarak ele alınmasını eleştiren Feministler, emek piyasası ile aileyi de içine alan diğer toplumsal kurumlar arasındaki geri besleme etkisine dikkat çekerler. Neo-klasik modeller, ya kadınların bazı işleri tercih ettiğini (arz yönlü açıklama) ya da işverenlerin ayrımcılık uyguladığını talep yönlü açıklama) söyleyerek, tercih ve kısıtları birbirinden ayırmaktadır; oysa Feministler pratikte, tercih ve kısıtların birbirinden izole edilemeyeceğini savunurlar.

Beşeri Sermaye modeline yönelttikleri en önemli eleştiri, modelin sadece emek piyasasına odaklanarak evlilik kurumu ve piyasa öncesi kurumların etkilerini ihmal etmeleridir. Kadınların beşerî sermaye yatırım kararlarını özgür olarak veremediklerini, toplumsal rol ve ön yargıların ve ailedeki işbölümünün bu kararı biçimlendirdiğini ileri sürerler. Bu noktada evlilik kurumunu sorgulayan Feministler, “yeni aile ekonomisi”nin Neo-klasik temellerini de eleştirirler. Feministler Beşeri Sermaye modeline dayanarak yapılan, ücret farklılıklarına dönük araştırmalardaki yöntem ve yaklaşımları eleştirirler. Bu tip araştırmalarda kadın ve erkek ücret farklılıklarını açıklamak için beşeri sermayeyle bağlantılı tüm göstergelerin modele dahil edilir; açıklanamayan (residual) bileşen, ayrımcılığın kanıtı olarak sunulur. Ancak, dezavantajlı grubun daha az beşeri sermayeye yatırım yapmasının nedeni olan ayrımcılık ya da kısıt altında seçim yapmanın etkisi bu analizlerde görülmez.

Feminist teori, Beşeri Sermaye modelinin atomistik bir bakış açısıyla bireylerin kararlarında diğer bireylerin etkisini ihmal ettiğini vurgular; kadınların çok dar bir mesleki alanda temsil edilmeleri sonucu, rekabetçi bir piyasaya göre kadın işlerinde çalışan kadınların beşeri sermaye yatırımları azalmış olacaktır; ayrıca eşit verimliliğe sahip erkeklere göre kadınların farklı ücret alması nedeniyle de meslekler katmanlaşıyorsa, kadınlar ayrımcı olmayan mesleklere yönelik özgül beşeri sermaye yatırımı yapacaklardır. Bu durum, kadınlar için farklı bir meslek seçme süreci olduğu anlamına gelir. Ayrıca, Feministler, Kurumcuların ve Marksistlerin eleştirilerine katılarak, eğitimin beşerî sermaye donanımını artırmaktan çok, kimin daha yetkin olduğunu ortaya çıkaran bir “sinyal” görevi gördüğünü düşünürler. Feministler, insanların uzun dönemli ve geleceğe dönük bu tip maliyet-fayda analizi yaptıklarından şüphe duyarlar. Gelecekteki kazanç profilleri ile ilgili belirsizliğin, kadın ve erkeğin beşerî sermaye yatırımı, risk üstlenme ya da riskten kaçınma davranışına bağlı olarak toplumsal cinsiyetçi temelde farklılaşacağına dikkat çekerler.

Feministler, “hücum” ve “istatistiksel ayrımcılık” modellerini, ayrımcılığı veri olarak kabul ettikleri için eleştirirler. Bu modeller, ayrımcılığın nedenlerini açıklayamaz. Ayrıca, istatistiksel ayrımcılık modelinin, mevcut mesleki katmanlaşmayı, işverenlerin rasyonel, maliyet minimizasyonuna dayanan kararının bir sonucu olarak yorumlayıp mevcut ayrımcılığı meşrulaştırdığını ileri sürerler. Feminist iktisatçılar, Kurumcuların mesleki katmanlaşmayla ilgili argümanlarını destekleyerek mesleki katmanlaşmanın daha geniş bir ekonomik, toplumsal ve kurumsal alana bağlı olarak işlerlik kazandığını kabul ederler. Bu argümanlara dayanarak sosyoloji ve psikoloji gibi iktisat-dışı disiplinlere başvurmanın zorunluluğuna işaret ederler.

Cam Tavan

Kadınların şirketlerde üst düzey yönetici pozisyonlarına gelmesini engelleyen ve görünmeyen faktörler cam tavan olarak kavramsallaştırılmaktadır; tavanın cam olması görünmezliği ile ilgilidir. Amerika Birleşik Devletlerinde Cam Tavan Federal Komisyonunun tanımına göre (1995) Cam Tavan: “ ..sahip oldukları -işe ait- nitelikler ve kazanımlarından bağımsız olarak, kadınların ve etnik azınlıkların şirketin kariyer merdivenlerinin üstüne çıkmasına set çeken, görünmeyen, ancak aşılama-yan engellerdir”.

Bu durumda kadınların üst düzey yönetici olmasını engelleyen eğitim, iş tecrübesi, motivasyon, beceri vd. işe ilişkin karakterlerin dışında bazı faktörlerin varlığı söz konusudur. Cam tavanın varlığı başka özellikler de barındırmaktadır: Bu tanım sadece işteki hiyerarşik farklılıklara ilişkin ayrımcılığı değil, üst yönetici pozisyonlara geçtikçe artan bir ayrımcılık pratiğini de işaret etmektedir. Yani cam tavan ayrımcılığı, üst düzey yönetici konumundaki toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin, alt düzey yönetici konumundakilere göre daha büyük olduğunu vurgular. Ayrıca, işteki daha yüksek pozisyonlara terfi ve buna bağlı gelir artışı, cam tavan ayrımcılığını ölçmek için uygun bir araç olarak kabul edilir. Son olarak, kazanç ve otoriteye ulaşma anlamındaki toplumsal cinsiyetçi farkın, iş tecrübesi arttıkça büyüdüğü kabul edilir.

Erkek dünyasında azınlıkta kalan kadın yöneticilerin konumu, uzun süre feministler tarafından ihmal edilmiştir. Geçtiğimiz son 20 yılda ise kadın yöneticiler, firma organizasyonundaki dönüşümün ve firma bazında eşitlikçi/pozitif ayrımcı politikaların bir göstergesi olarak ele alınmaktadır. Kadın ve erkeklerin kariyer yollarında karşı karşıya kaldıkları koşulların analizi, genel olarak firmaların yaşadığı kurumsal dönüşümün dinamiklerini, organizasyonların toplumsal cinsiyetçi açıdan nasıl yapıldığı (dırıl) dığı sorunsalı etrafında ele alınmaktadır. Yani ayrımcılık pratiğinden daha çok şirketlerin global rekabetle baş edebilmeleri için kadın ve erkek çalışanların işteki konumları arasındaki farklılık ön plana çıkmaktadır.

Literatürdeki cam tavanla ilgili araştırmalar (çoğunluğu Kuzey Amerikalı kadın ve erkek yöneticilerle yapılan mülakatlara dayanır), kadınların üst düzey yönetici konumuna tırmanmasını engelleyen nedenler açısından, genelde 2 kategori altında sınıflandırılmaktadır. Birinci kategoride, şirket politikası ve işle ilgili pratikler, ikinci kategoride kültürel ve davranışsal nedenler (klişeleştirme, izolasyon ya da azınlıkta kalma, güç ilişkileri, tercih edilen yöneticilik tarzı, kadınlık/ erkeklik rollerinin psiko-dinamik analizi) yer almaktadır. Liberal feministler tarafından geliştirilen bu analiz, politika önlemleri ve yapısal reformlarla-şirket bazlı- mevcut engellerin ortadan kalkacağını ve kadın yöneticilerin güçlendirileceğini ileri sürer.

Şirket politikaları: İşe alınma, terfi, işyerinde eğitim, doğum, annelik izni vb. işyeri pratikleri, kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna gelmesinin önündeki en önemli engeller olarak ortaya çıkmaktadır. Örneğin, alt/orta düzey yönetici kadınların çoğunluğunun, halkla ilişkiler, pazarlama gibi üretim dışı ya da şirket açısından stratejik olmayan alanlarda yönetici olduğu saptanmıştır (mesleki yatay katmanlaşma). Bu nedenle kadınlar üst düzey yönetici ya da yönetim kurulu üyeliği/başkanlığı gibi pozisyonlara, kariyerlerinin ortalarında fark edilip gerekli şirket içi eğitime tabi tutulma açısından, en son önerilenler arasındadırlar. Ayrıca, orta-dü-zey kadın yöneticiler, erkek iş arkadaşlarına göre, aynı şirket içi eğitim olanaklarından yararlandırılmadan, performans açısından yetersiz olarak değerlendirilip elenmektedir. Bunun yanı sıra, kadın- erkek yönetici ücret farkı önemini korumaktadır: Kanada’da kadın yöneticilerin, erkek yöneticilerden %46 ve ABD’de %42 daha az ücret aldığı bulunmuştur.

Kültürel ve davranışsal nedenler: Kadın yöneticilerin işyerinde ilerlemelerini sınırlandıran en önemli engel olarak gördükleri davranış kalıbı, iki arada bir derecede kaldıkları (çifte açmaz/double-bind) durumlarıdır. Çifte açmaz hâli, davranış, konuşma biçimi ve kıyafete kadar uzanan geniş bir yelpazede kadınları bıçak sırtında bırakır. Yönetici konumdaki kadınlar ciddiye alınmak için bir *erkek gibi* sert ve otoriter davranmak zorundadır ama fazla sert davranırlarsa ‘cadaloz’ olarak damgalanırlar. Yönetici kadınların, iddialı ve kendinden emin bir şekilde konuşmaları beklenir ama çok iddialı değil ya da kadın gibi giyinmeleri önemsenir ancak çok fazla seksi değil, zira erkeklerin ilgisi kayabilir vb. Ayrıca, toplumsal cinsiyetçi rollerin oğlan ve kız çocuklarının sosyalizasyonu sürecinde, dille iletişim kurmada farklılıklar oluşturduğu kabul edilmektedir. Üst düzey yöneticilik için otoriteyle pazarlık ederken daha erkeksi yani kendisini ortaya koyan, meydan okuyan, rekabetçi ve iddialı konuşma tarzının erkek egemen iş dünyasında daha geçerli olduğu aşıkardır. Dolayısıyla, nasıl kadın ve erkek olduğumuz yani toplumsal cinsiyetçi rol kalıpları, klişeler, kadınlar için görünmez engelleri oluşturmaktadır. Erkekler genellikle agresif, kararlı, bağımsız, mantıklı, iyi konuşan, duygusal olmayan, iş dünyasına yakın, yani yöneticilik için yeterli/ehil olarak kabul edilir. Kadınlar, tam tersine yöneticilik ve iş dünyası için yeterli/ehil görülmezler çünkü duygusallık, kararsız olmak, yumuşak başlılık, kendine güvensizlik, özel hayat ve iş dünyasını birbirine karıştırma vb. olumsuz özelliklere sahip oldukları kabul edilir. Kısacası iyi yönetici erkektir.

Bütün bu rol kalıpları, benzer bir şekilde kadınların lider pozisyonları önünde de engeldir; zira yöneticilik tarzları da cinsiyetlendirilmiştir. Bir araştırmaya göre erkek yöneticilerin daha çok sonuç almaya dönük, sonuç-odaklı yöneticilik tarzına sahip oldukları ve astlarla ilişkiyi hedefe ulaşmak için bir araç olarak gördükleri, kadın yöneticilerin ise sürece önem verdikleri ve ilişki-odaklı çalıştıkları oraya çıkmıştır. Kadınların interaktif ve dönüşümcü tarzda yöneticilik için doğal yeteneklerinin olup olmadığı tartışılmaktadır. Bu anlamda, özellikle işletme, iş organizasyonu literatüründe büyük şirketler için liderlikte farklı bir yaklaşım olarak global iş dünyasında çeşitlilik ve ağ yönetimi oluşturmanın artan önemi düşünüldüğünde kadınların interaktif ve dönüşümcü tarzlarının değerli olduğu düşünülmektedir. Kadınsı tarzda yöneticiliğe global dünyanın ihtiyaçları için prim verilmesi ve bir tür üstünlük atfedilmesi, ana akım literatürde şirketlerin ne kadar eşitlikçi ve kadın dostu olduklarına dair propagandayı da beraberinde getirmiştir; kadınları yeni bir rol kalıbıyla karşı karşıya bırakacak toplumsal cinsiyetçi yapılanma olarak bu yönelim kadınları güçlendirmeyecek özgürleştirmeyecektir. Zira, bu eğilimin, farklı ve “kadınsı” tarza sahip olmayan kadınlar açısından dışlayıcı bir mekanizmaya dönüşmesi kaçınılmazdır. Hiyerarşik olan ve yeniden üretilen farklı bir cinsiyetçi rol kalıbı, mevcut eşitsizlikleri güçlendirecektir.

Yönetim tarzları ve yönetim kültürü, geleneksel, rekabetçi ve dönüşümcü olarak 3 kategoride incelenir. Geleneksel şirket kültürü, eski kamu sektörü bürokrasiyle cisimleşen, cinsiyete dayalı yatay ve dikey katmanlaşmanın hakim olduğu sistemdir. Rekabetçi yönetim tarzı ise kadınların ancak oyunu kuralına göre oynadığı zaman ayakta kalabileceği, kamu sektörüne önerilen, piyasa rekabetine ve iş dünyasına indeksli yönetim tarzıdır. Dönüşümcü tarz ise uzun dönemli vizyon ve görevlerin tanımlandığı, duygusal yönetim becerisinin ve takım çalışmasının prim yaptığı, piyasa değerlerinin ve metalaşmanın iş/beceri tanımlarına ve kariyer ilerlemesine içkin olduğu, insan kaynakları yönetimi ve performans değerlendirmesinin çalışanların verimliliğini garanti eden sıradan denetim araçları hâline geldiği “yeni yöneticilik” tarzıdır. Bu tarz, son 30-40 yılda artan global rekabetle birlikte, kapitalist sermaye birikiminin yeni dinamikleri sonucu şekillenen şirketlerin ve

özelleştirilen kamu kuruluşlarının geçirdiği yapısal dönüşüme işaret etmektedir. Bu yapıda “kadınsı” iş becerileri ve nitelikleri-duygusal emek yönetimi gibi- ile süreç-yönelimli olan farklı ve kadınsı yönetim tarzları teşvik edilmekte ve böylece orta-alt düzey yöneticilik kadrolarında kadın emeğinin yoğunlaşması garanti edilmektedir; sonuç olarak erkek üst düzey yöneticilerin konumlarını sağlamlaştıran patriarkal sistemler yeniden üretmektedir. Cinsiyetçi ve dolayısıyla hiyerarşik kariyer ve ödüllendirme mekanizmaları, kimin üst düzey yöneticilik için ehil olduğuna karar verme sürecindeki- şirket-içi eğitim ve adayları seçme- aşamaların da cinsiyetçi yapısını ortaya çıkarmaktadır.

Psiko-dinamik faktörler açısından, şirket kültürüne gömülü olan güç ilişkilerinin, kadın-erkek yöneticiler arasında her zaman bir cinsellik boyutunu kapsadığından bahsedilir. Cinsellik boyutunun her zaman cinsel çekim anlamında değil, çocukluktan kalan bazı derin ve bilinç-altı faktörlerin etkisiyle de oluşan, erkeklerin kendisini güçlü kadın yönetici karşısında hissettiği tedirgin ve güçsüz konumuyla somutlaşan deneyimlerle de ortaya çıkmaktadır. Araştırmalarda kadın yöneticiler, erkek ast çalışanların iş ortamında genellikle huzursuz olduklarını ve kendi varlıklarını bir tür “tehdit” olarak algıladıklarını söylemişlerdir. Geleneksel cinsiyetçi rol dağılımının dışında kalan bu deneyim, erkek çalışanları kadın üstleriyle ilişkilerini dengeleme konusunda zorlamaktadır.

Kadın yöneticilerin, erkek iş arkadaşları tarafından tehdit olarak algılanmasının diğer nedeni, erkekler arasındaki ahbap- çavuş ilişki ağının varlığıdır. Ahbap çavuş ilişki ağı ya da erkekler kulübü dayanışması, şirket içindeki daha zayıf erkekleri ve tüm kadınları dışlayan, eril enformel sosyal sistemi olarak tanımlanır. Bu sistemin üyeleri, formel iş dünyasındaki avantaj ve güç ilişkilerini, erkek arkadaşlık, ahbaplık bağlantılarıyla enformel dünyaya, sosyal ilişkilere yansıtırlar. Örneğin, ahbap-çavuş ilişkiler ağı (old boy network ya da men’s club), kadın yöneticileri sürekli olarak ne kadar rekabetçi oldukları konusunda test eder. Bu yolla, erkekler aslında üst düzey yöneticiliğin erkeklere ait bir alan olduğunu ve o alanın bir kadın tarafından işgal edilmesinin hoş karşılanmadığını ve bu pozisyon için kadınların savaşması gerektiğini vurgulamış olurlar. Futbol ya da golf gibi erkek sporlarına ait metaforların, cinsiyetçi “şakaların” yer aldığı erkek muhabbetleri ya da işyerinde duygusal tepkilerin gizlenmesi gerektiğine dair dayatmalar, kadın yöneticilerin sosyal ağlardan dışlanmasının en yaygın yöntemleri olarak kaydedilmektedir.

Yukarıda analiz edilen görünmeyen engellerin sonucu bir tür marjinalleştirme pratiği yaşanmaktadır: Bu süreç, erkekler kulübü tarafından azınlıkta olan kadın yöneticilerin formel/enformel ilişkiler ağından iyice izole edilmesi (tokenizm), büyük ölçüde erkek yöneticilerin ücret/kazanç kaybı korkularıyla somutlaşmaktadır. Zira, görece daha az ücret alan kadın üst düzey yönetici sayısının artması, erkek yöneticiler için tehdit oluşturmaktadır. Erkek-egemen işyeri kültürünün oluşturduğu dışlama pratiğinin, üst düzey yönetici konumun sağladığı prestij, güç ve ekonomik kazancı kaybetmeme kaygısıyla bağlantısı oldukça açıktır.

Liberal feministler, şirketlerin mevcut yapısında cam tavana ilişkin yukarıda analiz edilen pratiklerin değiştirilmesinin ve fırsat eşitliği sağlayan şirket politikalarının geliştirilmesinin kadın-erkek yöneticiler arasındaki cinsiyete dayalı eşitsizliği gidereceğine inanırlar. Bu yaklaşımda, şirket içindeki güç ilişkilerinin reformlarla eşitlik yönünde dönüştürülmesi mümkündür. Ancak, mevcut araştırma sonuçları ve kadın yöneticilerin deneyimleri, bu dönüşümün çok yavaş ve yetersiz olduğunu göstermektedir. Şirketlerdeki, toplumsal cinsiyet ve güç ilişkilerindeki eşitsizliğin esas nedenleri konusunda Radikal feministler, farklı yaklaşıma sahiptir.

Özet



Emek piyasasında ayrımcılığı tanımlamak

En genel tanımıyla ayrımcılık, çalışanlar arasında işle ilgisi olmayan özellikler nedeniyle farklılık gözetilmesi olarak ifade edilebilir. Ortodoks geleneğe göre ayrımcılık, emek piyasasında eşit verimliliğe sahip bireylerin eşit olmayan davranışlara maruz kaldığı durum olarak tanımlanır. Becker'e göre ayrımcılıkla kastedilen, verimliliğin gerektirdiğinden daha az kazanılması olduğuna göre tüm bireyler parasal gelirlerini maksimize ettiğinde ve bütün piyasalar rekabetçi olduğunda, bu tip ayrımcılık söz konusu olmayacaktır. Kurumcu iktisatçılar ayrımcılıkla belirli bir toplumda iktisadi aktörlerden oluşan bir grubun belirgin bir davranışını kast ederler. Bu tip ayrımcılığa en tipik örnek olarak da erkeklerin kadınlara karşı olan davranışlarını gösterirler.



Neo-klasik ayrımcılık teorilerini açıklamak

Kadın-erkek ücret farklılıklarını ve cinsiyete dayalı mesleki katmanlaşmayı açıklayan Neo-klasik teorilerden en önemlilerinden birisi Beşeri Sermaye Modeli'dir. Bu model, sadece beşeri sermaye donanımı arasındaki farklılıkları açıklamaz, aynı zamanda kadın ve erkeklerin neden farklı meslek ya da sektörlerde yoğunlaştığını da açıklar. Model, beşeri sermaye yatırım harcaması, emek verimliliği ve ücret arasında dolaysız ve kuvvetli bağlantı olduğunu varsaydığı için kadın-erkek ücret farkını kadının özgür seçimine bağlar. Kadınlar ev içi, çocuk bakımı gibi doğal kabul edilen sorumlulukları nedeniyle verimliliklerini artıracak beşeri sermaye yatırımını yapmazlar. Ayrıca bu nedenle çalışma hayatlarına sık sık ara verdiklerinden, işyeri eğitimine de yatırım yapmazlar. Bu alandaki ikinci teori ise Ayrımcılık Tercihleri Yaklaşımı'dır. Becker, üç tip ayrımcılık için ayrı ayrı analiz yapar. Bunlar: İşverenin ayrımcılığı, müşterilerin ayrımcılığı ve iş arkadaşlarının ayrımcılığıdır. Neo-klasik ayrımcılık modellerinden bir diğeri, tam rekabetçi piyasaları temel almayan ayrımcı Monopol Modelleri'dir. Bu modellerin temel önermesi şu şekilde ifade edilebilir: Emek piyasasında ayrımcılık yapılmaktadır çünkü ayrımcılık yapmak karlıdır. Rekabetçi güçler emek piyasasında etkili olamaz, zira ay-

rımcılık, işgücünü ırk ve cinsiyete göre birbirleriyle rekabet edemeyen alt gruplara bölmek için kullanılır ve böylelikle bir tür işçilere has kast sistemi yaratılır. Bu modellerde, ortalama verimlilik değerlerinde ya da çalışma süresinin istikrarında toplumsal cinsiyetçi farklılıkların varlığına işaret edilir.



Feminist ve Kurumcu iktisatçıların ayrımcılığa bakışlarını açıklamak

Feministler ayrımcılığı; hem işyerinde hem de ailede ekonomik, toplumsal, siyasi ve kültürel faktörlerin çok boyutlu etkileşimi sonucu, ücret düzeyi, istihdam ve mesleki konum açısından ortaya çıkan farklılaşmalar/eşitsizlikler şeklinde tanımlamaktadırlar. Ancak Feminist araştırmaların ayırt edici özelliği, toplumsal cinsiyetçi bakış açısidir. Feminist teoriler ya da toplumsal cinsiyet teorisi, yerleşik iktisadın veri kabul ettiği emek piyasasına ait olmayan değişkenleri analizinin merkezine koyar. Toplumsal cinsiyet ile cinsiyet arasındaki ayrım, feminist teorinin özünü oluşturur; cinsiyet erkeklerle kadınlar arasındaki biyolojik farklılıklara karşı gelirken toplumsal cinsiyet cinsel kimliğin toplumsal yapılanmasına işaret eder. Kurumcu iktisatçıların ayrımcılıkla ilgili analizleri LMS (tabakalı işgücü piyasaları) modellerine dayanır. Kurumcu İktisat, sendika ya da büyük ölçekli işletmeler gibi kurumların kimin işe alınacağına, kimin işten atılacağına ve kimin ne kadar ücret alacağına karar veren kurumlar olduğunu söyler. Aynı zamanda emek piyasasının çeşitli şekillerde tabakalaştığını; her bir tabakada emek piyasasının Neo-klasik teoriye göre işlediğini ancak çalışanın bir tabakadan diğerine geçmesinin zor olduğunu kabul ederler. Daha da önemlisi, Kurumcuların analizi, cinsiyete dayalı mesleki tabakalaşmaya feminist bakışın içermesine olanak verecek şekilde vurgu yapar: İşgücü arzının özgür ve rasyonel seçim sonucu oluşmadığını, emek piyasasında olup biten her şeyin toplumun geri kalanını soyutlayarak anlamayacağını ifade ederler. Dolayısıyla, kadınların az sayıda "kadın" mesleğinde buluşmasının nedenini, istatistiksel ayrımcılıkla açıklarlar.

Kendimizi Sınavalım

1. Cinsiyete dayalı mesleki yatay katmanlaşma kavramıyla ifade edilmek istenilen şey nedir?
 - a. İşlerin ya da mesleklerin kadın ve erkek işi diye ayrışmasıdır.
 - b. Kadınların mesleğin üst kademelerinde yer almamasıdır.
 - c. Mesleklerin "iyi" ya da "kötü" olarak sınıflandırılmasıdır.
 - d. Mesleklerin sektörlere göre sınıflandırılmasıdır.
 - e. Aynı meslekteki kadın ve erkek arasındaki ücret farklılıklarıdır.
2. Sahip oldukları nitelikler ve kazanımlarından bağımsız olarak, kadınların ve etnik azınlıkların şirketin kariyer merdivenlerinin üstüne çıkmasına set çeken, görünmeyen, ancak aşılamayan engellere ne ad verilir?
 - a. Yatay katmanlaşma
 - b. Ayrışma
 - c. Cam tavan
 - d. Kariyer bariyeri
 - e. Kurumsal engeller
3. Aşağıdakilerden hangisi genel olarak erkek mesleği olarak bilinir?
 - a. İlkokul öğretmenliği
 - b. Hemşirelik
 - c. Hosteslik
 - d. Cerrahlık
 - e. Sekreterlik
4. Mesleki katmanlaşmayı ölçmede yaygın olarak kullanılan araç aşağıdakilerden hangisidir?
 - a. Ayrışma indeksi
 - b. Gini katsayısı
 - c. NAIRU
 - d. Ölçek indeksi
 - e. Yayılma katsayısı
5. Aşağıdakilerden hangisi beşeri sermaye yatırımı **değildir**?
 - a. İş arama eylemi
 - b. İş arama için göç
 - c. Sağlık harcaması
 - d. Eğitim harcaması
 - e. Güvenlik harcaması
6. Becker'e göre cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının temel nedeni nedir?
 - a. Ön yargılar
 - b. Mesleki yatay katmanlaşma
 - c. Mesleki dikey katmanlaşma
 - d. Kadınların düşük eğitilmiş olmaları
 - e. Maliyetler
7. Aşağıdakilerden hangisi Neo-klasik ayrımcılık teorilerinden birisi **değildir**?
 - a. Beşeri Sermaye Modeli
 - b. Becker Modeli
 - c. Ayrımcılık Tercihleri Modeli
 - d. Monopol Gücü Modeli
 - e. İstatistiksel Ayrımcılık Modeli
8. Bergman'ın "Hücum Modeli" aşağıdakilerin hangisine önem verir?
 - a. Mesleki katmanlaşmaya
 - b. Toplumsal cinsiyete
 - c. Beşeri sermayeye
 - d. Verimliliğe
 - e. Marjinal ürün değerine
9. Feminist teorilerin ayrımcılık konusuna bakışlarıyla ilgili ayırt edici özellikleri nedir?
 - a. Nesnel bakış açısı
 - b. Rekabetçi yaklaşım
 - c. Toplumsal cinsiyetçi bakış açısı
 - d. Kurumcu bakış açısı
 - e. Monopolcü yaklaşım
10. Aşağıdakilerden hangisi karşılıksız kadın emeğinin bir özelliği **değildir**?
 - a. Ölçülemez olması
 - b. Görünmez olması
 - c. Nesnelleşmemiş olması
 - d. Ücretli olması
 - e. Duygusal ilişkilerle örülmüş olması

Yaşamın İçinden

“

NOVARTIS'E 250 MİLYON DOLAR KADINLARA YÖNELİK AYRIMCILIK CEZASI

NEW YORK- ABD'de ilaç şirketi Novartis, kadınlara karşı ayrımcılıktan 250 milyon dolar para cezasına çarptırıldı. New York'ta Manhattan'daki bölge mahkemesinde görülen davada jüri, İsviçreli ilaç şirketi Novartis'i erkeklere göre daha az maaş ve promosyon vererek kadınlara karşı ayrımcılık yapmaktan suçlu buldu ve şirketi 5 bin 600 kadına 250 milyon dolar ödemeye mahkum etti.

Jüri, ilk olarak pazartesi günü şirketin, altı hafta süren davada davacı 12 kadına 3.3 milyon dolar tazminat ödenmesine karar verdi, bu da 5 bin 588 kadının tazminat talebi için başvurabilmesinin kapısını açtı.

Davacı kadınlar 2002 ve 2007 yıllarında satış temsilcileri ve idarecilerden oluşuyor.

AYRIMCILIK YANLARINA KALMAZ

Kadınların avukatı David Sanford yaptığı açıklamada, “Bu, son iki ayda mahkemede olan her şeyi haklı çıkarıldı. Bu, ABD'deki Novartis ve bütün şirketlere, uzun süredir yaptıkları ayrımcılık ve sistematik problemlerin yanlarına kalmayacağı konusunda bir mesaj gönderdi” dedi.

Mahkemedeki konuşmasında, jürinin davacı kadınları, şirketin ABD'deki biriminin geçen yıl elde ettiği 9,5 milyar doların yaklaşık yüzde 2 ila yüzde 3'ünü oluşturan 190 milyon dolar ve 285 milyon dolar arasında parayla ödüllendirmesi gerektiğini savunan Sanford, karardan memnun olduklarını söyledi.

Jürinin kararının bir cinsiyet ayrımcılığı davasında şimdiye kadar aldığı en büyük para cezası kararı olduğuna inandığını belirten Sanford, 2002 ve 2007 yılları arasındaki ayrımcılığın maaşlarında yol açtığı kayıplar nedeniyle 37milyon dolar daha tazminat talebinde bulunacaklarını da ifade etti.

SADECE AYRIMCILIK MI?

Mahkemede görgü tanıklığı yapan kadınlardan biri bölge müdürünün kadın çalışanları taciz ettiğini söyledi. Başka bir görgü tanığı ise “yaşlı erkekler şebekesinin” hamile kadınları, kariyerlerini bozmanın yollarını bularak, onlara kısa süreli izinler alması ve izinliyken çalışmaları için baskı yaparak cezalandırdığını belirtti. Davacı kadınların avukatlarından Katherine Kimpel, davada ifade vermeyi kabul eden kadınların, şirketlerde sessiz kalması için uygulanan toplumsal baskıların üstesinden gelme konusunda “inanılmaz şekilde cesur” davrandığını ifade etti.

Novartis Başkanı Andy Wyss da yaptığı açıklamada, “şirketin 10 yıldan fazla süredir, çalışanlarının gelişimi için farklılık ve dışlamama konularında yüksek standartlar getiren politikaları geliştirdiğini ve uyguladığını” savunarak, jürinin kararından hayal kırıklığına uğradığını bildirdi.

Kaynak: <http://www.haberlink.com/haber.php?query=49391#.UCwcQ6Nady8> (21/05/2010)

Okuma Parçası

İŞGÜCÜ PİYASASINDA AYRIMCILIĞA KARŞI ÖRNEK GİRİŞİM

Almanya'da iş başvurularında ayrımcılığı önlemek için 5 işletme bünyesinde bir pilot proje yürütülmeye başlandı. Amaç yaşlılara, göçmenlere ve kadınlara karşı yapılan ayrımcılığın önüne geçmek.

Federal Aile Bakanlığı ve Ayrımcılıkla Mücadele Dairesi işgücü piyasasında ayrımcılığı önlemek amacıyla bir pilot projeye imza attı. Bu proje ile iş başvurularında yabancılara, özürülü vatandaşlara ve çocuklu kadınlara karşı ayrımcılık yapıp yapılmadığının sınanması öngörülüyor.

Alman Postanesi, Alman Telekom'u, kozmetik ürünleri şirketleri L'Oréal, Procter&Gamble ve Mydays isimli hediye hizmetleri firması, bir yıl boyunca iş başvurularında adaylardan sadece yetenek ve becerilerine dair bilgilere sahip olabilecek ve kararını ona göre verecek. Başvuru formlarında isim ve fotoğraf bulunmayacak.

Türkçe isimler dezavantaj

Pilot projeye elde edilen ilk sonuçlar Türk isimli adayların, iş başvurularında daha az mülakata çağrılma fırsatına sahip olduklarını ortaya koymuş, 2006 yılında kurulan Ayrımcılıkla Mücadele Dairesi Müdürü Christine Lüders bu bulguyu şu sözlerle açıklamıştı: “Araştırmayı yapan enstitünün sonuçlarında kesin olan bir nokta var. O da, göçmen kökenli vatandaşların iş bulma şansının, daha doğrusu mülakata çağrılma şansının Almanlara göre yüzde 14 daha az olması.”

Çocuklu kadınlar ve yaşlılarda ayrımcılığa maruz kalıyor Almanya'nın ekonomik ve nüfusun gerilemesine ilişkin nedenlerden ötürü vasıflı insan gücünü mülakat sürecinde ayrıma tabi tutma gibi bir lüksü olmadığını vurgulayan Lüders, Ayrımcılıkla Mücadele Dairesi birimlerinde verilen danışma hizmetlerinin ortaya koyduğu bir başka önemli sonucu da açıkladı. Lüders, kadınların başvuru formlarında çocuklarından bahsetmezlerse mü-

”

lakata çağrılma şanslarının daha yüksek olduğunu ifade etti. Ayrıca yaşlı insanlar da sık sık haksızlığa maruz kalıyor. Ayrımcılıkla Mücadele Dairesi'ne gelen şikâyetlerin çoğunda yaşlı ilerlemiş vatandaşlar, vasıfları dikkate alınmadan, sadece yaşlarına bakılıp mülakatlara çağrılmadıklarından yakınıyor.

Ayrımcılıkla Mücadele Dairesi müdürü Christine Lüders, bir an önce çözüm aramaya başlanması gerektiğini söyleyerek şunları kaydetti: "Almanya'da dikkat edilmesi gereken asıl nokta, başvuran kişinin vasfı olmalı. Bu pilot proje sanırım işletmeler için başka türlü düşünme ve öğrenme süreci olacak."

ABD gibi bazı ülkelerde yapılan anonim iş başvuruları normal hayatın bir parçası hâline gelirken, Fransa da hâlihazırda 50 işletme de anonim iş başvuru uygulamasını deniyor. Ayrıca İngiltere ve İsveç'te de bu tarz pilot projeler deniyor.

Lüders, anonim iş başvurularının nasıl geliştirileceğine dair önerilerin önümüzdeki haftalarda ve aylarda sık sık gündeme geleceğini belirtti. Hazırlanan bir yıllık pilot proje, Bonn'daki Çalışma Hayatının Geleceği adlı Araştırma Enstitüsü (IZA) tarafından bilimsel olarak incelenip değerlendirilecek.

Enstitü, standart anonim başvuru formları hazırlamayı öneriyor. Pilot projeye katılan ve uluslararası alanda hizmet veren Alman Posta Şirketi Deutsche Post bünyesinde, sadece Almanya'da 150 farklı ulustan insan çalışıyor.

Deutsche Post'tan Martin Seiler, 'çok kültürlülüğün' uzun vadeli ekonomik başarılarla yakından ilgili olduğunu kaydediyor ve bir kuruluşta ne kadar çeşitli yeteneklere sahip çalışanlar bulunursa o firmanın o kadar yenilikçi ve yaratıcı bir işletme olacağını belirtiyor.

Seiler, çok kültürlülüğü Deutsche Post'un başarı sırrı olarak nitelendiriyor ve şunları kaydediyor: "Alman Telekom şirketi, iş gücünün giderek azalması nedeniyle klasik başvurularla yetinemez ve gelecekte de bu yöndeki bütün engelleri ortadan kaldırmaya çalışacağız. Bu durum, işyerlerinde kadınların sayısını artırma konusunda da uzmanlarımızın ve yönetici ekiplerimizin ufkunu daha çok açma konusunda ya da haksızlığa uğrayan göçmen kökenli gençleri işe alma konusunda da geçerli".

Kaynak: Sabine Ripperger (Çeviri: Başak Demir, Editör: Çelik Akpınar), Deutsche Welle, 22/09/2010. (<http://www.dw.de/dw/article/06029412,00.html>)

Kendimizi Sınavalım Yanıt Anahtarı

1. a Yanıtınız yanlış ise "Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
2. c Yanıtınız yanlış ise "Cam Tavan" konusunu yeniden okuyunuz.
3. d Yanıtınız yanlış ise "Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
4. a Yanıtınız yanlış ise "Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
5. e Yanıtınız yanlış ise "Beşeri Sermaye Modeli" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
6. a Yanıtınız yanlış ise "Becker Modeli" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
7. e Yanıtınız yanlış ise "Neo-klasik Ayrımcılık Teorileri" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
8. a Yanıtınız yanlış ise "Monopol Gücü Modelleri" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
9. c Yanıtınız yanlış ise "Feminist Teoriler ve Ayrımcılık" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
10. d Yanıtınız yanlış ise "Feminist Teoriler ve Ayrımcılık" konusunu yeniden gözden geçiriniz.

Sıra Sizde Yanıt Anahtarı

Sıra Sizde 1

Erkeklerle göre kadınlar emek piyasasına daha az katılmaktadır; işgücüne katılım oranları (İKO) ve istihdam oranları daha düşüktür. Kadınlar çoğunlukla hizmet sektöründe ücretli olarak istihdam edilmektedir; erkek istihdamı ise ağırlıklı olarak finans, imalat ve inşaat sektörüdür. Hizmet sektöründeki işlerin kadınlaşması olarak adlandırılan bu süreç, son 30 yılın belirgin eğilimidir. Ayrıca, kadınların hizmet sektöründe çalıştıkları işler toplumsal cinsiyetçi işbölümüne uygun kadınsı olarak kabul edilen işlerdir. Enformel istihdamın en büyük bileşeni kadınlardır. Kadın işi olan evde parça-başı iş, ev eksenli çalışma, ev hizmeti ve çocuk/yaşlı bakımı ile aile işletmelerinde ücretsiz çalışma şeklindeki işler kayıt dışı, sigortasız, düşük ücretli ve prestijsiz işlerdir. Aynı işi yapan kadınlar ve erkekler arasında cinsiyete dayalı ücret farkı vardır. Örneğin; Avrupa Birliği'nde kadınlar erkeklerden %10-%30 arasında değişen oranda daha düşük ücret almaktadır, Türkiye'de bu oran %30'dur. Beyaz yakalı, profesyonel işlerde çalışan kadınlar açısından üst düzey yönetici pozisyonları işgal eden kadın sayısı çok azdır.

Sıra Sizde 2

Hayır. Çünkü kadın-erkek ücret farklılığının, ülkelere göre ortalama ücret düzeyi farklılıkları, işletmelerin ölçeği, piyasadaki yoğunlaşma, ücretlerin toplu sözleşmeyle merkezî olarak belirlenip belirlenmediği, sendikaların gücü vb. pek çok nedeni vardır. Mesleki tabakalaşma kadın-erkek ücret farklılığını yaratan faktörlerden sadece bir tanesidir.

Yararlanılan Kaynaklar

- Acker, J. (1990). “**Hierarchies, Jobs, Bodies: a Theory of Gendered Organizations**”, *Gender and Society*, V.4, No.2, pp.139-58.
- Anker, R. (1997). “**Theories of Occupational Segregation by Sex: An Overview**”, *International Labour Review*, V.136, No. 3, ILO, Geneva.
- Bobbitt, Z, D. (2011). **Institutional Policies and Gender Composition of Workplace Gender Discrimination at Work : Connecting Gender Stereotypes**, *Gender&Society*, 25: 764.
- Blau, F. D., Farber, M. And Winkler, A. E. (1998). **The Economics of Women, Men and Work**, Third Edition, Prentice Hall, USA.
- Cockburn, C. (1986). “**The Relations of Technology: What Implications for Theories of Sex and Class**”, R. Crompton and M. Mann (eds), *Gender and Stratification*, Polity Press, London içinde.
- EC (2011). **EU Report on Progress in Equality Between Women and Men in 2010**, European Commission.
- Ehrenberg, R. G. and Smith, R. S. (1991). **Modern Labor Economics, Theory and Public Policy**, Fourth Edition, Harper Collins Publishers, New York.
- Folbre, N. (1986). “**Hearts and Spades: Paradigms of Household Economics**”, *World Development*, V.14, No:2, pp. 245-55.
- Folbre, N. (1994). “**Collective Action and Structures of Constraint**”, **Who Pays for the Kids? : Gender and the Structures of Constraint**, Routledge, London, pp.51-90 içinde.
- Gardiner, (1979). “**Women’s Domestic Labour**”, Z. Eisenstein (ed.), **Capitalist Patriarchy and the Case for Socialist Feminism**, Monthly Review Press, New York, pp. 173-89 içinde.
- Gatta, M.L. and Roos, P.A. (2005). **Rethinking Occupational Integration**, *Sociological Forum*, Vol. 20, No. 3 , Sept.
- Günlük-Şenesen, G. (2009). “**Glass Ceiling in Academic Administration in Turkey: 1990’s versus 2000’s**”, *Tertiary Education and Management*, 15:4.
- Hartmann, H. (1981). “**The Family as the Locus of Gender, Class, and Political Struggle: the Example of Housework**”, *Signs*, V.16, No.3, Spring, pp. 366-94.
- Himmelweit, S. (1995). “**The Discovery of Unpaidwork: The Social Consequences of the Expansion of Work**”, *Feminist Economics*, V.1, No.2, pp.1-19.
- Humphries, J. And Rubery, J. (eds) (1995). **The Economics of Equal Opportunities**, UMIST, Manchester.
- İlkkaracan, İ. (2010). “**Uzlaştırma Politikalarının Yokluğunda Türkiye Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri**”, İ. İlkkaracan (der.), **İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları** içinde, İTÜ BMTKAUM.
- Nelson, J. (1996). **Feminism, Objectivity and Economics**, Routledge, London and New York.
- Oakley, J.G. (2000). “**Gender-baised Barrier to Senior Management Positions: Understanding the Scarcity of Female CEOs**”, *Journal of Business Ethics*, No. 27: 321-334.
- Peterson, J. And Lewis, M. (eds.) (1999). **The Elgar Companion to Feminist Economics**, Edwar Elgar Publishing Limited, UK.
- Özkaplan, N. (2007). “**İşgücü Piyasalarında Ayrımcılık**”, Bölüm 6., Lordoğlu, K. ve Özkaplan, N., *Çalışma İktisadı*, Der Yay., Genişletilmiş 3. Baskı içinde.
- Özkaplan, N. (2009). “**Duygusal Emek ve Kadın İşi/Erkek İşi**”, *Çalışma ve Toplum*, S.2.
- Reskin, B. (1993). **Sex Segregation in the Workplace Work (s)**, *Annual Review of Sociology*, V. 19.
- Serdaroğlu, U. (1997). **Feminist İktisadın Bakışı Post Modernist mi?**, Sarmal Yayınevi, İstanbul.
- Strober, M. (1984). “**The Relative Attractiveness Theory of Gender Segregation**”, B. Reskin (ed.), **Sex Segregation in Workplace: Trends, Explanations and Remedies**, National Academy Press, Washington içinde.

6

Amaçlarımız

Bu üniteyi tamamladıktan sonra;

- İşsizliğin bireysel, toplumsal ve ekonomik açıdan taşıdığı önemi tanımlayabilecek,
- İşsizliğin ekonomik açıdan nasıl tanımlanabilir ve ölçülebilir olduğunu açıklayabilecek,
- Tarihsel süreçte işsizlik olgusunu açıklamaya yönelik geliştirilmiş olan teorik yaklaşımları değerlendirebilecek,
- İşsizliğin türlerini ve işsizliğe yol açan nedenleri açıklayabilecek,
- Türkiye’de istihdamın yapısını ve işsizliğin niteliklerini tartışabilecek,
- İşsizlik ve enflasyon arasında nasıl bir ilişkinin bulunduğunu açıklayabilecek bilgi ve beceriler kazanabileceksiniz.

Anahtar Kavramlar

- Okun Yasası
- İşsizlik Oranı
- Doğal İşsizlik Oranı
- Geçici İşsizlik
- Yapısal İşsizlik
- Konjonktürel İşsizlik
- Mevsimlik İşsizlik

İçindekiler

Çalışma Ekonomisi-II

İşsizlik

- GİRİŞ
- İŞSİZLİĞİN TANIMI VE ÖLÇÜLMESİ
- İŞSİZLİK OLGUSUNU AÇIKLAMAYA YÖNELİK TEORİK YAKLAŞIMLAR
- İŞSİZLİK TÜRLERİ VE NEDENLERİ
- TÜRKİYE’DE İŞSİZLİK
- İŞSİZLİK VE ENFLASYON İLİŞKİSİ: PHILIPS EĞRİSİ

İşsizlik

GİRİŞ

İşsizlik, günümüzde gelişmişlik düzeyi ne olursa olsun bütün ülkeleri etkileyen; sosyal, ekonomik, siyasal ve psikolojik birçok sonuçlar doğuran önemli bir sorundur. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) verilerine göre, 2010 yılı sonu itibarıyla dünyadaki açık işsizlerin sayısı yaklaşık 205 milyona ulaşmış olup küresel işsizlik oranı %6.2 olarak gerçekleşmiştir. Nüfus artış verileri dikkate alındığında, dünyadaki işgücü sayısı her yıl yaklaşık 100 milyon kişi artarken, buna karşılık yılda sadece 50 milyon kişilik yeni istihdam kapasitesi yaratılabilmektedir. Bu demektir ki dünyadaki işsizlik sorunu her geçen yıl biraz daha katlanarak artmaya devam edecektir.

İşsizliği yalnızca onu yaşayan işsiz birey ve onun ailesi açısından bir sorun olarak görmemek gerekir. Bu önemli sorunun ekonomik ve toplumsal açıdan taşıdığı olduğu anlamlar da aynı zamanda değerlendirilmelidir. İşsizliğin farklı açılardan taşıdığı bu anlamlar, “işsizlik neden önemli bir sorundur?” sorusunun da yanıtını oluşturacaktır.

İşsizlik her şeyden önce onu yaşayan birey ve ailesi açısından önemli bir sorundur. Tek geçim kaynağı ücret olan bireyin ve ailesinin, bu gelir kaynağından da yoksun kalması, bireysel düzeyde ciddi sorunlar yaratacaktır. Gelir kaybı nedeniyle hayat standardı düşen bireylerde psikolojik birtakım rahatsızlıkların ortaya çıktığı bilinen bir gerçektir. Bir işte çalışmak, kişinin kendisine olan özgüvenini arttırmakta ve topluma olan aidiyet duygusunu güçlendirmektedir. Dolayısıyla birey, işsiz kalmakla sadece maddi bir gelirden yoksun kalmayacak, çalışma hayatının kendisine kazandıracağı sosyalleşme sürecinin de dışında kalacaktır.

İşsizliğin artması makroekonomik dengelerin bozulmasına da sebep olur. Artan işsizlik sonucu ekonomide satın alma gücünün ve dolayısıyla da harcama düzeyinin düşmesi, üretim kaybına neden olmaktadır. Amerikalı iktisatçı Arthur Okun tarafından ileri sürülen işsizlik ve üretim kaybı arasındaki bu ilişki, “Okun Yasası” olarak bilinmektedir. Buna göre, işsizlik oranındaki her %1’lik artış GSMH’nın yaklaşık olarak %2.5 oranında düşmesine yol açmaktadır.

İşsizlik en önemli üretim faktörü olan emeğin israfına yol açmakta ve bireyin üretken kapasitesini etkileyerek onun verimliliğini düşürmektedir. Özellikle uzun süreli işsizliğe bağlı olarak kişilerin sahip oldukları mesleki niteliklerin aşınması ve bu eski becerilerin tekrar bireye kazandırılabilmesi, hem bireye hem de ekonomiye önemli maliyetler yüklemektedir.

Okun Yasası: İşsizlik oranındaki her %1’lik artış GSMH’nın yaklaşık olarak %2.5 oranında düşmesine yol açmaktadır.

Emeğin diğer üretim faktörlerinden farklı özellikler taşıması, daha açık bir ifadeyle doğrudan “insan” unsuru ile ilgili olması, işsizliğin toplumsal açıdan da üzerinde durulması gereken önemli bir sorun olarak ortaya çıkmasına neden olmuştur. William Beveridge, “Full Employment in a Free Society” isimli ünlü eserinde, işsizliğin yarattığı en büyük olumsuzluğun kaybedilen maddi refah ve fiziksel etkileri değil, doğurduğu kin ve korku ortamı olduğunu söylemektedir. Beveridge’e göre, “işsizlik, işsiz bireyde faydasız, işe yaramayan bir insan olduğu hissini yaratır. Aynı zamanda işsizlik, insan hayatına korkuyu getirir ve korkudan da nefret doğar”. İşsiz kalarak ailesinin tüm gelir kaynağı kesilen bireyler, çoğu zaman yasal olmayan yollara başvurmakta ve bu da toplumdaki suç oranlarını yükseltmektedir. Nitekim yapılan bir araştırmaya göre, ABD’de 1980-1990 yılları arasında işsizlik ve suç işleme eğilimi arasında pozitif bir korelasyon tespit edilmiştir. Ayrıca işsizlikle intihar, alkolizm, aile içi şiddet ve boşanma gibi toplumsal sorunlar arasında bir ilişkinin varlığından da söz edilebilir. ABD’de işsizliğin sonuçları konusunda Utah Üniversitesi’nden Mary Merva tarafından yapılan, 1976-1990 döneminde seçilen 30 büyük şehri kapsayan bir araştırmanın sonuçları oldukça ürkütücüdür. Bu sonuçlara göre, ulusal işsizlik oranındaki her %1’lik artış;

- cinayet oranlarının %6.7,
- ateşli silahlarla vurulma sonucu ölümlerin %3.1,
- ölümcül kalp hastalıklarının %5.6 ve
- intiharların da %3.4 oranında artmasına neden olmaktadır (Tucker, 2000:159).

SIRA SİZDE



İşsizlik neden önemli bir sorundur?

İŞSİZLİĞİN TANIMI VE ÖLÇÜLMESİ

İşsizlik, iktisatçılar tarafından genellikle, çalışma istek ve yeteneğinde olduğu hâlde cari ücret haddinden iş bulamama durumu olarak tanımlanır. Buna göre, kişi açısından işsizlik durumunun varlığı için, öncelikle kişinin çalışma isteğinde, yani iş arıyor olması gereklidir. İkinci olarak, çalışma yeteneğine sahip olması, yani bedensel ya da zihinsel olarak çalışmasını engelleyecek bir sakatlığının bulunmaması gereklidir. Son olarak da piyasada yeteneğine uygun bir ücret getiren bir iş bulamaması söz konusu olmalıdır.

İşsizliğin Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından kabul edilen standart tanımını, aynı anda ifade edilebilecek 3 kriterden oluşmaktadır. Bunlar sırasıyla: “iş olmama”, “hâlen çalışmaya hazır olma” ve “iş arama”dır. Referans döneminde bu kriterlere uyan, belirli yaş üzerindeki ekonomik olarak aktif olan nüfusun tümü “işsiz” olarak kabul edilir.

Ülkemizde işsizlikle ilgili verileri toplayan ve bu alanda ILO norm ve standartlarına uygun istatistikler oluşturan bir kurum olan Türkiye İstatistik Kurumu da (TÜİK) işsizi şu şekilde tanımlamaktadır: “referans dönemi içinde istihdam hâlinde olmayan (kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiç bir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan tüm kişiler işsiz nüfusa dahildirler”.

Şu hâlde; TÜİK’nin işsizlik ölçümünde kullandığı 3 kriter bulunmaktadır. Bunlar şöyle sıralanabilir:

- **İşi yok:** Bu kriter, referans dönemi içinde istihdam edilmemiş olanları kapsar. Dolayısıyla bu dönem içerisinde, düzensiz de olsa bir işte çalışmış olan kişi, yeni bir iş arıyor olsa bile işsiz sayılmaz.

- **İş arıyor:** Son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış olmayı gerektirir. Bu kanallardan bazıları: İş kurumuna başvurmak, doğrudan işverenlere iş başvurusu yapmak, bu konuda akraba ve arkadaşlarının yardımına başvurmak ya da kendi işyerini kurmaya yönelik girişimlerde bulunmayı kapsamaktadır.
- **İşe başlamaya hazır:** İki hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olmayı gerektirir. Bu kritere göre, bu kişiye bir iş teklif edildiğinde bu işi kabul edeceği öngörülmektedir.

Bu üç kritere de aynı anda uyan kişi, TÜİK tanımına göre “işsiz” olarak kabul edilmektedir.

Ülkemizde işsizlik, TÜİK tarafından Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) norm ve standartlarına uygun olarak tanımlandığı ve ölçüldüğü hâlde, neden işsizlik oranlarının gerçek durumu yansıtmadığı söylenir?



İşsizlik Oranı

Bir ülkedeki işsiz sayısı, o ülkedeki işsizliğin şiddetinin bir göstergesi olarak, tek başına fazlaca bir anlam taşımayabilir. Çünkü işgücüne dahil olan nüfus ne kadar büyükse işsiz sayısı da o oranda yüksek olabilir. Bu nedenle belli zaman dilimindeki ve ülkeler arasındaki işsizliği karşılaştırabilmek için, genellikle işsiz sayısının toplam işgücü içerisindeki oranını bilmemiz gerekir. Buna işsizlik oranı denir.

$$\text{İşsizlik Oranı} = \frac{\text{İşsizler}}{\text{İşgücü}} \times 100 \quad (\text{İşsizler} = \text{İşgücü} - \text{İstihdam Edilenler})$$

İşsizlik Oranı: Toplam işgücü içerisinde işsiz olanların yüzdesidir.

Toplam işgücü içinde işsizlerin nispi ağırlığını gösteren bu katsayı, önemli bir makroekonomik istikrar göstergesi olarak da kabul edilir. İşsizlik oranlarındaki artış, genel olarak diğer makroekonomik göstergelerdeki öteki değişikliklerle birlikte değerlendirildiğinde, ekonomide bir daralmayı; tersi bir durum ise ekonomideki genişlemeyi göstermektedir.

Ekonomi tam istihdam düzeyinde olsa bile, emek piyasasında kaçınılmaz olarak belli bir oranda işsizlik olacaktır. “Doğal işsizlik” olarak adlandırılan bu işsizlik, emek piyasasında emek arz ve talep fazlasının olmadığı durumda, yani piyasa dengede iken var olan işsizlik oranıdır. Bir başka tanıma göre, enflasyon oranında bir artış yaratmadan sürdürülebilen en düşük işsizlik oranına doğal işsizlik denir. Bu oran uzun dönemde beklenen ve gerçekleşen işsizlik oranının birbirine eşit olduğu durumdaki işsizliği ifade etmektedir. Doğal işsizlik oranına enflasyon-İşsizlik ilişkisinin ele alınacağı ileri ünite de daha geniş olarak değinilecektir.

İşsiz sayısının 1 milyon, istihdam edilenlerin de 9 milyon kişi olduğu bir ekonomide işsizlik oranı yüzde kaçtır?



Tablo 6.1
Bazı Ülkelerdeki
Standartlaştırılmış
İşsizlik Oranları

Kaynak: OECD,
Employment Outlook
2011.

Ülkeler	1990	2000	2005	2010
Kanada	8.1	6.8	6.8	8.0
ABD	5.6	4.0	5.1	9.6
Avustralya	6.7	6.3	5.1	5.2
Japonya	2.1	4.7	4.4	5.1
Kore	2.4	4.3	3.7	3.7
Yeni Zelanda	7.8	6.0	3.7	6.5
Avusturya	-	3.7	5.2	4.4
Belçika	6.6	6.9	8.4	8.3
Çek Cumhuriyeti	-	8.9	7.9	7.3
Danimarka	7.2	4.4	4.8	7.4
Finlandiya	3.2	9.7	8.4	8.4
Fransa	8.5	9.3	9.5	9.8
Almanya	4.8	7.7	9.5	7.1
Macaristan	-	6.5	7.2	11.2
İrlanda	13.4	4.2	4.3	13.7
İtalya	8.9	10.4	7.7	8.4
Lüksemburg	1.7	2.3	5.3	4.5
Hollanda	5.9	2.8	4.8	4.5
Norveç	5.8	3.5	4.6	3.5
Polonya	-	16.1	17.8	9.7
Portekiz	4.8	4.1	7.6	11.0
İspanya	13.0	11.3	9.2	20.1
İsveç	1.7	5.9	6.4	8.4
İsviçre	-	2.6	4.5	4.2
İngiltere	6.9	5.3	4.7	7.8
OECD-Toplam	6.1	6.2	6.6	8.6

İŞSİZLİK OLGUSUNU AÇIKLAMAYA YÖNELİK TEORİK YAKLAŞIMLAR

İşsizliğin neden ortaya çıktığı sorusu uzun zamandan beri iktisatçıları meşgul etmiş ve fikir ayrılığına düşürmüş bir konudur. Bu konuda çeşitli iktisat okulları tarafından farklı yaklaşımlar geliştirilmiş ancak değişen ekonomik ve sosyal koşullar karşısında her dönemde ileri sürülen teorilerin bir dönem sonraki işsizliği açıklamada yetersiz kaldığı görülerek yeni teoriler geliştirilmiştir. Örneğin, 1929 yılında yaşanan büyük ekonomik bunalıma kadar işsizliği açıklamada hakim olan Neoklasik Teori, bu yılda yaşanan büyük ekonomik bunalım sonucu ortaya çıkan işsizliği açıklamakta yetersiz kalınca, yerini Keynesçi Teori almıştır. Aynı şekilde, 1970'lerde yaşanan işsizliği açıklamakta Keynesçi Teorinin yetersiz kalması da yeni yaklaşımların ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Biz de burada, tarihsel süreçte işsizliği açıklamaya yönelik bu teorik yaklaşımları kısaca ele almaya çalışacağız.

Neoklasik Yaklaşım

İşsizliği tamamen gönüllü bir sorun olarak gören Neoklasik Teori'ye göre, tam rekabet varsayımı altında işgücü piyasasında arz ve talebin karşı karşıya gelmesiyle denge ücret düzeyi belirlenecektir. Bu denge ücret düzeyinde, işgücü arzı işgücü talebine eşit olacağından, geçici ve gönüllü işsizlik dışında bir işsizlikten söz edilemeyecektir. Denge ücret düzeyinde iş arayan herkes iş bulabilecektir. Ancak bu ücret düzeyinin üzerinde iş arayanlar işsiz kalacaklardır ki bunlar gönüllü işsizlerdir. Sonuç olarak, Neoklasik İstihdam Teorisi, bir tam istihdam teorisidir. Bu teori bize neden daima tam istihdam durumuna geldiğini açıklamaktadır.

Keynesçi Yaklaşım

1930'lara kadar geçerliliğini sürdürmüş olan Neoklasik Teori'nin, bu dönemde yaşanan işsizliği açıklamada yetersiz kalması ve 1936 yılında İngiliz iktisatçı J. M. Keynes tarafından yayınlanan "Keynes'in Genel Teorisi", işsizlik sorununa bakış açısını değiştirmiştir. Keynes'in Genel Teorisi ile istihdam teorisine getirdiği en önemli yenilik, Neoklasiklerden farklı olarak, eksik rekabet koşullarını vurgulaması ve gönülsüz işsizlik sorununa dikkat çekmesidir. Keynes, kişilerin iş piyasasında cari ücret düzeyinde çalışmak isteseler bile iş bulamayacakları bir durumun da söz konusu olduğunu söylemekte, böylece gönülsüz işsizliği vurgulamaktadır. Keynes'in işsizlik konusundaki temel görüşlerinden birisi de işsizliğin toplam talep yetersizliğinden kaynaklandığıdır. Bu noktada toplam talebin artırılması gerekmektedir. Keynesçi iktisatçılar işsizliğin giderilmesi için hükümetlerin kamu harcamalarını ve yatırımları arttırarak, mali ve parasal araçlarını kullanmak suretiyle ekonomiye müdahale etmeleri gerektiğini savunmaktadırlar.

Yeni Yaklaşımlar

1970'li yıllara kadar işsizlik sorununun açıklanmasında genel olarak hakim düşünce Keynesçi görüş olmuştur. Ancak bu yıllarda yaşanan işsizliğin açıklanmasında hem Neoklasikler hem de Keynesçiler yetersiz kalmışlardır. Bu noktada, işsizliği açıklayan hem Neoklasik hem de Keynesçi görüşlerin yeni yorumları ortaya çıkmıştır. Şimdi bu çerçevedeki bazı teorilerden özetle bahsedelim. Bu konuda ileri sürülen birçok teori olmakla birlikte, burada örnek olması bakımından bahsedilecek teorilerden bir tanesi Neoklasik Teorinin, diğeri de Keynesçi Teorinin yeni yorumu olacaktır.

İş Arama Teorisi

Neoklasik iktisat görüşünün bir uzantısı olarak kabul edilen iş arama teorisi, emek piyasasındaki bilgi aksaklıkları üzerinde durmaktadır. Emek piyasasında bilgi kişilere bedelsiz olarak sağlanmamakta, bu nedenle işsiz bireylerin bilgi toplamak için zaman ve kaynak ayırması gerekmektedir. Bu teoriye göre işsizlik, işlere ilişkin bilgi toplama, yani iş arama sürecinin bir sonucudur. O hâlde bu yaklaşımın işsizlik yorumu, "daha iyi bir iş arama çalışmasıdır".

İşsizlik oranı ve süresinin temel belirleyicisi olan iş arama süreci birçok unsurdan etkilenmektedir. İşsiz bireyin iş arama sürecinde işsizlik sigortası ve aile içi yardımlaşmalar gibi bir gelire sahip olması, iş arama süresini uzatan temel faktördür. İşsiz bireyin iş arama sürecindeki beklentileri ne kadar gerçekçi ise bu süreç de o kadar kısa olacaktır.

İş arama teorisi: İşsizliği iş arama sürecinin bir sonucu olarak gören yaklaşımdır.

Rezervasyon ücreti: Kişinin piyasada çalışmaya razı olacağı en düşük ücrettir.

İçerdekiler - Dışarıdakiler Teorisi

Bu teorideki “içerdekiler” terimi, çalışmakta olan işçileri, “dışarıdakiler” terimi ise iş aramakta olan kişileri tanımlamaktadır. Piyasada işsizlik olmasına rağmen yüksek ücret oranlarının gerçekleşmesi içerdekiler yüzündendir. İçerdekilerin sahip olduğu güç, içerdekilerin yerine dışarıdakileri işe almanın maliyetinin yüksekliğinden kaynaklanmaktadır. İşe alma ve eğitim maliyetleri sebebiyle içerdekileri dışarıdakilerle değiştirmek firmalar için pahalıdır. Bu bakımdan, firmalar çalışmakta olanlarla bir ücret pazarlığına girmeyi tercih etmektedirler. Bu da ücretlerin daha da yükselmesine neden olmaktadır. İçerdekilerin ücretleri işsizlerin rezervasyon ücretlerini aşsa da firmalar dışarıdakileri istihdam etmek istemeyeceklerdir. Sonuçta bu yaklaşıma göre, yüksek ücretlerin ve gönülsüz işsizlerin bir arada olması içerdekilerden kaynaklanmaktadır.

SIRA SİZDE



İşsizlik konusundaki görüşleri açısından Keynesçi iktisatçılarla Neoklasik iktisatçılar arasındaki temel farklılıklar nelerdir?

İŞSİZLİK TÜRLERİ VE NEDENLERİ

İşsizliğin her zaman aynı sebeplerden dolayı ortaya çıkması ve aynı sonuçları doğurması beklenemez. Ülkelerin gelişmişlik düzeyleri, işgücü piyasalarının yapıları, yapısal ve dönemsel koşullar gibi bazı faktörler yaşanan işsizliğin farklılaşmasına neden olmaktadır. Bu nedenle işsizlik konusunda bir sınıflandırma yapma gereği ortaya çıkmaktadır. İşsizlik sorununun çözümünde uygulanacak olan politikaların, işsizlik türüne göre farklılık göstermesi de bu sınıflandırmanın niçin gerekli olduğunu ortaya koyan bir başka nedendir.

Bu aşamada, işsizlik türlerini öncelikle, “gizli işsizlik” ve “açık işsizlik” olmak üzere iki gruba ayırmamız mümkündür.

Gizli İşsizlik

İşsizlik türleri içinde diğerlerinden oldukça farklı görünen gizli işsizlik, işsizliğin bir türü olmasına rağmen, nitelik itibarıyla “özel” bir durumu açıklamaktadır. Çünkü gizli işsizlikte açık işsizlikten farklı olarak kişinin bir işi vardır. Yani, kişi teknik anlamda “işsiz” değildir.

Üretim teknolojisinin sabit kalması koşuluyla herhangi bir üretim aşamasında bulunan işgücünün, üretim dışına alınması durumunda, üretim hacminde bir azalma söz konusu olmuyorsa gizli işsizlikten bahsedilebilir. Bu durumda, söz konusu yerde çalışan kişiler buradan alınıp başka bir yerde çalıştırılırsa bile önceki çalıştıkları yerde üretimde hiçbir azalma olmamaktadır. Başka bir deyişle bu kişilerin marjinal verimlilikleri sıfır ya da sıfıra çok yakındır. Gizli işsizliğin bulunduğu ekonomilerde bir ya da birkaç kişinin yapabileceği işin, çok daha fazla kişiyle yapıldığı görülmektedir.

Gizli işsizlik, özellikle az gelişmiş ülkelerin tarım kesiminde, marjinal sektörde ve kamu sektöründe yaygın olarak görülmektedir. İşsizlik sigortası uygulamasının bulunmadığı bu ülkelerde gizli işsizlik, çoğu zaman işsizliği tazmin edici bir işlev üstlenmektedir. Bu, sosyal bakımdan her ne kadar olumlu gibi görülse de ekonomik açıdan pek olumlu olarak kabul edilemeyecek bir durumdur.

Açık İşsizlik

Açık işsizlik, konunun başında tanımladığımız işsizliktir. Yani, çalışma istek ve yeteneğinde olduğu hâlde, niteliklerine uygun cari ücret düzeyinde çalışmaya razı olma ancak iş bulamama durumudur. Açık işsizliği nedenlerine göre; geçici, yapısal, konjonktürel ve mevsimlik işsizlik olmak üzere 4 başlık altında ele almak mümkündür.

Geçici İşsizlik

Bir ekonomide emek arz ve talebi arasında genel bir denge olduğu zaman bile, işçilerin kısa süreli yer ve iş değiştirmesi sonucu ortaya çıkan işsizlik türüdür. Geçici işsizlik, aynı zamanda “friksiyonel” ya da “arızı” işsizlik olarak da adlandırılır. Geçici işsizliğin nedeni ya yeni bir işe geçiş sürecidir ya da piyasadaki açık işler konusundaki bilgi eksikliğidir. Bu nedenle geçici işsizliğe bazen “geçiş işsizliği” veya “arama işsizliği” de denilir.

Hemen hemen her ekonomide, özellikle istihdam koşulları yeterli olan ekonomilerde daha belirgin olarak rastlanan geçici işsizlik, emek mobilitesinin (akışkanlığının) doğal bir sonucudur. Emek mobilitesi ise sağlıklı bir ekonominin işareti. Bir ekonomide geçici işsizliğin sıfır olması, emek mobilitesinin de sıfıra düşmesi anlamına gelecektir ki bu durum emek faktörünün üretim kolları arasında optimal dağılımına engel olacağından ekonomik açıdan pek tercih edilmeyecektir. Bu bakımdan geçici işsizlik, diğer işsizlik türlerinin aksine, ekonomiye sadece maliyet yüklememekte; önemli bir ekonomik fayda da sağlamaktadır.

Geçici işsizliğin oranı her ekonominin yapısal özelliklerine bağlı olarak farklılaşır. Genellikle, %3 civarındaki işsizlik oranı bu açıdan makul karşılanabilir. Bir ülkedeki işgücü piyasalarının iyi düzenlenip düzenlenmemiş olması ya da işsizlik sigortası ödeneklerinin düzeyi geçici işsizliğin süresini ve oranını belirleyen unsurlar arasında sayılabilir.

Yapısal İşsizlik

Geçici işsizliğin aksine yapısal işsizlik kısa süreli bir durum değildir. İşsizlik türleri arasında çözümü en güç işsizlik türü olan yapısal işsizlik, “bünyevi” ya da “strüktürel işsizlik” adlarıyla da anılır. Bazı çalışma ekonomisi kitaplarında, “teknolojik işsizlik” olarak adlandırılan ve ayrı bir başlık altında incelenen, teknolojik gelişmelerin ortaya çıkardığı işsizlik türü de kitabımızda yapısal işsizliğin bir parçası olarak ele alınacaktır.

Yapısal işsizlik, bir piyasada talep edilen ve arz edilen beceriler arasında bir uyumsuzluk olması durumunda ortaya çıkan bir işsizlik türüdür. Eğer ücretler tam esnek ve mesleki ve coğrafi mobilitenin maliyetleri düşükse, bu işsizlik türü piyasa güçleri tarafından hızla ortadan kaldırılabilir. Bununla birlikte, uygulamada bu durumun gerçekleşmesi çoğu zaman güç olmaktadır. Yapısal işsizliğin nedenleri; mesleki ve coğrafi dengesizlikler, teknolojik gelişmeler, okul eğitiminin yetersiz oluşu ya da kamu politikaları olabilir (Ehrenberg, 2000:57). Şimdi sırasıyla bunların üzerinde duralım.

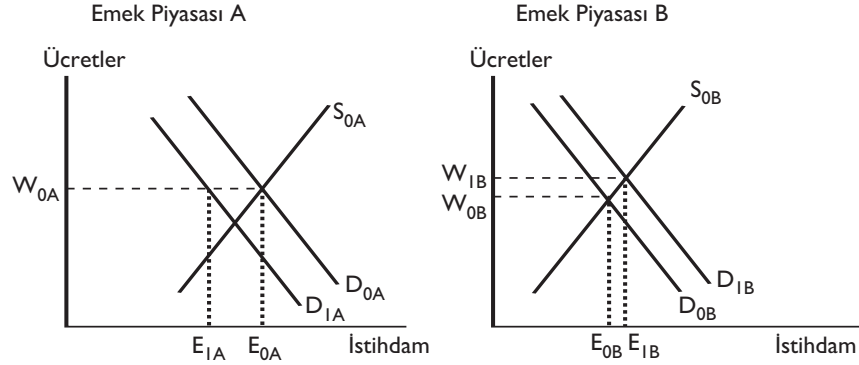
Mesleki dengesizlikler: A ve B sektörlerinden oluşan iki sektörlü bir ekonomi varsayalım. Bu iki sektörde de farklı meslek gruplarında yer alan işçilerin bulduklarını, A sektöründe otomobil üretiminde çalışan işçilerin, B sektöründe de bilgisayar programcılarının çalıştıklarını düşünelim. Şekilde her iki sektör için de talep ve arz eğrileri (D0A,S0A) ve (D0B,S0B), denge ücret ve denge istihdam düzeyleri de (W0A,E0A) ve (W0B,E0B) şeklinde verilmiştir. Eğitim maliyetleri, istihdam ve piyasa koşulları gereği iki sektörde de farklı ücret düzeyleri söz konusudur.

Geçici işsizlik: İşçilerin kısa süreli yer ve iş değiştirmelerinden kaynaklanan işsizliktir.

Şekil 6.1

İki Sektörlü Bir Ekonomide Mesleki Dengesizliklerden Kaynaklanan Yapısal İşsizlik

Kaynak: Ehrenberg-Smith, s.575.



Dış rekabete bağlı olarak otomotiv işçisi talebinin D1A'ya düştüğünü, bilgisayar kullanımının artmasının sonucunda da bilgisayar operatörü talebinin D1B'ye yükseldiğini varsayalım. Eğer, A sektöründeki gerçek ücretler, sendikalar, yasal yapı ve sosyal kurallar nedeniyle aşağı doğru esnek değilse otomotiv işçilerinin istihdamını E1A'e düşecektir. Bilgisayar operatörlerinin ücret ve istihdam düzeyleri de W1B ve E1B'e yükselecektir. Kısa dönemde, A sektöründe E0A-E1A kadar işsizlik ortaya çıkacaktır.

Otomotiv işçileri eğer maliyetsiz bir biçimde bilgisayar programcısı olabilselerdi, işsiz kalan bu işçiler B piyasasına girecekler ve işsizlik ortadan kalkacaktı. Ancak meslek değiştirmenin maliyetinin yüksek olması, A piyasasındaki işçilerin B piyasasına geçişini önleyecek ve yapısal işsizliği arttıracaktır.

Coğrafi dengesizlikler: Yukarıdaki şekilde yer alan A ve B piyasalarının farklı coğrafi bölgeler olduğunu varsaydığımızda, A bölgesinde işsiz kalan kişilerin, bazı engeller yüzünden B bölgesinde bulunan açık işlere ulaşamaması nedeniyle bir işsizlik durumu ortaya çıkacaktır. Bu engellerden bazıları ise şöyle sıralanabilir: Bilgi akışının yetersiz olması, taşınmanın parasal maliyetleri, taşınmanın psikolojik maliyetleri (arkadaş çevresinden uzaklaşma gibi).

Teknolojik gelişmeler: Kimi iktisatçıların "teknolojik işsizlik" olarak ayrı bir başlık altında sınıflandırdığı bu durumda, teknolojik gelişmelerin istihdam üzerinde yarattığı olumsuz etkiler vurgulanmaktadır. Teknolojik gelişmeler, bazen aynı işin daha az işçi çalıştırılarak yapılmasını sağlarken, bazen de bazı mesleklerin tamamen ortadan kalkmasına sebep olmaktadır. Bu durum da bu meslek grubunda çalışanların işsiz kalmasıyla sonuçlanmaktadır.

Kamu politikaları: Emegün mesleki ve coğrafi mobilitesinin maliyetlerinin yükseltilmesi ve ücret rijitliğini arttırıcı yasal düzenlemeler yapısal işsizliği arttırabilir. Yapısal işsizliğe düşen işçilerin yeniden istihdam statüsüne geçebilmeleri oldukça zordur. Bu nedenle kamu, eğitim sübvansiyonları ve diğer bölgelerdeki emek piyasaları hakkında bilgi sağlama gibi bazı politikalarla bu işsizliği azaltabilir.

Konjonktürel İşsizlik

Devri işsizlik ya da yetersiz talep işsizliği olarak da adlandırılan konjonktürel işsizlik, piyasa ekonomilerinde ekonomik faaliyetlerin dönemsel dalgalanmalar göstermesinin bir sonucu olup, ekonominin daralma dönemlerinde artmakta, genişleme dönemlerinde ise toplam talebe bağlı olarak azalmaktadır. Bundan önce incelediğimiz iki işsizlik türünde de piyasada açık işler bulunmakta ancak geçici işsizlikte

bilgi eksikliği, yapısal işsizlikte de mesleki ve coğrafi dengesizlikler gibi nedenlerle iş arayanlarla işsizlerin eşleşmemeleri söz konusu olmaktadır. Konjonktürel işsizlik ise bunlardan farklı olarak, piyasada yeterince iş olmaması nedeniyle ortaya çıkan bir işsizlik türüdür.

Konjonktürel işsizlik, dayanıklı mal üreten sanayi kollarında (çimento ve demir sanayi gibi) daha çok etkili olmaktadır. Dayanaksız mal üreten sanayi kollarında ise bu tehlike daha azdır. Bir ürünün tüketim süresi ne kadar uzarsa yani dayanıklılığı ne kadar artarsa, bunalım dönemlerinde işçinin istihdam süresi de o oranda azalmaktadır.

Konjonktürel işsizlik, geçici işsizlik gibi ekonomide yaygın olarak görülür. Yani, konjonktürel işsizliği ekonominin sadece belli kesimlerinde değil, çok sayıda sektörde gözlememiz mümkündür. Bu tür işsizliğin süresi geçici işsizlikten daha uzun, yapısal işsizlikten ise daha kısadır.

Mevsimlik İşsizlik

Mevsimlik işsizliğin genel olarak iki sebebi bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, hava şartları ve mevsim değişimleri sonucu üretimde meydana gelen aksamalardır. İkinci tür sebep ise mevsim koşulları ve değişimleri sonucu bazı mal ve hizmetlerin talebinde ortaya çıkan düşüşlerdir. Hava şartları ve mevsim değişiklikleri genellikle üretime tesir etmek suretiyle mevsim işsizliğine neden olur. Örneğin, tarımda ve inşaat sektöründe, üretim mevsim koşulları bakımından yıl boyunca devam ettirilemez. Buna karşılık, diğer bazı sanayi kollarında, bazı mallara karşı talebin belirli mevsimlerde değişmesinden ileri gelen bir işsizlik ortaya çıkabilir. Örneğin, mayo, kürk, kömür, dondurma gibi bazı malların üretimi bütün yıl boyunca devam ettirilebilir ancak bu malların talebindeki değişimler mevsim işsizliğine neden olabilir (Zaim, 1997:179).

Mevsimlik işsizlik bir yönüyle konjonktürel işsizliğe de benzemektedir. Nitekim, konjonktürel işsizlik de emek talebindeki dalgalanmalar sonucu ortaya çıkan bir işsizlik türüdür. Mevsimlik işsizliğin konjonktürel işsizlikten farkı ise bu dalgalanmaların beklenen ve sistematik dalgalanmalar oluşudur.

Bu tür işsizlik, tarım, turizm ve inşaat sektörlerinde daha etkili olmaktadır. Özellikle, üretimin doğa koşullarına bağlı olduğu tarımsal alanlarda, ekim ve hasat mevsimleri dışında istihdam olanakları daralmakta ve işsizlik ortaya çıkmaktadır. Yine, benzer biçimde, inşaat sektöründeki durgunluk sonucunda kış aylarında inşaat işçisi talebi de azalmaktadır.

Konjonktürel işsizlik: Ekonomik faaliyetlerdeki dönemsel dalgalanmaların yarattığı bir işsizlik türüdür.

Konjonktür: Bir ülkenin ekonomik durumunu belirli bir anda açıklayan unsurların bütünüdür.

Mevsimlik işsizlik: Mevsim koşulları ve değişimleri sonucu bazı mal ve hizmetlerin üretiminde azalması ya da bazı mal ve hizmetlerin talebinde meydana gelen düşüşler neticesinde ortaya çıkan işsizlik türüdür.

Ülkelerin gelişmişlik düzeyleri ile karşılaştıkları işsizlik türleri arasında nasıl bir ilişki kurulabilir?



TÜRKİYE'DE İŞSİZLİK

Türkiye'de çok parçalı bir yapıya sahip bulunan emek piyasaları, çeşitli dual yapıların bir arada bulunduğu bir nitelik arz etmektedir. Kırsal istihdam-kentsel istihdam, formel sektör-informel sektör ve tarımsal istihdam-sanayi istihdamı gibi istihdam şekilleri iç içe ve karşı karşıyadır. Diğer taraftan tarımsal istihdamın orantısız büyüklüğü, büyük bir emek arzı fazlalığı, işgücünün büyük çoğunluğunun genç ve niteliksiz olması, ücretli çalışanların toplam istihdam içerisindeki payının azlığı ve emek piyasasındaki kurumsallaşma düzeyinin düşüklüğü gibi temel sorunlar bulunmaktadır. Emek piyasasındaki bütün bu sorunlar, işsizliğin ağırlığını ve şiddetini daha da artırmaktadır.

İşsizlik, Türkiye'nin son otuz yılına damgasını vurmuş sosyo-ekonomik sorunların başında gelmektedir. Bu otuz yıllık süre içerisinde, çözülmesi bir yana her geçen gün giderek yaygınlaşan ve süreklilik gösteren yapısal bir nitelik kazanmıştır. Kuşkusuz bunun temelinde, ülkemizin tarım toplumu olma niteliğinden bir türlü sıyrılamayışı, hızlı ve dengeli bir sanayileşmenin gerçekleştirilememiş olması olgusu yatmaktadır.

Tablo 6.2
Mevsim Etkilerinden Arındırılmamış Temel İşgücü Göstergeleri (Ekim)

	TÜRKİYE		KENT		KIR	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011
Kurumsal olmayan nüfus (000)	71574	72 724	49279	49 731	22295	22994
15 ve daha yukarı yaştaki nüfus (000)	52788	53 928	36638	37 156	16150	16772
İşgücü (000)	25873	26 939	17183	17 688	8 689	9 252
İstihdam (000)	22972	24 486	14840	15 722	8 132	8 764
İşsiz (000)	2 901	2 454	2 344	1 966	557	488
İşgücüne katılma oranı (%)	49,0	50,0	46,9	47,6	53,8	55,2
İstihdam oranı (%)	43,5	45,4	40,5	42,3	50,4	52,3
İşsizlik oranı (%)	11,2	9,1	13,6	11,1	6,4	5,3
<i>Tarım dışı işsizlik oranı (%)</i>	14,1	11,6	14,1	11,5	13,8	11,8
<i>Genç nüfusta işsizlik oranı⁽¹⁾(%)</i>	21,3	17,4	25,0	20,3	14,2	11,8
İşgücüne dahil olmayanlar (000)	26915	26 989	19455	19 469	7 460	7 520

(1) 15-24 yaş grubundaki nüfus
Not: Rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

Türkiye'de işsizlik sorununu daha iyi kavrayabilmemiz için öncelikle ülkemizdeki istihdamın yapısını bilmemiz gerekir. TÜİK'in 2011 yılı Ekim dönemi Hanehalkı İşgücü Anketi ışığında Türkiye'nin istihdam yapısına ilişkin bazı verileri şu şekilde sıralayabiliriz:

2011 yılı Ekim döneminde:

- Türkiye genelinde işgücüne katılma oranı, bir önceki yılın aynı dönemine göre 1 puanlık artışla % 50 olarak gerçekleşmiştir. Aynı dönemler için yapılan kıyaslamalara göre; erkeklerde işgücüne katılma oranı 0,9 puanlık artışla % 71,7, kadınlarda ise 1 puanlık artışla % 29'dur.
- İşgücününün eğitim ve yaş dağılımları ise toplam işgücününün % 16,9'unu 15-24 yaş grubundakiler oluşturmaktadır. Lise altı eğitimlilerde işgücüne katılma oranı; erkekler için % 70, kadınlar için %25,1'dir. Yükseköğretim mezunu erkeklerde % 85,2 olan işgücüne katılma oranı, kadınlarda % 70,7'dir.
- İstihdam edilenlerin sayısı, geçen yılın aynı dönemine göre 1 milyon 514 bin kişi artarak 24 milyon 486 bin kişiye yükselmiştir. Bu dönemde, tarım sektöründe çalışan sayısı 387 bin kişi, tarım dışı sektörlerde çalışan sayısı 1 milyon 127 bin kişi artmıştır.
- İstihdam edilenlerin % 25,7'si tarım, % 19'u sanayi, % 7,2'si inşaat, % 48'i ise hizmetler sektöründedir. Önceki yılın aynı dönemi ile karşılaştırıldığında tarım sektörünün istihdam edilenler içindeki payının herhangi bir değişim göstermediği, inşaat sektörünün payının 0,6 puan arttığı, buna karşılık sanayi sektörünün payının 0,6 puan, hizmetler sektörünün payının ise 0,1 puan azaldığı görülmektedir.

- İstihdam edilenlerin;
 - % 71'i erkek nüfustur.
 - % 58,3'ü lise altı eğitimidir.
 - % 62,2'si ücretli, maaşlı veya yevmiyeli, % 24,1'i kendi hesabına veya işveren, % 13,6'sı ise ücretsiz aile işçisidir.
 - % 58,2'si 10 kişiden az çalışanı olan işyerlerinde çalışmaktadır.
 - % 3,1'inin ek bir işi vardır.
 - % 2,4'ü mevcut işini değiştirmek için veya mevcut işine ek olarak bir iş aramaktadır.
 - Ücretli olarak çalışanların % 87,2'si sürekli bir işte çalışmaktadır.

Türkiye'de İşsizliğin Boyutları

Türkiye'de işsizlik oranının yüksek olduğu, işsizliğin yaygın ve sürekli bir nitelik gösterdiği herkesçe bilinmesine rağmen, ülkemizdeki istihdamın yapısal özellikleri ve işsizlik sigortası sisteminin kapsamının henüz yetersiz oluşu gibi bazı nedenlerle bu konuda doğru ve güvenilir veriler elde edilememektedir.

Türkiye'de istihdam ve işsizlik konusunda en kapsamlı bilgiye TÜİK'in Hanehalkı İşgücü Anketleri'nde (HİA) ulaşılabilmektedir. 1988 yılından sonra düzenli olarak yılda iki kez yapılan bu anketler, 2000 yılından itibaren yılda 4 defa yapılmaya başlanmıştır. ILO norm ve standartlarına uygun olarak yapılan Hanehalkı İşgücü Anketi, bu alanda ülkemizde en güvenilir veri kaynağı olmaktadır.

	2010	2011
Çalışma Çağındaki Nüfus	52 572	53 635
İşgücü	26 260	27 462
İstihdam	23 478	24 953
Tarım	6 284	6 705
Sanayi	4 575	4 710
Hizmetler	12 619	13 538
İnşaat	1 632	1 879
İşsiz Sayısı	2 782	2 509
İşgücüne Katılma Oranı (Yüzde)	50,0	51,2
İstihdam Oranı (Yüzde)	44,7	46,5
İşsizlik Oranı (Yüzde)	10,6	9,1
Tarım Dışı İşsizlik Oranı (Yüzde)	13,6	11,8
Genç Nüfusta İşsizlik Oranı (Yüzde)	19,5	18,3

Tablo 6.3
Yıllar İtibarıyla Yurt İçi İşgücü Piyasasında Gelişmeler

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları (15+Yaş, Bin Kişi)

Türkiye'deki İşsizliğin Türleri ve Nedenleri

Ülkemizin demografik, ekonomik ve istihdam yapısı işsizliğin farklı türlerinin aynı anda varolmasına neden olmaktadır. Türkiye'nin bir tarım ülkesi olma niteliğini hâlâ sürdürmesi, tarımsal istihdamın toplam istihdam içindeki payının büyüklüğü, tarımda çalışanların önemli bir kısmının küçük bir toprak parçası üzerinde, son derece düşük bir gelire çalışması ve ülkemizde tarımsal üretimin hâlâ mevsim koşullarına bağlı olarak yapılması nedeniyle özellikle kış aylarında mevsimlik işsizlik etkili olmaktadır.

Emek piyasasının işleyişindeki aksaklıklar ve organizasyon bozuklukları ve ek-sik kurumsallaşma, geçici işsizliğin artmasına yol açarken; konjonktürel dalgalan-malar da ekonomik istikrarın sık sık bozulduğu ülkemizde, konjonktürel işsizliğe neden olmaktadır.

Genç ve dinamik bir nüfus yapısına sahip olan ülkemizde işsizliğin en belirgin özelliği ise yapısal bir nitelik taşımasıdır. Türkiye’de işsizlik bir yönüyle faktör den-gesizliğinden kaynaklanmaktadır. Bunda sermaye ve donatım yetersizliği, ekono-mik yapının özellikleri, Türkiye’nin bir tarım ülkesi olma niteliğini koruması ve istihdam politikalarının yetersizliği gibi faktörler etkili olmaktadır.

Gizli işsizlik ise ülkemizin tüm sektör ve kesimlerinde görülen ve yoğun bir biçimde yaşanan bir işsizlik türüdür. Kırsal kesimdeki nüfus artışının yarattığı baskı, sınırlı tarım alanlarında gereğinden fazla işgücünün istihdam edilmesine neden olurken, kırsal kesimden işsizlik ve yoksulluk nedeniyle kente göç edenler de mar-jinal sektörde aynı tür işsizliğin yaşanmasına neden olmaktadır.

Türkiye’deki İşsizliğin Bazı Özellikleri

Türkiye’de işsizliğin makroekonomik ve yapısal nedenleri kadar mikroekonomik düzeyde incelenmesi de önemli bir konudur. İşsiz gruplara, HİA verileri ışığında, çeşitli özellikleri itibarıyla baktığımızda şu noktalar dikkati çekmektedir:

- İşsizlik genel olarak kentsel alanlarda, kırsal bölgelere göre daha yüksektir.
- Kentlerdeki işsizlikten daha çok kadın işgücü etkilenirken, kırsal alanlarda işsizliğin daha çok erkek işgücünü etkilediği görülmektedir.
- Genç nüfus olarak kabul edilen 15-24 yaş grubundaki işgücü, işsizlikten en çok etkilenen yaş grubu olarak karşımıza çıkmaktadır.
- İşsizlerin büyük çoğunluğu ilkokul düzeyinde eğitime sahip kişilerdir. Ancak son yıllarda eğitilmiş gençler arasında işsizliğin hızla arttığı gözlenmektedir.
- İşsizlerin dikkate değer bir kısmı, 1 yıl ve daha uzun süreli işsizlerden (uzun dönemli) oluşmaktadır.
- İşsizlerin önemli bir bölümünü “ilk kez iş arayanlar” oluşturmaktadır.

SIRA SİZDE

6

Ülkemizde yaşanan işsizlik sorununun genç nüfus arasında daha etkili olmasının nedenle-ri neler olabilir?

İŞSİZLİK VE ENFLASYON İLİŞKİSİ: PHILIPS EĞRİSİ

İktisat politikasının temel amaçlarından birisi fiyat istikrarı iken bir diğeri de tam istihdamın sağlanmasıdır. Ancak bu iki amaç birbiriyle çelişmektedir. Bu durum karşısında ya fiyat istikrarına öncelik verip, işsizliğin artması kabul edilecek ya da işsizlik oranının aşağılara çekilmesi için fiyat istikrarından ödün verilecek, yani enflasyonun artmasına razı olunacaktır.

A.W. Philips, enflasyonla ya da parasal ücretlerdeki artış oranı ile işsizlik ara-sındaki ilişkiyi incelemiş ve bu ilişkiyi, kendi adıyla anılan eğri ile ortaya koymuş-tur. Enflasyon-işsizlik ilişkisini ortaya koyabilmek için Keynesyen iktisatçılar tara-fından kullanılan temel bir kavram niteliğinde olan Philips eğrisi, iktisat politikası kararları alanlara, enflasyonla işsizlik arasında farklı tercihler sunmaktadır. Buna göre, daha yüksek veya daha düşük bir enflasyon cinsinden bir maliyete katlana-rak, daha düşük veya daha yüksek bir işsizlik oranı elde edebilmek için talebi des-tekleyici veya kısıcı önlemler alınabilir.

Philips eğrisinin tarihsel olarak üç farklı aşamadan geçtiğini söyleyebiliriz. Bi-rincisi, enflasyon oranı ile işsizlik arasında ters yönlü ve istikrarlı bir ilişkinin bu-

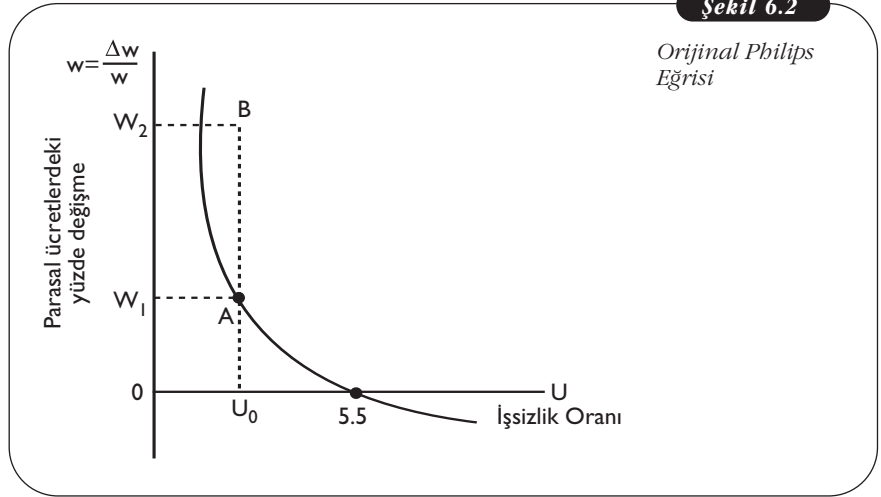
lunduğu varsayımından hareketle, Philips ve Lipsey tarafından Philips eğrisi kavramının şekillendirildiği ilk aşamadır. İkinci aşamayı, Philips eğrisinde kısa ve uzun dönem ayrımı yapan Friedman ve Phelps tarafından yöneltilen eleştiriler oluşturmaktadır. Üçüncü aşamada ise Philips eğrisine rasyonel beklentiler okulunca yapılan ve enflasyonla işsizlik oranı arasında sistematik bir ilişkinin olmadığını iddia eden eleştiriler yer almaktadır (Yıldırım, 1999:395). Şimdi bu aşamaları sırasıyla incelemeye çalışalım:

Philips ve Lipsey Modelleri

Philips Modeli

Parasal ücretlerle işsizlik oranı arasındaki ilişki, 1958 yılında Avustralyalı iktisatçı A.W. Philips tarafından incelenmiştir. İngiltere’de 1861-1957 döneminde işsizlik ile parasal ücretlerdeki değişimler arasındaki ilişkiyi araştıran Philips, bu iki değişken arasında ters yönlü bir ilişkinin bulunduğu, işsizlik oranı %5.5 olunca enflasyon oranının sıfır olduğu sonucuna ulaşmıştır. Philips eğrisi olarak ifade edilen negatif eğimli eğri, işsizlik oranı ile enflasyon oranı arasında bir değiş-tokuş olduğunu ve dolayısıyla da daha yüksek bir enflasyon oranı karşılığında işsizliği azaltmak ya da tam tersini yapmanın mümkün olduğunu ifade etmektedir.

Şekil 6.2’deki orijinal Philips eğrisinde, dikey ekseninde parasal ücretteki oransal değişim, yatay ekseninde de işsizlik oranı yer almaktadır. Şekle göre, işsizlik oranı yükseldikçe parasal ücretlerdeki artış oranı azalmaktadır. Yine şekle göre, işsizlik oranı %5.5 iken parasal ücretler değişmemekte ve parasal ücretler, işsizlik oranı düşerken daha hızlı, işsizlik oranı artarken ise daha yavaş yükselmektedir.



1960'lı yıllarda Nobel ödüllü iktisatçılar Paul Samuelson ve Robert Solow, Philips eğrisini ekonomi politikasının önemli bir analiz aracı hâline getirmişlerdir. Samuelson ve Solow çalışmalarında Philips eğrisini parasal ücretteki değişim yerine enflasyon oranı ile işsizlik oranı arasındaki ilişkiyi ifade eden bir kavrama dönüştürmüşlerdir. Aynı zamanda, Philips eğrisi ekonomi politikalarını hazırlayanlara farklı işsizlik ve enflasyon oranlarının kombinasyonlarını içeren çeşitli alternatifler sunan bir araç olarak da yorumlanmıştır.

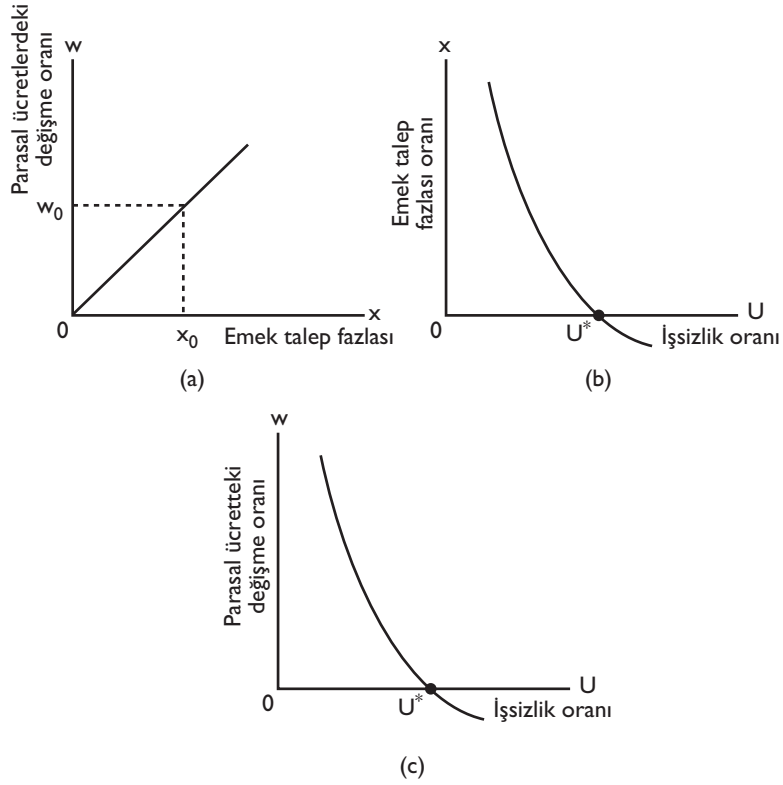
Lipsey'in Talep Fazlası Modeli

A.W. Philips'in, ampirik gözlemlere dayanarak elde ettiği Philips eğrisinin teorik temelleri R.Lipsey tarafından oluşturulmuştur. Lipsey, kurduğu emek piyasası modelini iki fonksiyon kullanarak Philips eğrisi ile ilişkilendirmektedir. Bunlar: emek talep fazlası ile parasal ücretlerdeki değişim arasındaki pozitif bir ilişkiyi gösteren ücret ayarlama fonksiyonu ile emek talep fazlası ile işsizlik oranı arasındaki negatif ilişkiyi gös-

teren fonksiyondur. Buna göre, emek talep fazlası büyüdükçe ücret haddindeki artış hızlanacaktır. Emek talebi ve arzı eşitken, yani emek talep fazlasının sıfır olduğu durumda, parasal ücret sabit kalacaktır. Lipsey, modelinde emek talep fazlası ile işsizlik oranı arasında ters yönlü bir ilişki kurmuş, tüm işsizliğin geçici (friksiyonel) işsizlikten ibaret olduğu işsizlik oranını tam istihdam durumu kabul ederek, bu işsizlik durumunda talep fazlasının sıfır olduğunu varsaymıştır. Buna göre, emek talep fazlasının artması işsizlik oranını azaltacağı gibi talep fazlasındaki bir azalış da işsizlik oranını arttıracaktır. Philips eğrisi, bu iki fonksiyonun birleştirilmesiyle elde edilmektedir.

Şekil 6.3

Lipsey'in Philips Eğrisini Elde Etmesi



Şekil 7.3'ün (a) kısmında parasal ücretteki değişme ile emek talebi fazlası arasında, (b) kısmında ise emek talebi fazlası ile işsizlik oranı arasındaki ilişki görülmektedir. Şeklin (c) kısmında ise (a) ve (b)'deki ilişkilerden yararlanılarak ücret enflasyonu ile işsizlik arasındaki ilişki elde edilmiştir.

Doğal İşsizlik Oranı Hipotezi ve Philips Eğrisi

Philips eğrisi, 1960'ların sonlarından itibaren başta Milton Friedman olmak üzere Parasalcılar tarafından şiddetle eleştirilmeye başlanmıştır. Bu eleştirilerin hareket noktası ise Philips eğrisinde işsizlikle enflasyon arasındaki ilişkinin nominal ücret üzerinden kurulmuş ve dolayısıyla da emek arzının nominal ücretin bir fonksiyonu olduğunun kabul edilmiş olmasıdır. Bu yaklaşımın yetersizliği anlaşılınca, iktisatçılar emek arzının reel ücretin bir fonksiyonu olduğunu ancak gerçekleşen fiyat düzeyi konusunda tam bir bilgiye sahip olmayan işçilerin beklenen fiyat düzeyi üzerinden emeklerini arz ettiklerini kabul etmişlerdir. Özellikle M. Friedman ve E. Phelps tarafından, enflasyonist beklentilerin etkilerini göz önüne almayan Philips eğrisi yorumuna kar-

şılık, değişen enflasyonist beklentilerin hesaba katılması hâlinde, Philips eğrisinin uzun dönemde istikrarlı olmayacağı, eğri üzerinde bir noktanın seçilmesi ile belirlenen enflasyon oranının, bir uyum döneminden sonra yeni bir beklenen enflasyon oranına ve Philips eğrisinin kaymasına neden olacağı ileri sürülmüştür.

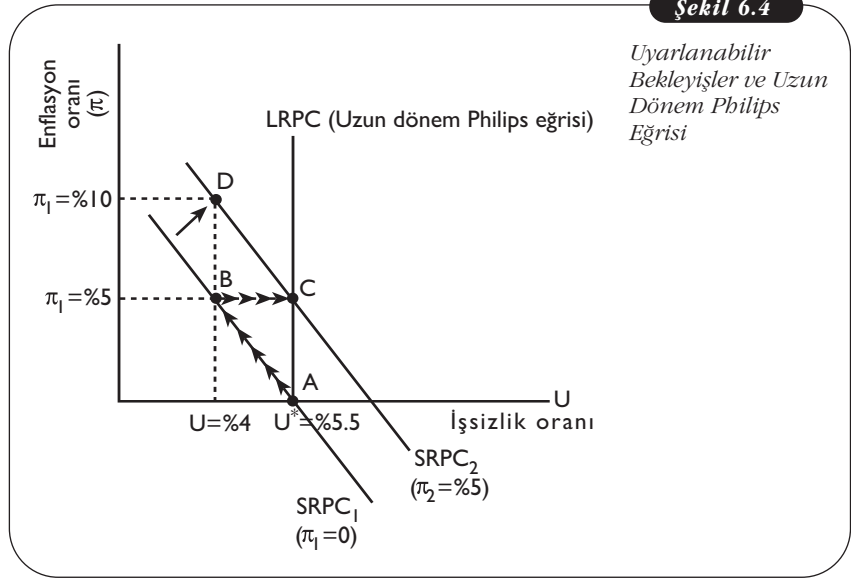
Şekil 6.4'te ekonomi birinci dönemde SRPC1 (kısa dönem Philips eğrisi) üzerindeki A noktasında, gerçekleşen işsizlik oranı doğal işsizlik oranına (%5,5), gerçekleşen enflasyon oranı da beklenen enflasyon oranına eşit ve sıfırdır ($\pi_1=0$). İkinci dönemde genişletici para ve maliye politikaları izlenerek toplam talebin artması ve işsizliğin %4'e düşürülmesi isteniyorsa, ekonomi SRPC1 üzerindeki B noktasına gelir ve enflasyon oranı %5 olur. Fiyatların %5 artması enflasyon beklentilerinin ayarlandığı bir öğrenme süreci başlar

ve Philips eğrisi SRPC2'ye doğru kayar. SRPC2 Philips eğrisi üzerinde beklenen enflasyon oranı %5'tir ve işsizlik oranı C noktasında doğal orana (%5,5) eşittir. İşsizliğin %4'te tutulması enflasyon oranının %10'a çıkmasıyla mümkündür. Bir başka deyişle genişletici politika ekonominin uzun dönemde A noktasından C noktasına hareket etmesine yol açar. İşsizliği doğal oranının altında tutmaya yönelik her girişim enflasyonun artmasına yol açmaktadır. Kısa dönem Philips eğrileri üzerindeki A ve C noktaları beklenen ve gerçekleşen enflasyon oranlarının eşitlendiği ve işsizliğin doğal işsizlik oranına eşit olduğu noktaların bileşimi uzun dönem Philips eğrisini meydana getirmektedir.

Doğal işsizlik oranı hipotezi, özetle şu şekilde ifade edilebilir: Kısa dönemde işsizlik ve enflasyon oranları arasında bir değiş-tokuş olabilir. Ancak bu, enflasyon oranının bütünüyle öngörülemediği ve dolayısıyla ücret artışlarına yansıtılmadığı durumlarda söz konusu olabilir. Örneğin, para miktarındaki bir genişleme ile ekonomideki işsizlik oranında bir düşme olsa da bu geçici bir durumdur. Çünkü bir süre sonra beklentiler gerçekleşen fiyat artışlarını yakalayacak ve ekonomi doğal işsizlik oranına dönmekle kalmayıp enflasyon oranı da yükseltilmiş olacaktır. Özellikle Friedman'a göre, bundan çıkacak iktisat politikası önerisi açıktır: İktisat politikası uygulayıcıları ekonomideki işsizlik oranını bazı zorlamalarla, örneğin parasal genişlemelerle, düşürmeye çalışmamalıdır. Yapılması gereken, ekonomideki parasal değişkenlerin, ekonominin doğal büyümesine göre ve sabit bir oranda artırılmasıdır (Uygur, 1983:12).

Rasyonel Beklentiler ve Philips Eğrisi

J.F.Muth, R.Lucas ve T.J.Sargent gibi Rasyonel beklentiler hipotezinin teorisyenleri, enflasyonist beklentilerin de diğer tüm beklentiler gibi, plan yaparken elde edilebilir tüm bilgilerin avantajını kullanmak isteyen akıllı insanlar tarafından oluşturulduğunu söylerler. Onlara göre, beklentiler rasyoneldir ve bu beklentilerdeki ya-



nılgılar sürekli olmayıp uzun dönemde yoktur. Beklentilerdeki yanılgılar ancak makro düzeydeki bilgilerin zamanında elde edilememesinden kaynaklanmaktadır.

Rasyonel beklentiler hipotezine göre, insanlar enflasyonu tahmin ederken, uyarlanabilir beklentiler teorisinde ifade edildiği gibi, yalnızca geçmiş yılın enflasyon oranını göz önünde tutarak, basit bir biçimde düşünmezler. Her birisinin kristal küresi bulutlu olmasına rağmen, insanlar akıllıdırlar ve ekonominin işleyişi konusunda bilgi sahibidirler. Dolayısıyla sadece geçmiş dönemin ve bugünün fiyat değişmelerine bakmazlar, aynı zamanda bütçe açıkları ya da para arzındaki değişimin gelecek yılın enflasyon oranı üzerinde yaratacağı etkileri de göz önünde tutarlar (Tucker, 2000:404).

Sonuç olarak, Rasyonel Beklentiler Hipotezine göre, para ve maliye politikalarındaki işsizliği azaltmaya yönelik sistematik ve tahmin edilebilir genişlemeler hiçbir fayda sağlamadığı gibi daha yüksek bir enflasyonu da beraberinde getireceği için ekonomiye büyük oranda zarar verir. Dolayısıyla ekonomi kendi hâline bırakılır ve aktif iktisat politikalarıyla müdahale edilmezse piyasalar her konuda en iyi çözümü getirir.

Enflasyonu Hızlandırmayan İşsizlik Oranı (NAIRU)

1970'lerde yaşanan, yüksek işsizlik ve enflasyonun aynı anda varıldığı bir ortamı ifade eden stagflasyon olgusu, iktisatçıların istikrarlı bir Philips eğrisinin varlığı konusundaki görüşlerini büyük ölçüde değiştirmelerine yol açmıştır. Bazı Keynesci iktisatçılar, yaşanan bu gelişmeler karşısında, enflasyon ve işsizlik arasındaki ilişki konusunda Parasalcı ve Keynesyen görüşleri bir senteze tabi tutarak Philips eğrisini yeniden yorumlamışlardır. Bu kapsamda, Keynesyen iktisatçılardan Franco Modigliani ve Lucas Papademos, NAIRU (Non-Accelerating Inflation Rate of Unemployment) kavramını ortaya atmışlardır.

Eğer bir ekonomide işsizlik oranı, istikrarlı bir enflasyon oranını sağlayan NAIRU'dan daha düşükse, enflasyon yükselme eğilimine girecek, tersine cari işsizlik oranı NAIRU'dan daha yüksek bir düzeyde ise enflasyon düşme eğilimi gösterecektir. Son yıllarda NAIRU kavramının yeniden gündeme gelmesinde en önemli etken, bunun gelişmiş ülkelerin çoğunda para politikalarının yönlendirilmesinde temel gösterge olarak kabul edilmesidir (Şıklar, 1999:6). NAIRU kavramının iktisat politikaları açısından ortaya koyduğu en önemli bulgu ise talep yönetimi politikalarının işsizliği önlemeye yönelik olumlu etkilerinin kısa dönemli olacağı, uzun dönemde ise bu politikaların enflasyonist etkilerinin kaçınılmaz olacağıdır.

Friedman ve Phelps'in geliştirdiği, enflasyonun istikrarlı bir seyir izlediği ve tam istihdam düzeyi ile uyumlu, emek ve mal piyasalarının dengede olduğu işsizlik oranı olarak kabul edilen doğal işsizlik oranı ile NAIRU genelde eş anlamlı kavramlar olmakla birlikte aralarında bir takım farklılıklar da bulunmaktadır. Bir kere, doğal işsizlik oranı bir denge değeri olarak tanımlanmıştır. Buna karşılık NAIRU, istatistiksel bir değer olarak önerilmiştir. Daha da önemlisi NAIRU teorisi düşük işsizliğin, işsizliğin nedenlerinden ve özellikle para politikasından bağımsız bir biçimde enflasyonun artmasına neden olacağını belirtmektedir. Bir diğer önemli farklılık da NAIRU'nun kısa dönemde doğal işsizlik oranından daha fazla dalgalanma göstermesidir. Durağan bir enflasyon oranı ile uyumlu olan işsizlik oranı zaman içinde önemli ölçüde değişebilir. Örneğin, eğer hava şartları gıda fiyatlarının yükselmesine neden olmuşsa, durağan bir enflasyon oranı ile uyumlu olan işsizlik oranı yükselecek, kısa dönem NAIRU artacaktır. Bunun tersine verimlilikte meydana gelen artışlar fiyatlar üzerinde aşağı doğru baskı oluşturarak kısa dönem NAIRU'nun azalmasını sağlar. Oysa doğal işsizlik oranı, emek piyasasını tanımlayan yapısal faktörlere bağlı olduğundan zaman içinde değişimi daha yavaştır (Biçerli, 2000: 515).

Özet



İşsizliğin bireysel, toplumsal ve ekonomik açıdan taşıdığı önemi tanımlamak

Tek geçim kaynağı ücret olan bireyin ve ailesinin işsizlik sonucu bundan da yoksun kalması, bireysel düzeyde ciddi sorunlar yaratabilir. İşsizlik yalnızca işsiz birey ve ailesi için değil; toplumsal ve ekonomik açıdan da önemli bir sorundur. Artan işsizlik sonucu ekonomide satın alma gücünün ve dolayısıyla da harcama düzeyinin düşmesi, üretim kaybına neden olmaktadır. İşsizliğin yarattığı toplumsal sorunlar da en az ekonomik sorunlar kadar fazladır. Tarihte demokrasiyi tehdit eden siyasal gelişmelerin çoğu kitlesel işsizliğin bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır.



İşsizliğin ekonomik açıdan nasıl tanımlanabildiğini ve ölçülebildiğini açıklamak

İktisatçılar tarafından genellikle, çalışma istek ve yeteneğinde olduğu hâlde cari ücret düzeyinden iş bulamama durumu olarak tanımlanan işsizliğin ölçülmesinde Uluslararası Çalışma Örgütü'nün belirlediği üç kriter bulunmaktadır. Bunlar: "iş olmama", "hâlen çalışmaya hazır olma" ve "iş arama" kriterleridir.



Tarihsel süreçte işsizlik olgusunu açıklamaya yönelik olarak geliştirilmiş olan teorik yaklaşımları değerlendirmek

İşsizliğin nedenleri üzerinde iktisatçılar arasında tam bir fikir birliği oluşmamıştır. Bunun sonucunda da çeşitli iktisat okulları tarafından geliştirilen farklı yaklaşımlar ortaya çıkmıştır. Bu konuda neoklasik iktisatçılar işsizliği tamamen gönüllü bir sorun olarak görürken; Keynesçi iktisatçılar gönülsüz işsizlik sorununa da dikkat çekerek, işsizliğin toplam talepteki yetersizlikten kaynaklandığını ve bu sorunun giderilebilmesi için toplam talebin artırılması gerektiğini savunmuşlardır. İşsizliği açıklama konusunda, özellikle 1970'li yıllarda itibaren yeni yaklaşımlar da ileri sürülmüştür.



İşsizliğin türleri ve işsizliğe yol açan nedenleri açıklamak

İşsizlik, süresi, kapsamı ve nedenleri gibi çeşitli açılardan sınıflandırılabilir. Genel olarak işsizliği, gizli işsizlik ve açık işsizlik olarak ikiye ayırmak mümkündür. Gizli işsizlik emeğin marjinal ve

rimliliğinin sıfır ya da sıfıra çok yakın olması durumudur. Açık işsizlik ise işsizliğin genel olarak tanımıdır. Açık işsizliği dört gruba ayırabiliriz. Bunlar: İşçilerin kısa süreli yer ve iş değiştirmeleri sonucu ortaya çıkan geçici işsizlik; emeğin piyasada talep ve arz edilen becerileri arasında bir dengesizlik olması durumunda ortaya çıkan yapısal işsizlik; ekonomik faaliyetlerin dönemsel dalgalanmalar göstermesi sonucu ortaya çıkan konjonktürel işsizlik ve mevsim koşullarına bağlı olarak ortaya çıkan mevsimlik işsizliktir.



Türkiye'de istihdamın yapısını ve işsizliğin niteliklerini tartışmak

İşsizlik, Türkiye'nin özellikle son otuz yılına damgasını vurmuş çok önemli bir sorundur. Ülkemizde tarımın toplam istihdamdaki payının nispi yüksekliği, kırsal alandan kentsel bölgelere doğru yaşanan hızlı göç, tarım sektöründe ve kamudaki istihdamının verimsizliği, hızlı nüfus artışı ve genç bir nüfus yapısına sahip olan ülkemizin yaşadığı eğitim sorunları, işsizlik sorununun yapısal bir nitelik kazanmasına neden olmuştur.



İşsizlik ve enflasyon arasında nasıl bir ilişkinin bulunduğunu açıklamak

İktisat politikasının temel amaçlarından birisi fiyat istikrarı iken bir diğeri de tam istihdamın sağlanmasıdır. Ancak bu iki amaç birbiriyle çelişmektedir. Bu durum karşısında ya fiyat istikrarına öncelik verip, işsizliğin artması kabul edilecek ya da işsizlik oranının aşağılara çekilmesi için fiyat istikrarından ödün verilecek, yani enflasyonun artmasına razı olunacaktır. A.W. Philips, enflasyonla ya da parasal ücretlerdeki artış oranı ile işsizlik arasındaki ilişkiyi incelemiş ve bu ilişkiyi, kendi adıyla anılan eğri ile ortaya koymuştur. Enflasyon-İşsizlik ilişkisini ortaya koyabilmek için Keynesyen iktisatçılar tarafından kullanılan temel bir kavram niteliğinde olan Philips eğrisi, iktisat politikası kararları alanlara, enflasyonla işsizlik arasında farklı tercihler sunmaktadır. Buna göre, daha yüksek veya daha düşük bir enflasyon cinsinden bir maliyete katlanarak, daha düşük veya daha yüksek bir işsizlik oranı elde edebilmek için talebi destekleyici veya kısıtıcı önlemler alınabilir.

Kendimizi Sıyalım

1. Geçici işsizlikle ilgili olarak aşağıdaki ifadelerden hangisi doğrudur?
 - a. Uzun sürelidir.
 - b. Az gelişmiş ülkelerde daha yaygındır.
 - c. Emek mobilitesinin doğal bir sonucudur.
 - d. İşgücü piyasasına en çok zarar veren işsizlik türüdür.
 - e. Strüktürel işsizlik olarak da adlandırılır.
2. İşsizliğin talep yetersizliğinden kaynaklandığını ileri süren görüş aşağıdakilerden hangisidir?
 - a. Marjinal verimlilik yaklaşımı
 - b. Klasik yaklaşım
 - c. İş arama teorisi
 - d. İçerdekiler-dışarıdakiler yaklaşımı
 - e. Keynesci yaklaşım
3. İçerdekiler-Dışarıdakiler Teorisi'ne göre, bir ekonomide yüksek ücretlerin ve gönülsüz işsizliğin aynı anda varolması neden kaynaklanmaktadır?
 - a. Kamudan
 - b. Dışarıdakilerden
 - c. İçerdekilerden
 - d. İşverenlerden
 - e. Rezervasyon ücretlerinden
4. Aşağıdakilerden hangisi Türkiye'deki işsizliğin nedenlerinden birisi **değildir**?
 - a. Emek piyasasındaki kurumsallaşmanın yetersizliği
 - b. Yeni işlerin yaratılamaması
 - c. Hızlı nüfus artışı
 - d. Ücret düzeyinin nispi yüksekliği
 - e. İstihdamın yapısındaki sektörel dengesizlikler
5. Aşağıdaki işsizlik türlerinden hangisi mahiyeti itibarıyla diğerlerinden farklıdır?
 - a. Konjoktürel işsizlik
 - b. Mevsimlik işsizlik
 - c. Yapısal işsizlik
 - d. Geçici işsizlik
 - e. Gizli işsizlik
6. Aşağıdaki işsizlik türlerinden hangisi diğerlerine göre en uzun sürelidir?
 - a. Friksiyonel işsizlik
 - b. Mevsimlik işsizlik
 - c. Arızı işsizlik
 - d. Yapısal işsizlik
 - e. Konjoktürel işsizlik
7. Aşağıdakilerden hangisi işsizliğin ekonomide yarattığı sorunlardan birisi **değildir**?
 - a. Satılma gücünün yükselmesi
 - b. Makroekonomik dengenin bozulması
 - c. Üretim kaybının artması
 - d. Harcama düzeyinin düşmesi
 - e. Emek verimliliğinin düşmesi
8. Aşağıdakilerden hangisi ülkemizdeki emek piyasalarıyla ilgili en güvenilir veri kaynağı olarak kabul edilir?
 - a. Hanehalkı İşgücü Anketi
 - b. Tüketim Harcamaları Anketi
 - c. Gelir Dağılımı Anketi
 - d. Sanayi Üretim İndeksi
 - e. Tüketici Fiyatları İndeksi
9. Emek piyasası dengede iken bile varolan işsizlik oranına ne ad verilir?
 - a. Standartlaştırılmış işsizlik oranı
 - b. Doğal işsizlik oranı
 - c. Yapısal işsizlik oranı
 - d. Konjoktürel işsizlik oranı
 - e. Mevsimlik işsizlik oranı
10. İşsizliği iş arama sürecinin bir sonucu olarak gören yaklaşım aşağıdakilerden hangisidir?
 - a. Keynes'in genel teorisi
 - b. İçerdekiler-Dışarıdakiler teorisi
 - c. İş arama teorisi
 - d. Rasyonel beklentiler teorisi
 - e. Lipsey teorisi

Yaşamın İçinden



Merkel Erdoğan'dan Esinlendi

Başbakan Recep Tayyip Erdoğan, Nisan 2010'da "TOBB'un her bir üyesi 1 kişiyi işe alsa işsizlik büyük ölçüde azalır" demişti.

Almanya Başbakanı Angela Merkel, Euro Bölgesi'nden 23 milyona tırmanan işsizliği sona erdirecek formül için Başbakan Recep Tayyip Erdoğan'dan esinlendi. Merkel, "Euro Bölgesi'nde 23 milyon şirket var. İşsiz sayısı da 23 milyon kişi. Her şirket 1 kişi işe alsa Euro Bölgesi'nde işsiz kalmaz" dedi.

Vatan gazetesinin haberine göre, işsizliği bitirecek formülü ilk kez geçen hafta Davos'ta yapılan Dünya Ekonomik Forumu'nda açıklayan Merkel, dün yapılan Avrupalı liderler zirvesinde de aynı formülü tekrarladı.

Başbakan Recep Tayyip Erdoğan da Nisan 2010'da Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) üyelerinin her birinin birer kişiyi işe alması halinde işsizlik oranının 3 puan düşeceğini söylemişti.

17 ülkeden oluşan Euro Bölgesi'nde işsizlik yüzde 10.3 seviyesinde bulunuyor. Avrupalı liderler, işsizliğin yükselmeye devam etmesi durumunda yaşanan ekonomik krizin daha da derinleşmesinden korkuyor.

Sadece kemer sıkamak yetmez

Merkel, Euro Bölgesi'ndeki krizin aşılabilmesi için tüm ülkelerin koordinasyon içinde olması gerektiğini ifade ederek şunları söyledi: "Euro Bölgesi olarak dünyadaki toplam milli gelirin yüzde 20'sine sahibiz. Dünya nüfustaki payımız ise yüzde 7. Sadece kemer sıkma önlemleri ile bu krizi aşamayız. Bizim işsizliği azaltmak için temel yapısal reformlara imza atmamız gerekiyor. Euro Bölgesi'nde 23 milyon şirket var. İşsiz sayısı da 23 milyon. Yapısal reformlara hız vermeyip daha rekabetçi duruma gelemesek Avrupa sadece tatil yapacaklar için ideal bir bölge olur."

Avrupa'da işsizlik tırmanışta

Avrupa'da yaşanan ekonomik kriz nedeniyle işsizlik her geçen gün artıyor. Ülkelerin açıkladıkları son verileri göre, Avrupa'da en yüksek işsizlik oranı yüzde 22.9 ile İspanya'da bulunuyor. İspanya'yı zor günler geçiren Yunanistan takip ediyor. Yunanistan'da işsizlik oranı yüzde 18.8 civarında. Litvanya, Letonya, İrlanda, Slovakya ve Portekiz en yüksek işsizliğin olduğu diğer ülkeler olarak sıralanıyor.

İşsizlik oranı 24 yaşın altındakileri kapsayan genç nüfusta ise birçok ülkede yüzde 20'nin üzerinde. 2007-2011 dönemine bakıldığında genç nüfusta işsizlik ora-

nının en fazla arttığı ülkeler borç krizinin pençesindeki ülkelerin olduğu görülüyor. İspanya'da 2007 yılında yüzde 18.20 olan genç nüfustaki işsizlik oranı yüzde 45.77'ye tırmanmış durumda. Söz konusu oran Yunanistan'da yüzde 22.90'dan yüzde 41.35'e ulaştı. İtalya'da genç nüfusun yüzde 28.50'si, Macaristan'da yüzde 25.55'i, Polonya'da yüzde 25.65'i işsiz.

Erdoğan ne demişti?

Başbakan Recep Tayyip Erdoğan, Nisan 2010'da TOBB üyelerinin her birinin birer kişiyi işe alması halinde işsizlik oranının büyük ölçüde düşeceğini ifade ederek şunları söylemişti: "Kendilerine ben şunu da söylüyorum; her şey bu malum kaynaklarla yürümemeli. Eğer TOBB 'Benim 1 milyon 300 bin üyem var' diyorsa, biz diyoruz ki 'Siz birer kişi ilave alsanız, ortalama istihdam etseniz bu üyelerinizi batırır mı? Hayır batırmaz. Batırmayacağına göre birer kişi istihdam edin. Birer kişi istihdam ettiği anda, 1 milyon 300 bin kişinin veya 1.5 milyon kişinin istihdam alanına girdiği anda işsizlik oranını nereye getireceğini tasavvur edin. 3 puana yakın düşüş oluyor. 10 puana otomatikman inmiş oluyorsunuz. Bir de TESK'te yapacağımız yeni düzenlemelerle attığımız adımları düşündüğünüzde zaten onun altına düşeriz."

Kaynak: ntvmsbc, 31/01/2012



Okuma Parçası

İşsizliğin Bölgesel Fotoğrafı

Betam'ın bölgesel işsizlik raporu adeta çok farklı ülkelerden oluşan bir Türkiye'yi çıkarıyor karşımıza.

İşsizliği bölge genelinde izlemeye alıştık. İşsizlik ekonomik konjonktüre göre artıyor ya da azalıyor. Bu gelişmelerin nedenlerini tartışırken de ana malzeme olarak ülke genelinde toplulaştırılmış verileri kullanıyoruz. Oysa Türkiye büyük bir ülke ve bölgeler arasında büyük farklar var. O kadar ki Betam'ın dün yayımladığı bölgesel işsizlik raporu adeta çok farklı ülkelerden oluşan bir Türkiye'yi çıkarıyor karşımıza.

'Bölgesel İşgücü Piyasaları' başlığını taşıyan rapor bölgeden bölgeye (26 bölge) işgücü piyasası dinamiklerinin çok farklılaşabildiğini gösteriyor. Raporu hazırlarken beklenmedik bulgularla karşılaştığımızı, bu beklenmedik bulguların nedenlerini anlamaya çalışırken de işsizliğin yapısal nedenleri hakkında çok ilginç bilgilerin ortaya çıktığını belirtmek istiyorum.

Ezber bozan durumlar

2011 yılı itibarıyla tarım dışı işsizlik fotoğrafına baktığımızda genel hatlarıyla batıda işsizliğin doğuya kıyasla daha düşük olduğunu görüyoruz. Ağrı (Kars, Iğdır, Ardahan dahil) ve Van (Muş, Bitlis, Hakkâri dahil) bölgeleri ilk iki sırayı alırken Manisa (Afyon, Kütahya, Uşak dahil) ile Balıkesir (Çanakkale dahil) bölgeleri en düşük işsizliğe sahip bölgeler olarak temayüz ediyorlar. "Biz bunu zaten bekliyorduk" diyebilirsiniz. Ancak çok çarpıcı istisnalar olduğunu hemen belirtiyim. Bir zamanlar Türkiye'nin en gelişmiş bölgesi sayılan İzmir, Türkiye ortalamasının çok üzerinde işsizliğe sahip. 2011'de bölgelerin tarım dışı işsizlik ortalaması yüzde 13,2; İzmir'inki yüzde 16,5. İki diğer çarpıcı örnek Kayseri (Sivas ve Yozgat dahil) ile Kocaeli-Sakarya bölgeleri. Türkiye'nin en sanayileşmiş bölgeleri arasında yer alan bu iki bölgede tarım dışı işsizlik oranı sırasıyla yüzde 16,7 ve yüzde 14,7. Aksi yönde de beklenmedik durumlar söz konusu. Örneğin Şanlıurfa-Diyarbakır'da tarım dışı işsizliğin (yüzde 11,2) Türkiye ortalamasının altında çıkmasını şahsen beklemiyordum.

Farklı dinamikler

İşsizliğin 2005-2011 döneminde bölgesel evrimine baktığımızda çok farklı işgücü piyasası dinamikleri ile karşılaşılıyor. Son altı yılda Türkiye genelinde tarım dışı işsizlik 1 yüzde puan kadar azalırken (krizde işsizliğin patladığını unutmayalım) 12 bölgede azalış, 14 bölgede artış olduğunu görüyoruz. Artış ve azalışların nedenle-

rine yakından bakınca kabaca dört farklı durum ya da dört farklı bölge grubu ortaya çıkıyor: İşsizlikte azalışın güçlü tarım dışı istihdam artışlarının sonucu olduğu bölgelere Dengeli Gelişen Bölgeler adını verdik. Bu bölgeler daha ziyade Orta Anadolu'da kuzey güney ekseninde kümeleniyorlar. İşsizliğin azaldığı ancak bu azalışın nispeten zayıf istihdam artışlarına rağmen ortaya çıktığı, yani işgücü artışının daha zayıf kaldığı bölgelere Soğuyan Bölgeler diyoruz. Bu bölgeler esas olarak Kuzeybatı Anadolu'da konumlanıyorlar.

İşsizliğin arttığı bölgeler ise iki grupta sınıflanabilir: Baskı Altındaki Bölgeler ve Durumu Kritik Bölgeler. Batıda yer alan Baskı Altındaki Bölgeler, İzmir, Kocaeli ve Trakya bölgeleri. Bu bölgelerde işsizlik güçlü istihdam artışlarına rağmen artmış durumda. Nedeni dışarıdan aldıkları yoğun göçün işgücünü daha hızlı arttırması. 'Baskı Altındaki' diğer bölgeler ise doğuda ye alıyorlar ve bu bölgelerde işsizlik artışına kırdan kente bölge içi göçün neden olduğu anlaşılıyor. 'Kritik' bölgeler ise tarım dışı istihdam artışının zayıf kaldığı bölgeler. En çarpıcı örnekleri Antalya ve Kayseri bölgeleri.

Daha anlatacak çok şey var ama yer bu kadar. Daha fazlasını merak edenlerin Betam'ın raporuna bir göz atmalarını tavsiye ediyorum.

Kaynak: Seyfettin GÜRSEL, Radikal Gazetesi, 19/04/2012

Kendimizi Sınavalım Yanıt Anahtarı

1. c Yanıtınız yanlış ise “Geçici İşsizlik” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
2. e Yanıtınız yanlış ise “Keynesçi Yaklaşım” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
3. c Yanıtınız yanlış ise “İçerdekiler-Dışardakiler Teorisi”ni yeniden gözden geçiriniz.
4. d Yanıtınız yanlış ise “Türkiye’de İşsizlik” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
5. e Yanıtınız yanlış ise “Gizli İşsizlik” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
6. d Yanıtınız yanlış ise “Yapısal İşsizlik” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
7. a Yanıtınız yanlış ise “Giriş”i yeniden gözden geçiriniz.
8. a Yanıtınız yanlış ise “Türkiye’de İşsizliğin Boyutları”ni yeniden gözden geçiriniz.
9. b Yanıtınız yanlış ise “İşsizlik Türleri” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
10. c Yanıtınız yanlış ise “İş Arama Teorisi” konusunu yeniden gözden geçiriniz.

Sıra Sizde Yanıt Anahtarı

Sıra Sizde 1

İşsizliğin sonuçları yalnızca işsiz kalan birey ve ailesini değil, toplumun tamamını ilgilendirir. Bu sonuçlar ekonomik, sosyal hatta siyasal anlamda birçok olumsuzluğa da neden olabilir. Tarihte demokrasiyi tehdit eden siyasal gelişmelerin çoğu kitlesel işsizliğin bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır.

Sıra Sizde 2

TÜİK’in işsizliği teknik olarak, marjinal bir hata payı içinde ölçtüğünden kuşku duyulamaz. Ancak işsizlik sigortası sisteminin ülkemizde uygulanmasına henüz başlanılmış olması ve kapsamının dar oluşu işsiz sayısının tam olarak bilinmesini önlemektedir. Aynı şekilde, kayıt dışı ve tarımsal istihdamın büyük boyutlara ulaştığı ülkemizde istihdamın yapısından kaynaklanan sorunlar da işsizlik oranlarının istatistiklere doğru olarak yansımalarına engel olmaktadır. Bu sebeple çoğu zaman işsizlik oranına eksik istihdam oranı da ilave edilerek bir değerlendirme yapılır.

Sıra Sizde 3

Bu ekonomideki işsizlik oranı %10’dur.

Sıra Sizde 4

Neoklasik iktisatçılar işsizliği tamamen gönüllü bir sorun olarak görüp denge ücret düzeyinde iş arayan herkesin iş bulabileceğini savunurken; Keynesçi iktisatçılar ise gönülsüz işsizlik sorununa da dikkat çekmişler ve işsizliğin toplam talepteki yetersizlikten kaynaklandığını ileri sürerek, hükümetlerin kamu harcamalarını ve yatırımları arttırmak ve parasal araçları kullanmak suretiyle ekonomiye müdahale etmeleri gerektiğini savunmaktadırlar.

Sıra Sizde 5

Mevsimlik, yapısal ve gizli işsizlik daha çok gelişmekte olan ülkelerde görülürken, konjonktürel ve geçici işsizliğe ise gelişmiş ülkelerde sıklıkla rastlanır.

Sıra Sizde 6

Genel olarak, bütün ülkelerde işsizlik sorunundan en fazla etkilenen grupların başında gençler gelmektedir. Çalışma hayatına henüz yeni atılmaları nedeniyle iş çevresine yabancı oluşları, okuldan çalışma hayatına geçişte karşılaşılan güçlükler, iş değiştirme sıklıklarının nispi yüksekliği, tecrübe eksiklikleri, işten çıkarma tazminatlarının nispi olarak düşük olması gibi sebepler, gençlerin işsizlikten niçin daha fazla etkilendiğini açıklayan nedenlerden sadece bir kaçıdır.

Yararlanılan Kaynaklar

- Ataman, B. C. (1998). “İşsizlik Sorununa Yeni Yaklaşımlar”, A.Ü. SBF Dergisi, C.53.
- Beveridge, W. (1945). **Full Employment in a Free Society**, London.
- Biçerli, M. K. (2000). **Çalışma Ekonomisi**, İstanbul.
- Bulutay, T. (1995). **Employment, Unemployment and Wages in Turkey**, Ankara.
- TÜİK, **Hanehalkı İşgücü Anketleri**.
- DPT (2000). **İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, Ankara.
- Ehrenberg, G. ve Smith, R.G. (2000). **Modern Labor Economics**.
- Ekin, N. (2000). **Türkiye’de Yapay İstihdam ve İstihdam Politikaları**, İstanbul.
- Elliott, F.R. (1997) (Çeviri). **Karşılaştırmalı Çalışma Ekonomisi**, Ankara Üniversitesi Yayınları, Ankara.
- Ersel, B. (1999). **Türkiye’de İşsizlik ve İşsizlik Sigortası**, İstanbul.
- Gündoğan, N. (2001). **Genç İşsizliği**, Eskişehir.
- Gürsel, S. ve Ulusoy, V.(1999). **Türkiye’de İşsizlik ve İstihdam**, İstanbul.
- Kutal, G. (1997). “**Türkiye’de İşsizlik Sorunu ve İşsizlerin Yaş Gruplarına ve Eğitim Durumuna Göre Dağılımı**”, MERCEK.
- Lordoğlu, K., Özkaplan, N. ve Törüner, M. (1999) **Çalışma İktisadı**, İstanbul.
- Murat, G. (1998). “**Küreselleşen Ekonomide İstihdam**”, Prof. Dr. Metin Kutal’a Armağan, TÜHİS Yayınları, Ankara.
- OECD (2002). **Main Economic Indicators**.
- OECD (2011). **Employment Outlook 2011**.
- Şıklar, İ., Gerek, S. ve Kaya, A. (1999). **NAIRU: Teori, eleştiri ve Türkiye Uygulaması**, Eskişehir.
- Talas, C. (1997). **Toplumsal Ekonomi**, Ankara.
- Toksöz, G. (1999). **Gelişmiş Ülkelerde İşsizlik Üzerine Güncel Tartışmalar**, Ankara.
- Tucker, I. B.(2000). **Macroeconomics for Today**, South-Western College Publishing.
- Yıldırım, K. ve Karaman, D. (1999). **Makroekonomi**, Eskişehir.
- Zaim, S. (1997). **Çalışma Ekonomisi**, İstanbul.

7

Amaçlarımız

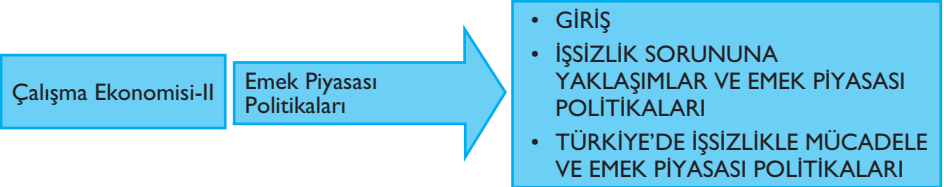
Bu üniteyi tamamladıktan sonra;

- İşsizlikle mücadelede temel yaklaşımları tanımlayabilecek,
- Pasif ve aktif emek piyasası politikalarını açıklayabilecek,
- Türkiye’de işsizlikle mücadelede ne tür politikalar izlendiğini anlatabilecek bilgi ve beceriler kazanabileceksiniz.

Anahtar Kavramlar

- Pasif Emek Piyasası Politikası
- Aktif Emek Piyasası Politikası
- İş Yaratma
- İstihdam Sübvansiyonu

İçindekiler



Emek Piyasası Politikaları

GİRİŞ

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin Başlangıç kısmınının 23. maddesinde, "Herkesin çalışma, işini özgürce seçme, adil ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır" denilmek suretiyle "çalışma hakkı"nın bir "insan hakkı" olduğu ifade edilmiştir. Çalışma hakkının doğal bir sonucu olan "işsizliğe karşı korunma hakkı" da yine aynı maddede vurgulanmıştır. Günümüzde, çalışma kişi için bir "hak", bu hakkın yerine getirilmesi, yani bireyin işsizliğe karşı korunması da "sosyal devlet" kavramının temel unsurlarından birisi hâline gelmiştir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından kabul edilen İstihdamın Desteklenmesi ve İşsizliğe Karşı Korunma Üzerine 168 Sayılı Sözleşme'nin 2. maddesi de aynen şöyledir: "Her üye ülke işsizliğe karşı koruma sistemini ve kendi istihdam politikasını koordine edecek uygun adımları atacaktır. Bu amaçla, kendi işsizliğe karşı koruma sisteminin, özellikle işsizlik yardımı sağlama yönteminin tam, üretken ve serbestçe seçilmiş istihdamın teşvikine katkıda bulunmasını sağlayacak sistemi araştırarak ve bu sistem işverenleri işçi aramadan ve işçileri de üretken istihdam bulma çabasından uzaklaştırmayacaktır."

İŞSİZLİK SORUNUNA YAKLAŞIMLAR VE EMEK PİYASASI POLİTİKALARI

İşsizlik sorunu karşısında benimsenen yaklaşım ve politikalar ülkeden ülkeye değişim göstermektedir. Bu yaklaşımlar arasında bir uçta işsizlik sorununun çözümünü ekonomik gelişmeye bırakan liberal yaklaşımlar yer alırken diğer uçta ise bu sorunu toplumsal bir sorun olarak kabul eden ve istihdam politikalarına öncelikli bir yer veren yaklaşımlar bulunmaktadır. Ükelere, dönemlere ve siyasal iktidarlara göre de toplumlar bu iki uç arasında bir yerde bulunmaktadır (Koray, 1992).

Gelişmiş devletlerin bazıları işsizlik sorununu mücadele edilecek bir sorun olarak görmekte ve bu soruna köklü çözümler getirmeye, sorunu hafifletmeye yönelik aktif önlemler almaya çalışmaktadırlar. Birçok gelişmiş ülke ise istihdamı arttırmaya yönelik politikalar yerine işsizliğin açtığı yaraları onarmayı, geçici bir süre için de olsa işsizlere gelir güvencesi sağlamayı amaçlayan pasif politikaları tercih etmektedir. Gelişmekte olan ülkeler ise genelde işsizlik sorununun büyüklüğü ve maddi olanaklarının yetersizliği karşısında aktif politika üretme olanaklarından yoksun kalmaktadırlar. Bu ülkelerde işsizlere gelir güvencesi sağlamaya yönelik işsizlik sigortalarının kurulması gibi pasif politikaların uygulanması dahi yaygınlaşmamıştır. Buna karşılık birçok gelişme halindeki ülkede devletin gelişmiş ülkeler-

de olduğu gibi resmî istihdam kurumlarıyla veya yasama yoluyla emek piyasasına belirli ölçülerde müdahale ettiği görülmektedir (Kutal, 1996).

İşsizlik sorunuyla mücadelede en etkin ve bilinen yöntem kuşkusuz ekonomik büyümenin sağlanmasıdır. Ekonomide üretim kapasitesi ve yatırımlar arttıkça istihdam alanları da genişleyecek ve işsizlik sorunu azalacaktır. Ancak, ekonomik büyüme emek piyasasının bu önemli sorununu çözmede tek başına yeterli olamaz. Ekonomik büyümenin yanı sıra, işsizliğin türüne göre ve bu sorundan en fazla etkilenen gruplara yönelik bazı istihdam politikalarına da gereksinim duyulmaktadır.

İşsizlik sorunuyla mücadelede izlenen emek piyasası politikaları geleneksel olarak, işsizlik sigortası, işsizlik yardımı gibi işsizlere gelir desteği sağlamaya yönelik “pasif politikalar” ile işsizliği eğitim, iş yaratma, bilgilendirme ve işe yerleştirme faaliyetleri gibi doğrudan önlemlerle azaltmaya yönelik “aktif politikalar” olarak ikiye ayrılmaktadır.

Pasif politikalar, işsiz bireylere iş bulmak ya da istihdam yaratmak ve işsizlik oranlarını azaltmak yerine; işsizliğin bireysel ve toplumsal açıdan yarattığı olumsuzlukları gidermeyi amaçlamaktadır. Aktif politikalar ise işsiz bireyleri doğrudan işsizlikten kurtarmaya yönelik politikalarlardır. Bu iki tür politika da birbirlerine alternatif olmaktan ziyade birbirlerinin tamamlayıcısıdır.

Aktif politikalar, iş dışında sağlanan gelir desteğini ifade eden pasif politikaların karşıtı olarak da kullanılır. Bununla beraber, çeşitli biçimlerde birbiriyle ilişkili bulunan ve birbirini etkileyen aktif ve pasif politikalar arasındaki çizgiyi çizmek bazen güç olabilir. Örneğin, sosyal ödemelerin çoğu mutlak bir hak olmaktan ziyade durumsaldır, yani şarta bağlıdır. İngiltere’de işsizlik ödeneğinin “iş arama ödeneği” (jobseeker’s allowance) olarak yeniden isimlendirilmesinde olduğu gibi. Aynı zamanda, aktif politikalar ile arz yönlü diğer aktif önlemler arasındaki sınırı belirlemede de çeşitli güçlükler bulunmaktadır. Örneğin, ulusal sanayiye yönelik sübvansiyonlar aktif emek piyasası politikası sayılmazken istihdam sübvansiyonları sayılmaktadır. Yine, işsizleri iş için daha etkin mücadele etmeye teşvik eden önlemler aktif politikalar arasında yer alırken sendikalar yasasındaki veya rekabet politikalarındaki değişiklikler bu kategoride sayılmamaktadır (Lange, 1998).

SIRA SİZDE



İşsizlikle mücadelede aktif ve pasif politikalar arasındaki temel farklılık nedir?

Tablo 7.1

Bazı Ülkelerde Emek Piyasası Politikalarına Yapılan Kamu Harcamalarının GSMH İçindeki Payları

Kaynak: OECD Veritabanı, 10/07/2012

Ülkeler	Aktif Politikalar (%)		Pasif Politikalar (%)	
	2000	2010	2000	2010
Avustralya	0.4	0.3	0.9	0.5
Avusturya	0.5	0.8	1.2	1.4
Belçika	1.1	1.5	2.1	2.3
Danimarka	1.9	1.9	2.3	1.6
Fransa	1.2	1.1	1.4	1.5
Almanya	1.2	0.9	1.9	1.3
İtalya	-	0.5	0.6	1.5
Japonya	0.3	0.3	0.5	0.4
Hollanda	1.5	1.2	1.7	1.8
Polonya	0.3	0.7	1.0	0.3
İspanya	0.8	0.9	1.4	3.1
İngiltere	0.2	-	0.3	0.3
ABD	0.2	0.1	0.5	0.8
OECD-Toplam	0.7	0.7	0.9	1.0

Adem Korkmaz - Adnan Mahiroğulları'nın İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları (Ekin Yayınevi, 2007) adlı kitabında emek piyasası politikaları konusunda daha geniş bilgi bulabilirsiniz.



K İ T A P

Pasif Emek Piyasası Politikaları

Gelişmiş ülkelerde daha yoğun olarak uygulanan pasif emek piyasası politikaları, yukarıda da ifade edildiği gibi işsizliği önlemekten ziyade işsizliğin yarattığı bireysel ve toplumsal alandaki olumsuz sonuçları gidermeye yönelik politikalarlardır. Bu önlemler genel olarak işsizlik sigortası ve işsizlik yardımlarıdır.

İşsizlik sigortası, işsiz kalan bireyin ve ailesinin, işsizliğin ortaya çıkaracağı olumsuzluklardan daha az etkilenmesini ve dolayısıyla toplumsal dengeyi korumayı amaçlayan, sigortacılık tekniğine göre faaliyet gösteren bir sosyal sigorta dalıdır. İşsizlik sigortasının bunun yanında, işsizliği önleyici bir fonksiyonu da vardır. O da işsizlik nedeniyle ortaya çıkan satın alma gücünün düşmesini önleyerek üretimin azalmasını, dolayısıyla toplam talep yetersizliğinden kaynaklanan işsizliğin artmasını önlemesidir.

İşsizlik sigortası, çalışanları kendi istek ve kusurları dışında sebeplerle meydana gelecek işsizliğe bağlı gelir kayıplarına karşı koruma sağlayan bir sistemdir. İşsizlik sigortası yakın zamana kadar sadece gelişmiş ülkelerde varlığını sürdürmüştü ve çok kısıtlı sayıda gelişmekte olan ülkede kullanılmıştır. Fakat 1990'lı yıllarda birçok gelişmekte olan ülke de işsizlik sigortası sistemlerini hayata geçirmiştir. Özellikle çok sert yapısal dönüşümlerin yaşandığı Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde ortaya çıkan yüksek işsizliğe karşı işsizlere koruma sağlamak amacıyla bu programlar kullanılmaya başlanmıştır. İşsizlik sigortasının kapsamı, idaresi, finansmanı, yararlanma koşulları, süresi ve miktarı ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir. Bununla beraber sistemin genel kabul görmüş ve çoğu ülkede benzerlik gösteren ortak özellikleri vardır. İşsizlik sigortası genel olarak kamusal kurumlar tarafından yürütülen bir sistemdir ve zorunludur. Az sayıda ülkede sendikalar tarafından yürütülen ve katılımın isteğe bağlı olduğu uygulamalar vardır (örneğin Danimarka, Finlandiya ve İsveç). Kapsam bazı ülkelerde çok geniş olarak vatandaşlık veya yerleşiklik koşuluna bağlı olarak tüm çalışanları içerirken (özellikle Orta ve Doğu Avrupa ülkeleri), birçok ülkede sektör, meslek veya istihdam türüne göre çeşitli kısıtlamalara tabidir. Genel olarak kendi hesabına çalışanlar hariç tüm çalışanlar sistemin kapsamı içindeyken bazı ülkelerde belirli sektörlerde (örneğin tarımda) çalışanlarla belirli istihdam türlerinde (örneğin geçici işlerde veya ev hizmetlerinde) çalışanlar ve iş güvencesinin tam olduğu kamu çalışanları sistemin dışında kalabilmektedir (Gürbüz, Ulus, 2010:14).

İşsizlik ödemeleri Belçika haricinde sınırlı bir süre için yapılmaktadır. Ancak birçok ülkede işsizlik sigortasından faydalanma hakkını kaybetmiş veya hiç kazanamamış kişilere yardım sağlayan işsizlik desteği (unemployment assistance) programları mevcuttur. Bazı ülkeler (Avustralya, Yeni Zelanda, Hong Kong ve Estonya) sadece işsizlik destek programına sahiptir. Genel olarak Batı Avrupa ülkeleri daha uzun süre ile işsizlik ödemesi yaparken İngiltere, ABD ve Japonya gibi ülkelerde ödeme süresi nispeten daha kısadır. Ödeme süresi bazı ülkelerde kişinin yaşı, bakmakla yükümlü olduğu kişilerin varlığı veya bölgedeki işsizlik oranı gibi faktörlere bağlı olarak değişkenlik gösterebilmektedir. Ödemelerin miktarı çoğunlukla işsiz çalışırken elde ettiği ücrete bağlı olarak belirlenmekte ancak bazı ülkelerde geçmiş ücretten bağımsız sabit bir ödeme söz konusu

olabilmektedir (örneğin İngiltere). Sistemin finansmanı genellikle işveren ve çalışan katkılarına bağlı olarak sağlanmaktadır. Türkiye'nin de aralarında bulunduğu bazı ülkelerde devlet de sisteme doğrudan katkıda bulunmaktadır. Diğer ülkelerde devlet sistemin olası açıklarını kapatmakla yükümlüdür (Gürbüz, Ulus, 2010:15).

İşsizlik sigortasından işsiz bireylere yapılacak ödemelerin miktarı işsizliğin süresi üzerinde etkili olabilir. Bu konuda yapılan çalışmalar işsizlik sigortası ödemelerinin cömert sayılabileceği bazı Avrupa ülkelerinde bunun işçilerin rezervasyon ücretlerini arttırdığını tespit etmiştir. Rezervasyon ücretinin artması işsizlerin kendilerine önerilen işleri kabul etmede daha seçici davranmalarına neden olmaktadır. Bu durum, işsizlik sürelerinin uzamasına sebep olacağından bir anlamda "işsizlik tuzağına" düşülmüş olacaktır. Daha açık bir ifadeyle, işsizlik sigortası uygulaması ile pasif anlamda işsizlikle mücadele edilmesi amaçlanırken uygulamanın kendisi işsizliği arttırabilmektedir. İşsizlik sürelerindeki bu artışlar, kimi ülkelerde son çalışılan işteki ücretin %80'ini bulan cömert ödemelerle birlikte işsizlik sigortası fonlarını da aşındırmaktadır. Uygulamanın ayrıca ücretler üzerinde yukarı doğru baskı oluşturarak ekonomik etkinlikten uzaklaşılmasına sebep olduğu da ileri sürülmektedir (Biçerli, 2011: 493).

Pasif politikaların araçlarından bir diğeri de işsizlik yardımıdır. İşsizlik yardımını işsizlik sigortasından ayıran temel farklılık, işsiz kalan kişinin pirim ödemiş olma zorunluluğunun olmamasıdır. Dolayısıyla işsizlik yardımının finansmanı tamamen kamu tarafından karşılanır.

İşsizlere minimum bir hayat standardı sunmayı hedefleyen bu uygulama, işsizlik sigortasında olduğu gibi işsiz kalmayı bazı kişiler açısından cazip hâle getirebilir. Bu nedenle pasif emek piyasası programlarının başarılı olabilmesi için gerek işsizlik sigortası ve gerekse de işsizlik yardımı ödemelerinin çalışma durumunda elde edilebilecek normal gelirden önemli ölçüde düşük tutulması gerekmektedir. Bu ödemelerin bireyleri aktif olarak iş aramaya teşvik etmek amacıyla belirli bir süreden sonra azaltılması yine işsizlerin istihdam kurumları tarafından önerilen uygun işi kabul etmemeleri durumunda ödemelerin dondurulması uygulamanın başarı şansını arttıracaktır. Ayrıca, işsizlere söz konusu ödemeler yapılırken bu kişilerin aynı zamanda eğitime tabi tutulmaları yeniden iş bulma ihtimallerini arttıracak ve bu yolla da işsizlikle aktif olarak mücadele edilmiş olacaktır (Biçerli, 2011: 494).

İşsizlik sigortası ve işsizlik yardımı gibi işsizlikle mücadeledeki pasif politikalar, "Sosyal Politika" dersinizde daha geniş olarak ele alınacağından biz burada esas itibarıyla aktif politikalar üzerinde daha yoğun olarak duracağız.



Aktif Emek Piyasası Politikaları

II. Dünya Savaşı'ndan önce emek piyasalarıyla ilgili çok sayıda iş yaratma ve mesleki eğitim programları mevcut olmakla birlikte, bu politikalar aktif emek piyasası politikaları olarak anılmamaktaydı. 1948 yılında İsveçli iki iktisatçı Rehn ve Meidner, ilk kez aktif emek piyasası politikalarını tam istihdam amacını gerçekleştirirken enflasyonu kontrol altında tutan sosyal demokrat bir strateji olarak tanımlamışlardır. OECD'nin 1960'lı yıllardan bu yana destek verdiği bu politikaların popülaritesi zaman içinde giderek artmıştır. İşsizliği sadece tazmin etmeye yönelik pasif politikaların aksine; aktif politikaların emek piyasalarının yapısal problemleriyle savaşması

ve özellikle uzun dönemli işsizlerin istihdam edilebilirliklerini arttırması hükûmetleri daha çok aktif politikaları kullanmaya yöneltmiştir (Biçerli, 2011: 496).

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) aktif emek piyasası politikalarını, “emek piyasasını ve işçilerin işle ilgili niteliklerini geliştirmek ve daha etkin bir emek piyasasını teşvik etmeye yönelik önlemler” olarak tanımlamaktadır. Aktif politikaların temel amacı, işsizlere yalnızca gelir desteği sağlamak yerine, onların çalışma hayatına dönüşlerini kolaylaştırmaktır. Aktif politikalar genelde işsizlikten en fazla etkilenen gruplara ve bölgelere yöneliktir. Öncelikli hedef kitlesi ise uzun dönemli, genç, kadın, göçmen ve özürlü işsizler gibi emek piyasasında iş bulma şansları oldukça zayıf olan gruplardır. Bu politikalar arasında, emeğin vasıf seviyesini yükseltici eğitim programları, bilgilendirme ve işe yerleştirme hizmetleri, özellikle okuldan çalışma hayatına geçiş sürecinde büyük zorluklarla karşılaşan genç işsizlere iş deneyimi kazandıracak programlar, istihdam yaratma programları, işsizliğin yoğun olarak yaşandığı bölgelerde işyerlerinin mali bakımdan desteklenmesi ve girişimciliğin özendirilmesi gibi önlemler yer almaktadır.

Aktif emek piyasası politikaları kavramı, uygulamada çok sayıda ve birbirinden farklı programların oluşturduğu bir bütünü ifade etmede kullanılmaktadır. Dolayısıyla devlet tarafından uygulamaya konan ve işsizlerin emek piyasasına girişlerini veya emek piyasasında kalışlarını kolaylaştıracak her türlü sosyal politika önlemi bu bağlamda dikkate alınmalıdır. Diğer taraftan aktif emek piyasası politikalarının temel hedefi sadece, istihdam oranını ve işgücüne katılım oranını arttırmak ve dolayısıyla bağımlılık oranının düşmesini sağlamak değil aynı zamanda işin kalitesini ve verimliliğini de arttırmak olmalıdır. Ancak aktif emek piyasası politikalarının istihdamı arttırmada olumlu bir etkisi görülmekle birlikte genellikle işsizliğin işsiz gruplar arasındaki dağılımını değiştirdiği ve bu programlara katılanların yanı sıra katılmayanları da doğrudan ya da dolaylı olarak olumsuz etkilediği gözlemlenmiştir (Uşen, 2007: 66).

Aktif politikaların emek piyasaları üzerinde olumlu ve olumsuz bazı etkilerinden söz edilebilir (Biçerli, 2011):

Aktif istihdam programları işsizlik sürelerini kısaltarak işsiz bireylerin daha verimli iş aramalarını sağlar. Özellikle gençler, uzun dönemli işsizler ve kadın işsizler gibi işverenlerin ayrımcı tutumuna maruz kalan dezavantajlı grupların emek piyasası dışında kalmalarını önler. Aktif politikalarla bireyler işsizlikten kurtularak istihdamın ve dolayısıyla da vergi tabanının genişlemesi sağlanacak, aynı zamanda da işsizlik sigortası ve işsizlik yardımı üzerindeki yük hafifleyecektir.

Aktif politikaların bu olumlu etkilerinin yanında, çoğu uygulamadan kaynaklanan bazı olumsuz etkilerinden de söz edilebilir. Aktif programlar oluşturulurken bazı dezavantajlı gruplar hedeflenir. Ancak bu hedeflemenin isabetli yapılamaması durumunda bir etkinlik kaybı ortaya çıkabilir. Bir diğer olumsuzluk, belirli grupların istihdamının sübvansiyonunun diğer grupların istihdamını azaltmasıdır. Yani, gençlere yönelik istihdam sübvansiyonunun yetişkin işçilerin işsiz kalmasına neden olmasıdır. Bu durumda aslında işsizlik azalmamakta, sadece işsiz kalan gruplar değişmektedir. Aktif emek piyasası politikalarının bir başka istenmeyen etkisi de ekonominin genişleme dönemine geçilip de uygulanan sübvansiyonlar kaldırılmak istenildiğinde, çeşitli baskı gruplarının uygulamanın devamı yönünde lobi oluşturmalarıdır.

Şimdi de aktif emek piyasası politikalarından bazılarını inceleyelim:

Bilgilendirme ve İşe Yerleştirme Hizmetleri

Geçici işsizliğin nedeninin ya yeni bir işe geçiş süreci ya da piyasadaki açık işler konusundaki bilgi eksikliği olduğunu işsizlik konusunun anlatıldığı ünite de daha önce söylemiştik. İş arama süreci, hem işsizler için hem de firmalar için belli bir zaman alması nedeniyle oldukça maliyetlidir. İşsizler ve işverenlerin piyasa hakkında bilgilendirilmeleri zaman tüketimini azaltabilir. Ayrıca açık işler ve iş arayanların doğru karşılaşmalarına da yardımcı olur.

Emek piyasasında emek arz ve talebi çoğu zaman birbiriyile karşılaşmaz. Emegini arz eden işçi, emek piyasasının iyi organize edilmeyişi nedeniyle işsiz kalırken, diğer taraftan emek talep eden müteşebbis de aradığı vasıfları taşıyan emeğin varlığından haberdar olamamaktadır. Gerek iş arayanları gerek müteşebbisleri ve gerekse de ülke ekonomisini yakından ilgilendiren bu sorunu ortadan kaldırmak için emek piyasasında emeğini arz edenlerle emek talep edenler arasındaki aracılık faaliyetleri önem kazanmaktadır.

İşe yerleştirme hizmeti, genelde bir kamu hizmeti olarak nitelenip kamu tekeli altında gelişim göstermiştir. Özellikle işe yerleştirmede çalışanların istismarının olumsuz birtakım sorunlara yol açması, bu hizmetin bir kamu hizmeti olarak verilmesinde önemli bir rol oynamıştır. Diğer taraftan, işgücü planlaması ve eğitim politikalarının yanısıra, birtakım ekonomik nedenler de geçmişte işe yerleştirme hizmetlerinin kamu hizmeti olarak verilmesinde ve bu alanda kamu tekelinin oluşmasında etkili olmuştur (Törüner, 1994).

İşsizlikle mücadelenin bir yöntemi olarak kamusal işe yerleştirme hizmetleri, bütün ülkelerde aktif emek piyasası politikalarının temel bileşenleri arasındadır. İşsizlik süresini kısaltan, açık işlerin en kısa sürede işsizler tarafından doldurulmasını sağlayan kamusal işe yerleştirme hizmetlerinin, işsizliğin gerek sosyal gerekse iktisadi maliyetlerinin azaltılması açısından pozitif etkileri tartışılmazdır. Kamusal iş kurumlarının sunduğu mesleki eğitim kursları ile vasıfsız işsizlerin istihdam edilebilirliğinin yükseltilmesi vazgeçilmez önemdedir. Özellikle altı çizilmesi gereken diğer bir araç, iş piyasasına yeni gireceklere okuldan işe geçiş sürecinde rehberlik hizmetlerinin sunulmasıdır (Mütevellioglu, Aksoy, 2010:15).

Ancak özellikle son yıllarda bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler, çalışma hayatında ve emek piyasalarında köklü değişimlere neden olmuştur. Ekonominin küreselleşmesi, gelişen yeni teknolojiler, standartlaşmış üretim tarzından esnek çalışma modellerine doğru hızlı bir hareketin başlaması gibi birtakım etkilerle geleneksel emek piyasalarında alışılmışın dışında yeni istihdam türlerinin hızla ortaya çıktığı görülmüştür. Bütün bu gelişmeler, işe yerleştirme hizmetlerinde kamunun yetersiz kaldığını ve bu hizmetlerde kamunun yanında, yine onun gözetim ve denetimi altında faaliyet gösterecek, özel istihdam bürolarının varolması gerektiğini ortaya çıkarmıştır.

İstihdam ve Eğitim Programları

Talep yetersizliğinden kaynaklanan işsizlikle mücadelede kamunun en doğrudan faaliyeti kamu istihdam programlarını uygulamaktır. Bu tür programların örneklerine özellikle, büyük bunalımlar sonrasında, 1930'larda ve 1970'lerde rastlanmaktadır. 1978 yılında ABD'de hükümet o tarihteki işsizlerin %10'unu oluşturan 750.000 kişiyi doğrudan istihdam etmiştir. Bu program çerçevesinde istihdam edilenler federal hükümetlerde büro, hizmet ve bakım-onarım işlerinde değerlendirilmişlerdir. Söz konusu uygulamanın ABD'ye maliyeti 5.6 milyar doları bulmuştur (Biçerli, 2011).

Yapısal işsizlikle mücadelede en etkin politikalardan birisi de eğitim programlarıdır. Bu programlar işsiz bireylere yeni beceriler kazandırmada yardımcı olur. Ancak şunu da belirtmek gerekir ki ekonomide yeterli düzeyde emek talebi yoksa, eğitim programları yapısal işsizliğin düşürülmesinde pek etkili olamaz.

Yapısal işsizlikle mücadelede izlenecek daha kısa vadeli politika, yapısal işsizleri tespit ederek bunları mesleki eğitim programlarına tabi tutmaktır. Bu uygulamada ekonominin ihtiyaç duyduğu iş veya meslek dallarında işsizler için ya da hâlen çalışmakta olanların kendilerini yenileyebilmeleri için kamu ve özel sektör tarafından beceri kazandırma ve geliştirme kursları açılır. Bu tür kurslar teknolojik değişime ayak uyduramadığı için işsiz kalanların belirli bir süre eğitime tabi tutularak, emek piyasasında istihdam imkanı olan sektörlerle geçmelerine imkân sağlayacaktır. Bu tür mesleki eğitim programları aynı zamanda genel liselerden mezun olup spesifik beceri ve uzmanlığa sahip olmayan kişileri de belirli mesleklerde eğiterek iş bulma ihtimallerini arttırabilmektedir (Biçerli, 2011).

Yapılan bir araştırmaya göre, OECD ülkelerinde gençlerin yaklaşık olarak %15-20'si işgücü piyasasının gerektirdiği niteliklere sahip olmaksızın, orta öğrenimden ayrılmaktadır. Eğitim sistemi dışında kalmış ya da okul hayatından erken ayrılmış olan bu gençlerin, çalışma hayatına geçişleri de kuşkusuz, daha güç olmaktadır. Bu durumdaki gençlerin işsiz kalma riski hem daha yüksektir hem de bu gençler hemen bir iş bulmuş olsalar bile buldukları işler, genellikle ya çok kısa süreli ya da düşük ücretli olmaktadır. Bu nedenle de birçok ülkede, risk grubunda yer alan bu gençlere yönelik özel eğitim programları düzenlenmektedir (Kovacs, 1998). Bu programların en iyi örneklerine Danimarka, Norveç ve İsveç gibi İskandinav ülkelerinde rastlanmaktadır. Danimarka'da belediyeler, herhangi bir niteliğe sahip olmaksızın, okullarını bitirmeden ayrılan 20 yaşın altındaki (bazı bölgelerde yaş sınırı 25'e kadar yükseltilmiştir) gençleri yasal olarak izlemek zorundadırlar. Ayrıca okullar da yine yasal olarak, bu durumdaki gençleri belediyelere bildirmekle yükümlü bulunmaktadır. Eğer bu durumdaki bir gençle ilişki kurulduğunda, gencin eğitim görmediği, işsiz ya da geçici bir işte çalıştığı anlaşılırsa, özel görüşme için rehberlik servisine çağrılır ve kendisine bir danışman tayin edilir. Danışmanla birlikte eğitim ve iş konularını kapsayan bir "kişisel eylem planı" hazırlanır. Norveç'te de benzer biçimde, 1994 yılında belediyelere bu durumdaki gençleri takip edecek "İzleme Servisleri" (Follow-up Services) kurma zorunluluğu getirilmiştir. İsveç'te ise 1980'lerin başında belediyelere, zorunlu eğitim sonunda eğitimine devam etmeyen, devam edip de herhangi bir niteliğe sahip olmadan okuldan ayrılan veya bir işi bulunmayan 19 yaşın altındaki bütün gençleri izleme sorumluluğu verilmiştir. Her üç ülkede de izleme servisinden gelen teklifi kabul eden gençlere, çeşitli istihdam ve işyerinde eğitim programları uygulanmaktadır (NME, 1999).

İstihdam Sübvansiyonları

İstihdam sübvansiyonları özellikle yapısal ve konjonktürel işsizlikle mücadelede etkili olmaktadır. İstihdam sübvansiyonlarının amacı, ekonominin daralma ve gerileme dönemlerinde, emek piyasasında iş bulma şansı çok zayıf olan işsiz gruplarının (gençler, niteliksiz işçiler, özürlüler gibi) istihdam olanaklarının arttırılmasıdır. Bu da bu grupları istihdam edecek işverenlerin işgücü maliyetlerinin azaltılması suretiyle gerçekleştirilir. Bu maliyetler iki yolla düşürülebilir: Birincisi, doğrudan ücret yapısının değiştirilmesi yoludur. Bir diğer yol ise ücretler üzerinden alınan vergilerin düşürülmesi ya da ücret sübvansiyonları gibi ücret dışı işgücü maliyetlerinin düşürülmesidir. Her iki yaklaşımın da amacı, emek talebini arttır-

maktır. Bu konudaki ülke uygulamalarına bakıldığında, bazı ülkelerde (Belçika ve Fransa gibi) doğrudan ücretle ilgili düzenlemeler yoğunlaşırken, diğer bazı ülkelerde ise (Portekiz, İtalya, İspanya gibi) işverenlerin sosyal güvenlik ödemelerinde indirim yapılması gibi ücret dışı işgücü maliyetlerinin azaltılması yolu daha sıklıkla tercih edilmektedir. Çoğu zaman her iki yaklaşımın da bir arada uygulandığı göze çarpmaktadır.

Uygulamada hükümet işverenlere sübvansiyon programı ile desteklenen gruptaki işsizleri işe almaları karşılığında vergi indirimi ya da ücret katkısı sağlamaktadır. Vergi indiriminin uygulandığı programlarda hükümetin belirlediği grup ya da gruplardan işgücünü istihdam eden işverenlerin vergilerinde indirim yapılmaktadır. Nakdi ödemenin tercih edildiği yöntemde ise ödeme işverenlere ya da çalışanlara yapılabilmektedir. Program kapsamında bulunan işçilere bunu gösterir bir belge verilmektedir. Bu belgeye bağlı olarak ücretin bir kısmı çalışana kamu tarafından ödenmektedir (Biçerli, 2011:500).

İstihdamı arttırmaya yönelik sübvansiyonların etkinliği, bu sübvansiyonların türüne ve uygulanacağı iş piyasasının yapısına bağlıdır. Öncelikle, işverenin bu sübvansiyonların niteliği ve firmaya sağlayacağı katkı konusunda bilgi sahibi olması gerekir. Eğer, hedef kitlenin (sübvansiyon edilen işgücünün) talep esnekliği düşükse, sübvansiyonların yüksek olması gerekecektir. Bir diğer konu, hedef kitlenin büyüklüğüdür. Bir taraftan programa dahil olan grup genişledikçe, maliyetler yükselirken diğer yandan, daha dar bir hedef kitlenin belirlenmesi ise işverenlerin programa olan ilgisini azaltacaktır. Buradaki en uygun yaklaşımı, programın uygulanacağı iş piyasasının yapısı ve şartları belirleyecektir. Özellikle, işsizlik oranının yüksek olduğu durumlarda, hedef kitleye yönelik ücret sübvansiyonları işsizliğin azaltılmasından ziyade, onun yeniden dağıtılması sonucunu doğurabilir.

Bu konuda karşılaşılan bir başka problem de bu tür bir uygulamanın bir kez başladığında mali yapının fosilleşmiş bir unsuru olabileceğidir. Ekonominin genişleme dönemine gelinip uygulama kaldırılmak istenildiğinde, çeşitli baskı grupları tarafından uygulamanın devamı yönünde genellikle lobi oluşturulduğu görülmektedir (Biçerli, 2011).

İş Yaratma Programları

İş yaratma programları iş bulmaları çok güç olan işsizlere yönelik olarak geliştirilmiş programlardır. Dolayısıyla katılımcılarının büyük bir kısmını uzun dönemli işsizler oluşturmaktadır. Özellikle 1980'li yıllarda, uzun dönemli işsizlerin toplam işsizler içerisindeki oranında meydana gelen hızlı artış, iş yaratma programlarının da önemini arttırmıştır.

İş yaratma programlarının başlıca amacı, işgücü talebini artırmaktır. İkinci bir amaç da işsizlere iş deneyimi kazandırarak bu insanların istihdam olunabilirliklerini sağlamak olabilir. İş yaratma programları üç kategoride ele alınabilir: Kamu sektörü programları; insanların kendi işlerinde çalışmalarını sağlayan programlar ve istihdam özendiricileri ya da ücret sübvansiyonları (Tuy, 2001:85).

İş yaratma programları, çoğu ülkede gençlerin çalışma hayatı ile ilişki kurmaları ve bir deneyim kazanmaları amacıyla yönelik, tamamlayıcı bir politika aracı olarak kullanılmaktadır. Bu tür programlar genellikle, şu iki özellikleriyle dikkat çekicidir: İlki, bu tür programlarda işveren geleneksel olarak, kamu ya da kâr amacı gütmeyen kuruluşlardır. Bir diğer özellik ise yaratılan işlerin süresi ve niteliğidir. İşler genellikle geçici ve sosyal faydası olan işlerdir. İşgücü maliyetleri kamu ve proje sponsorları tarafından karşılanır. Bu tür programlar, normal olarak uzun dö-

nem işsizlik riskiyle karşı karşıya bulunan, dezavantajlı bütün gruplara yönelik olmasına rağmen, gençler ağırlıklı olarak bu gruplar içinde yer alırlar (OECD, 1999).

Geçmişte iş yaratma programları, genellikle yükselen konjonktürü aşağı çekecek önlemler olarak kullanılırdı ve uzun dönemli istihdama etkisi pek dikkate alınmaz, birincil amacı kısa dönemde insanların bir iş sahibi olmalarını sağlamak olarak görülürdü. Ancak son zamanlarda bazı ülkelerde bu programlar, işlerin kalitesinin artırılması sağlanarak ve katılımcılara sunulan rehberlik ve danışmanlık hizmetleri ile de desteklenmek suretiyle yeniden düzenlenmeye başlanmıştır.

İş yaratma programlarının ulusal işgücü piyasası politikalarındaki ağırlığı ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Kimi ülkelerde iş yaratılması emek piyasası politikasının ana bileşeni durumundadır. Örneğin Hollanda'da iş yaratma programları emek piyasası stratejisinin büyük bir bölümünü oluşturur. Bu ülkede 1998 yılı için planlanmış sübvansiyonlu işler aktif işgücünün yüzde 3'üne, kamu kesimindeki işlerin ise yüzde 12'sine karşılık düşmektedir (sübvansiyon edilmiş işlerin büyük bölümü kamu kesimindedir). Almanya'da kamu istihdam hizmetleri iş yaratma programlarının idaresine aktif biçimde katılmaktadır. Bu çalışmada kamu istihdam hizmetlerinin yardımcı, programların yönetimini denetleyen yerel yönlendirme kurullarıdır. Yerel düzeyde kamu istihdam hizmetlerinin mevcut fonların yüzde 20'ye kadar varan bir bölümünü yerel koşullara göre iş eğitimi ve iş yaratma programları arasında kaydırma yetkisi vardır. Buna ek olarak yeni bir program işsizlik yardımlarının belirli sosyal ve çevresel projeler söz konusu olduğunda uzun süreli işsizler için ücret sübvansiyonu olarak kullanımına izin vermektedir. Bu programın ilk kez benimsendiği yer Almanya'nın doğusu olmuştur. Norveç'teki iş yaratma programları kamu istihdam hizmetleri tarafından yönetilmektedir ve Norveç kamusal iş yaratma programlarının düzenlenmesi konusunda iyi bir örnek oluşturmaktadır. Norveç'teki program uzun süreli işsizlere iş deneyimi ve eğitim sağlamaktadır. Belediyeler, yerel idari birimler, devlet ve gönüllü kuruluşlar işveren konumundadırlar ve bunlar her bir katılımcı için toplam maliyetin yaklaşık yüzde 87'sini oluşturan sabit bir miktarı her ay almaktadırlar. Katılımcılar ise çalıştıkları sürenin yüzde 85'i için normal ücret almakta, buna karşılık eğitimde geçer yüzde 15'lik zaman dilimi için kendilerine ödeme yapılmamaktadır. Bu programlar, yerel düzeydeki bir yönlendirme kurulu tarafından denetlenmektedir. Ayrıca Norveç'te işe yerleştirilmesi zor kişileri işe alan özel işverenlere ücret sübvansiyonları verilmektedir. Hedef grubun niteliğine göre değişmek üzere işverenler bir yıla kadar sübvansiyon alabilmektedirler. Ancak sübvansiyon süresinin bitiminden sonra katılımcıyı işte tutmak için herhangi bir yükümlülük altına girilmemektedir. Norveç'te ayrıca kendine özgü bir iş rotasyon sistemi de vardır. Bu sistemde işsiz kişiler, eğitim için geçici süre işlerinden ayrılanların yerine çalışabilmektedirler. Burada başkalarının yerine çalışanlara normal ücret ödenmekte işverene ise bunun karşılığında götürü bir sübvansiyon ödenmektedir. Kanada'da yapılan araştırmalar, ücret sübvansiyonlarının ve kendi işinde çalışmanın işgücü piyasası uyumu açısından etkili programlar olduğunu göstermektedir. Bu nedenle kamu istihdam hizmetleri iş yaratmada işbirliği ya da iş deneyimi programlarını sürdürürken, ücret sübvansiyonlarına, kazanç desteğine ve iş kuranlara yardıma özel önem vermektedir (Tuy, 2001:86-87).

Girişimciliğin Teşvik Edilmesi

İşsizlere iş bulmalarında yardımcı olmaya yönelik bir diğer aktif program da onların kendi işlerini kurmalarının desteklenmesidir. Girişimciliğin teşvik edilmesi,

özellikle 1990'lı yıllarda işsizlik oranlarının yüksek olduğu Avrupa ülkelerinde emek piyasası politikalarının da önemli bir aracı hâline gelmiştir.

İşsizlerin kendi işlerini kurmalarının teşvik edilmesi, bu amaçla teknik yardım ve düşük faizli kredi sağlanması, girişimcilik eğitimi verilmesi, yeni bir işletme kurabilmek için gerekli prosedürün daha kısa bir sürede tamamlanmasının sağlanması, girişimciliği engelleyen hukuki ve idari düzenlemelerin, özellikle küçük ve orta boy işletmeler açısından önemli bir sorun teşkil eden muhasebe ve vergi prosedürlerinin basitleştirilmesi, girişimcilik kültürünün oluşturulması, girişimciliğin teşvik edilmesine yönelik önlemler arasında sayılabilir.

Bu alanda örnek olarak gösterilebilecek uygulamalardan birisi, Avustralya Genç İşletmeciliği Girişimi'dir (YBI). 1988'de kurulan YBI, 18-25 yaş grubunda yer alan ve özellikle dezavantajlı işsiz gençlere, kendi işlerini kurmada yardımcı olmak amacıyla kurulmuştur. Katılımcılar genellikle uzun dönemli işsizlerdir. YBI eğitim, danışmanlık ve bir işletmenin idari ve mali fonksiyonlarının nasıl yerine getirileceği gibi konularda gerekli olan desteği sağlar. Kişisel nitelikleri ve işletmecilik konusundaki kabiliyetlerine göre seçilen katılımcılara 6 haftalık işletmecilik, müşteri ilişkileri ve işletme planlaması gibi konuları içeren bir kurs ve bunun yanında 12 aylık danışmanlık desteği ile 3000 Avustralya dolarına kadar da başlangıç sermayesi verilmektedir (OECD, 1998).

K İ T A P



M. Kemal Biçerli'nin İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları (Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yay., 2004) adlı kitabında (s. 409-425) aktif emek piyasası politikaları konusunda daha geniş bilgi bulabilirsiniz.

TÜRKİYE'DE İŞSİZLİKLE MÜCADELE VE EMEK PİYASASI POLİTİKALARI

Ülkemizde hükümetler yıllardan beri, istihdam sorununun çözümüne ekonomik kalkınma sürecinde halledilebilecek bir sorun alanı olarak bakmışlardır. Kalkınmanın ekonomik büyüme olarak ele alınması, sosyal boyutunun göz ardı edilerek, istihdama dolaylı yaklaşılması varolan sorunun boyutlarını daha da genişletmiştir.

Türkiye'de işsizliği önlemeye yönelik tedbirlerin alınması "planlı dönem"le başlamış olmasına rağmen, şu ana kadar işsizlik sorunuyla mücadelede başarıya ulaşmış etkin bir istihdam politikasının varlığından söz edilemez. Ülkemizde uygulanan istihdam politikaları, makroekonomik gelişme stratejilerinde köklü bir değişimin yaşandığı 1980 yılını temel alarak; 1980 öncesi ve 1980 sonrası istihdam politikaları biçiminde iki dönemde ele alınabilir.

SIRA SİZDE



Ekonomik büyüme ile ekonomik kalkınma arasındaki fark ne olabilir?

Türkiye'de 1980 Öncesi Dönemde İşsizlikle Mücadele ve Emek Piyasası Politikaları

1960'lı yılların başından 1980'e kadar geçen dönemde Türkiye'nin endüstriyel gelişme stratejisi "ithal ikamesi" esasına dayandırılmıştır. Bu dönem boyunca kendi kendine yeterli, büyük ölçüde yoğun sermaye ve ileri teknolojiye dayalı, üretimde önceliğin temel ve ara mallara verildiği hızlı bir sanayileşme benimsenmiştir. Bunun gerçekleştirilmesi, KİT'ler tarafından yapılan yüksek seviyedeki geniş kamu yatırımları yanında, özel yatırımların da büyük ölçüde korunması ve teşvikiyle mümkün olabilmıştır (Akin, 1996).

İthalat yerine yerli üretim politikasının egemen olduğu 1980'e dek uygulamaya konan kalkınma planlarında, istihdam sorununun çözümü için, biri açık, öbürü de üstü kapalı olmak üzere, iki ana değişkenin esas alındığı söylenebilir. Bu değişkenler sırasıyla ekonominin büyüme hızı ve sanayileşmedir. Bir başka anlatımla iş bulma, açıkça büyüme hızının bir türevi ya da sonucu olarak algılanmakta, ekonominin büyümesi ve sanayileşme eksenine oturtulmaktadır. Bununla birlikte, 1980'e dek yürürlüğe konan dört kalkınma planında, bu ortak özellikleri çerçevesinde, istihdama ilişkin yaklaşım farklılıkları bulunmaktadır. Bu farklılaşmaların, bir yünden işsizlik sorununun giderek ağırlaşmasından, öbür yünden de ilgili planı hazırlayan siyasal yönetimin genel politikasından kaynaklandığı söylenebilir (TÜSES, 1990).

Türkiye’de 1980 Sonrası Dönemde İşsizlikle Mücadele ve Emek Piyasası Politikaları

24 Ocak 1980 kararlarıyla birlikte, o ana kadar izlenen “ithal ikamesi”ne dayanan sanayileşme stratejisinden “ihracata dayalı” sanayileşme modeline geçilmiştir. Ekonomi politikasındaki bu önemli değişim, kuşkusuz istihdam politikalarını da derinden etkilemiştir. 24 Ocak 1980 sonrasında uygulamaya konulan ekonomi politikasının belirleyici özelliği, ekonomiye ilişkin karar süreçlerinde piyasanın kendi işleyişine göre oluşacak fiyatların tek “yol gösterici” olmalarıdır. Her mal ve hizmet için, arz ve talebe göre oluşacak fiyatlar, tüm ekonomik işlemlerde geçerli olmalıdır. Bu yöntemle oluşacak fiyatlar, tüketim, yatırım ve yeniden üretim kararlarını belirleyecek, üretici ve tüketiciler davranışlarını fiyatlara göre düzenleyecek ve en yararlı ya da kârlı buldukları girişimleri serbestçe yapacaklardır. Denge fiyatından sapmaları piyasa uzun dönemde kendisi düzelterektir (Kepenek, 2000).

İhracata yönelik stratejide ekonomik büyüme, esas olarak dış ticarete rekabet imkânlarının geliştirilmesine bağlıdır. Bu ise ekseriyetle dikkatlerin nispi fiyatlar ve ücret hadlerinin değiştirilmesi ölçüleri üzerinde yoğunlaştırmaktadır. 24 Ocak kararlarının belirgin özelliklerinden birisi de temel üretim faktörlerinin, bu arada işgücünün fiyatı olan ücretin piyasa şartlarına göre belirlenmesidir (Akın, 1996). Bu politikayla bir yandan iç talep kısılrken, diğer yandan da üretim maliyetlerinin ücret yönünden aşağı çekilmesi sağlanıyordu. Böylece ihraç fiyatlarının düşük tutulmasının önemli bileşenlerinden birisi devreye sokulmuş bulunuyordu (Oyan, 1999). Bundan da öteye, düşük maliyetli etkin işgücünün temini için sadece ücretleri aşağı çekmek yetmez; bunun sürekli olabilmesi için aynı zamanda çalışma şartları konusunda işçi haklarını ve onların toplu pazarlık gücünü kontrol altında tutmak gerekecektir. Demokratik ortamda hayli zor olan böyle bir operasyon ise 12 Eylül 1980 Askerî Müdahalesi ile kolayca gerçekleştirilebilmiştir. Sendikal faaliyetler askıya alınarak, toplu pazarlığın yerine “zorunlu tahkim” sistemi getirilmiştir. 1982 Anayasasıyla yeniden yön verilen çalışma hayatına, özellikle sendikalar tarafından grev hakkının kullanılması hususunda getirilen ve hâlen tartışma konusu olan sınırlamalar; hükûmetin istikrar paketini korumadaki kararlı tutumu 1980-88 arasında reel ücretleri devamlı bir düşüş trendi içine sokmuştur (Akın, 1996).

1980 sonrası dönemde sosyal devlet anlayışından hızla uzaklaşılması ve KİT’lerin özelleştirilmesi girişimleri içinde devletin bir işveren olarak ekonomik yaşamdan dışlanması, buna karşılık istihdam sorununun çözümünün tümüyle özel girişimcilerin insaf ve kararına bırakılması, kısacası devletin işsizlik sorununun çözümünün muhatabı olmaktan çıkarılması, işsizlik sorununun da giderek ağırlaşmasını beraberinde getirmiştir (Ersel, 1999).

1980 sonrası kalkınma planlarında ağırlıklı olarak vurgulanan girişimciliğin teşviki ve küçük işletmeciliğin geliştirilmesi görüşü, işsizliğin önlenmesi ve istihdamın geliştirilmesinde önemli yaklaşımlar olarak göze çarpmaktadır. Bununla birlikte, bu dönemde “girişimcilik ruhu” geliştirilememiş aksine yok edilmeye çalışılmıştır. Çünkü uygulanan makroekonomik politikalar, hem düşünce hem siyasi hem de ekonomik kalkınma alanında hep kısıtlayıcı ve sınırlayıcı olmuştur. Müteşebbislerin üretken yatırımlardan çok ticarete yönelmeleri “kısa yoldan zengin olma” yollarını aramaları hep bu sınırlayıcı politikaların sonucudur (Ersoy, 1991).

Şimdiye kadar hazırlanan kalkınma planlarının tümüne bakıldığında, genelde işsizlik ve istihdam sorununa gereken önemin verilmediği söylenebilir. Planlarda sorunların genel çerçevesi çizilip, ortaya konmakla birlikte; bu sorunların çözümüne ilişkin politikaların çok genel ifadelerle yer aldığı, somut proje ve programların, çok istisnai birkaç program dışında, ele alınmadığı görülmektedir. Oysa ülkemizin en temel sorunlarından birisi olan işsizlik sorununa ancak somut, uygulanabilir ve kapsamlı istihdam politikalarıyla çözüm bulunabilir.

İŞKUR, Türkiye’de gerek aktif gerekse pasif emek piyasası politikalarını yürütmekle yükümlü kamu kuruluşudur. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı olarak faaliyet gösteren İŞKUR, yönetsel ve mali bakımdan özerktir. 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Yasası’na göre İŞKUR, istihdamın korunmasına, geliştirilmesine, yaygınlaştırılmasına ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak ve işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmek üzere kurulmuştur. Kurumun başlıca görev alanları, işgücü piyasası verilerinin yerel ve ulusal ölçekte derlenip analiz edilmesi ve yayımlanması, işgücü arz ve talebinin belirlenmesi; iş ve meslek analizlerinin yapılması, iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri, işsizlerin ve istihdamdakilerin istihdam edilebilirliğini artırmak üzere işgücü yetiştirme, mesleki eğitim ve işgücü uyum programlarının uygulanması ve işe yerleştirme hizmetleridir (Mütevellioğlu, Aksoy, 2010:19).

Avrupa Birliği ülkeleri ile karşılaştırıldığında, ülkemizde başarılı sayılabilecek aktif emek piyasası politikalarına rastlanmamakla birlikte, bu alanda etkisiz de olsa bazı programların uygulandığı söylenebilir. İŞKUR tarafından uygulanan aktif emek piyasası programlarının başında mesleki eğitim gelmektedir. Bu konudaki çalışmalar 1988 yılında işgücü eğitimi konusunda yürürlüğe giren yönetmelikle başlamış ve İŞKUR bu alanda etkin bir rol oynamıştır. İstihdam garantili ve kendi işini kuracaklara yönelik kurslar düzenlenerek özellikle vasıfsız işsizlere vasıflar kazandırılması hedef alınmıştır. İŞKUR, bu kurslarla vasıfsız işgücüne mesleki eğitim aracılığı ile beceri kazandırarak onları istihdam garantili kurslarla istihdam etmeyi amaçlamaktadır. Bu bakımdan açılan kurs alanları ve kursiyerlerin özellikleri illere veya bölgelere göre değişiklikler göstermektedir. İşgücü yetiştirme kurslarının dışında, iş ve meslek danışmanlığı ve ısmarlama eğitim programları da İŞKUR tarafından uygulanan aktif emek piyasası programları arasında yer almaktadır.

INTERNET



Türkiye İş Kurumu’nun (İŞKUR) bu alandaki faaliyetlerine (www.iskur.gov.tr) adresinden ulaşabilirsiniz.

Aktif emek piyasası politikalarının Türkiye’deki bir diğer uygulama alanı da özelleştirme kapsamındadır. Bu çerçevede hazırlanan “Özelleştirme Uygulamaları Teknik Yardımı ve Sosyal Güvenliği Sözleşmesi” Hazine Müsteşarlığı ve Dünya Bankası arasında 5 Mayıs 1994 tarihinde imzalanmıştır. Bu sözleşmeyle işgücü uyum programı yürütülmesi öngörülmüştür. Aktif emek piyasası politikası olarak

değerlendirilebilecek bu programda; İİBK (İŞKUR) istihdam, mesleki eğitim ve kamu yararına çalışma programlarından, KOSGEB; küçük işletmelere danışmanlık ve teşvik çalışmalarından, TOBB ise yerel ekonomiyi geliştirmeye yönelik hizmetlerden sorumlu tutulmuştur. Aktif emek piyasası politikalarının etkin bir biçimde uygulanabilmesi amacıyla 1993 yılında İstihdam ve Eğitim Projesi başlatılmıştır. Bu proje ile özel istihdam kurumlarına izin vermek suretiyle istihdam hizmetlerinin çeşitlendirilmesi ve etkinliğinin artırılması öngörülmüştür. Beceri düzeyi düşük işsizlere mesleki eğitim verilerek üretken istihdamlarının sağlanması, standartları, sınav ve belgelendirme sisteminin kurulması, emek piyasası enformasyon sisteminin geliştirilmesi ve kadın istihdamının artırılması projenin diğer hedefleridir. Böylece emek piyasasının kurumsallaşmasının sağlanması ve istihdam politikalarının oluşturulmasında etkinliğin artırılması amaçlanmıştır (DPT, 2001).

Ülkemizde aktif emek piyasası programlarının yaygın olarak uygulanmasına 2009 yılından itibaren başlanılmıştır. Bu programların finansmanını sağlamak amacıyla İşsizlik Sigortası Fonuna bir önceki yıl içinde aktarılan devlet payının %30'unun Türkiye İş Kurumu'nca bu amaçla harcanmasına izin verilmiştir. 5763 sayılı Kanun ile %30 oranı; 2009 ve 2010 yılları için %50'ye çıkartılmıştır. 6111 sayılı Kanun ile bu kaynak İşsizlik Sigortası Fonunun bir önceki yıl prim gelirlerinin %30'u olarak belirlenmiştir. Parasal büyüklük olarak ifade etmek gerekirse İŞKUR'a 2009 yılında ₺511 milyon, 2010 yılında ₺509 milyon ve 2011 yılında da ₺1 milyar 411 milyon kaynak aktarılmıştır (Biçerli, 2011:540).

Türkiye'de işsizlikle daha etkin bir biçimde mücadele edebilmek için bu soruna karşı nasıl bir yaklaşım tarzı benimsenmelidir?



Özet



İşsizlikle mücadelede temel yaklaşımları tanımlamak

İşsizlik sorunu karşısında benimsenen yaklaşım ve politikalar ülkeden ülkeye değişim göstermektedir. Bu yaklaşımlar arasında bir uçta işsizlik sorununun çözümünü ekonomik gelişmeye bırakan liberal yaklaşımlar yer alırken, diğer uçta ise bu sorunu toplumsal bir sorun olarak kabul eden ve istihdam politikalarına öncelikli bir yer veren yaklaşımlar bulunmaktadır. Ülkelere, dönemlere ve siyasal iktidarlara göre de toplumlar bu iki uç arasında bir yerde bulunmaktadır.



Pasif ve aktif emek piyasası politikalarını açıklamak

Gelişmiş ülkelerde daha yoğun olarak uygulanan pasif istihdam politikaları, işsizliği önlemekten ziyade işsizliğin yarattığı bireysel ve toplumsal alandaki olumsuz sonuçları gidermeye yönelik politikalarlardır. Bu önlemler genel olarak işsizlik sigortası ve işsizlik yardımlarıdır.

Aktif emek piyasası politikalarının temel amacı, işsizlere yalnızca gelir desteği sağlamak yerine, onların çalışma hayatına dönüşlerini kolaylaştırmaktır. Aktif emek piyasası politikaları genelde işsizlikten en fazla etkilenen gruplara ve bölgelere yöneliktir. Öncelikli hedef kitlesi ise uzun dönemli, genç, kadın, göçmen ve özürlü işsizler gibi emek piyasasında iş bulma şansları oldukça zayıf olan gruplardır. Bu politikalar arasında, emeğin vasıf seviyesini yükseltici eğitim programları, bilgilendirme ve işe yerleştirme hizmetleri, özellikle okuldan çalışma hayatına geçiş sürecinde büyük zorluklarla karşılaşan genç işsizlere iş deneyimi kazandıracak programlar, istihdam yaratma programları, işsizliğin yoğun olarak yaşandığı bölgelerde işyerlerinin mali bakımdan desteklenmesi ve girişimciliğin özendirilmesi gibi önlemler yer almaktadır.



Türkiye'de işsizlikle mücadelede ne tür politikalar izlendiğini anlatmak

Türkiye'de işsizliği önlemeye yönelik tedbirlerin alınması "planlı dönem"le başlamış olmasına rağmen, şu ana kadar işsizlik sorunuyla mücadelede başarıya ulaşmış etkin bir istihdam politikasının varlığından söz edilemez. Türkiye'de şimdiki kadar hazırlanan kalkınma planlarının tümüne baktığında, genelde işsizlik ve istihdam sorununa gereken önemin verilmediği söylenebilir. Planlarda sorunların genel çerçevesi çizilip, ortaya konmakla birlikte; bu sorunların çözümüne ilişkin politikaların çok genel ifadelerle yer aldığı, somut proje ve programların, çok istisnai birkaç program dışında, ele alınmadığı görülmektedir. Avrupa Birliği ülkeleri ile karşılaştırıldığında, ülkemizde başarılı sayılabilecek aktif emek piyasası politikalarına rastlanmamakla birlikte, bu alanda etkisiz de olsa bazı programların uygulandığı söylenebilir. Bu çalışmalar, ağırlıklı olarak ülkemizde doğrudan emek piyasası ile ilgili olan Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından yürütülmektedir. İŞKUR tarafından uygulanan aktif emek piyasası programlarının başında mesleki eğitim gelmektedir. Bu konudaki çalışmalar 1988 yılında işgücü eğitimi konusunda yürürlüğe giren yönetmelikle başlamış ve İŞKUR bu alanda etkin bir rol oynamıştır. İstihdam garantili ve kendi işini kuracaklara yönelik kurslar düzenlenerek özellikle vasıfsız işsizlere vasıflar kazandırılması hedef alınmıştır. İŞKUR, bu kurslarla vasıfsız işgücüne mesleki eğitim aracılığı ile beceri kazandırarak onları istihdam garantili kurslarla istihdam etmeyi amaçlamaktadır. Bu bakımdan açılan kurs alanları ve kursiyerlerin özellikleri illere veya bölgelere göre değişiklikler göstermektedir. İşgücü yetiştirme kurslarının dışında, iş ve meslek danışmanlığı ve ısmarlama eğitim programları da İŞKUR tarafından uygulanan aktif emek piyasası programları arasında yer almaktadır.

Kendimizi Sınayalım

1. Aşağıdakilerden hangisi pasif emek piyasası politikaları arasında sayılabilir?
 - a. İşsizlik sigortası
 - b. İş yaratma
 - c. Eğitim
 - d. İstihdam sübvansiyonları
 - e. Bilgilendirme ve işe yerleştirme
2. Yapısal işsizlikle mücadelede aşağıdaki politikardan hangisi en etkilidir?
 - a. İşsizlik sigortası
 - b. İş yaratma
 - c. Eğitim programları
 - d. İstihdam sübvansiyonları
 - e. İşsizlik yardımı
3. Aktif ve pasif emek piyasası politikaları ile ilgili olarak aşağıdaki ifadelerden hangisi **yanlıştır**?
 - a. Aktif politikalar işsiz bireyleri doğrudan işsizlikten kurtarmaya yöneliktir.
 - b. Aktif politikalar özellikle Avrupa Birliği ülkelerinde yoğun olarak uygulanmaktadır.
 - c. Pasif politikaların birincil amacı işsizliğin önlenmesidir.
 - d. Pasif politikalar gelişmiş ülkelerde daha yoğun olarak uygulanmaktadır.
 - e. Aktif ve pasif politikalar birbirinin tamamlayıcısıdır.
4. Aşağıdakilerden hangisi iş yaratma programlarının bir özelliği **değildir**?
 - a. Yaratılan işlerin genellikle uzun süreli olması
 - b. İş bulmaları güç olan işsizlere yönelik programlar olmaları
 - c. Katılımcıları büyük çoğunluğunu uzun dönemli işsizlerin oluşturması
 - d. İşverenin genellikle kamu ve kar amacı gütmeyen kuruluşlar olması
 - e. Yaratılan işlerin genellikle sosyal faydası olan işler olması
5. Bilgilendirme ve işe yerleştirme hizmetleri hangi işsizlik türüyle mücadelede daha etkilidir?
 - a. Gizli işsizlik
 - b. Mevsimlik işsizlik
 - c. Teknolojik işsizlik
 - d. Geçici işsizlik
 - e. Konjonktürel işsizlik
6. İstihdam sübvansiyonu uygulamasıyla ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi **yanlıştır**?
 - a. İstihdam sübvansiyonunun etkinliği sübvansiyonun türüne ve uygulanacağı iş piyasasının yapısına bağlıdır.
 - b. İş bulma şansı çok zayıf olan işsiz gruplarının istihdam imkanlarını arttırmaya yöneliktir.
 - c. Uygulama ya doğrudan ücret yapısının değiştirilmesi veya ücretler üzerinden alınan vergilerin düşürülmesi ile yapılmaktadır.
 - d. Bir kez başlanıldığında mali yapının fosilleşmiş bir unsuru olabilir.
 - e. Özellikle geçici işsizlikte etkili bir mücadele yöntemidir.
7. Aşağıdakilerden hangisi aktif emek piyasası politikalarının temel amacıdır?
 - a. İşsizlere gelir desteği sağlamak
 - b. İşsizlerin çalışma hayatına dönüşlerini kolaylaştırmak
 - c. İkincil işgücünün çalışma hayatına girmesini sağlamak
 - d. Aktif nüfusun toplam nüfus içindeki payını arttırmak
 - e. İşsizlik sigortası uygulamasını yaygınlaştırmak
8. Aşağıdakilerden hangisi aktif emek piyasası politikalarının olumlu etkileri arasında sayılabilir?
 - a. Hedef kitle dışında kalanlar arasında işsizliğin artması
 - b. Mali yapını fosilleşmiş bir unsuru haline gelmesi
 - c. Hedef kitlenin yanlış seçilmesi sonucunda etkinlik kaybının ortaya çıkması
 - d. Vergi tabanının genişlemesine neden olması
 - e. İşsizlik yardımına olan talebi arttırması

9. İşsizlik sigortasının ne tür işsizliği önlediği söylenebilir?

- Mevsimlik işsizlik
- Yapısal işsizlik
- Geçici işsizlik
- Konjonktürel işsizlik
- Gizli işsizlik

10. Türkiye'de yıllardan beri işsizlikle etkin bir biçimde mücadele edilememiş olmasının altında yatan temel neden ne olabilir?

- Ülkemizin genç bir nüfusa sahip olması
- Nitelikli işgücü açığının büyük oluşu
- İş yasalarının buna izin vermemesi
- İhracata yönelik sanayileşmenin benimsenmiş olması
- İşsizlik sorununun çözümünün salt ekonomik büyümeye bağlanmış olması

Yaşamın İçinden



3 Bin 500 Kişiye İş Fırsatı

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Kars, Ardahan ve Iğdır'da yürütülen Toplum Yararına Çalışma Programları (TYÇP) kapsamında 3 bin 514 kişiyi istihdam edilecek. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik'in katılımıyla gerçekleştirilecek açılış törenlerinde başvuruları alınacak kişilerden uygun şartları taşıyanlar, toplum yararına düzenlenen işlerde çalışacak.

Toplam 6 bin kişiye istihdam sağlanıyor

İŞKUR'dan yapılan açıklamada yarın Iğdır'da, 7 Temmuz'da Kars ve Ardahan'da gerçekleştirilecek törenlerde 3 bin 514 kişinin geçici olarak işe yerleştirileceğini duyuruldu.

İŞKUR tarafından söz konusu illerde mevcut personele ilave olarak 3 bin 514 kişi işe yerleştirilerek Kars, Ardahan ve Iğdır illerinde Toplum Yararına Çalışma Programları kapsamında toplam 6 bin kişiye istihdam sağlanmış olacak.

TYÇP'lerden 2011 yılında Türkiye genelinde 64 bin 85 kişi, 2012 yılının ilk yarısında ise 44 bin 89 kişi yararlandı. Mevcut düzenlemede TYÇP'den yararlanma süresi 9 ay.

İşsizlikle mücadele için başlatılmıştı

TYÇP, hükümet tarafından geçen sene başlatılmıştı. İşsizliği azaltmak için hayata geçirilecek program dahilinde 50 bin işsiz, geçici olarak iş sahibi olması öngörülüyor.

Okul boyama, ağaç dikme gibi işlerde çalışacak işçilerin 6 ay olan çalışma süreleri de 8 aya çıkarılıyor. Ağır-lıklı olarak Doğu, Güneydoğu, İç Anadolu ve Karadeniz'den seçilecek bu kişilere asgari ücret ödeniyor ve sigortaları yapılıyor.

İstihdam edilecek 50 bin işçi, belirlenen 23 ilden seçiliyor. Daha önce İstanbul'daki su baskınları ve Antalya'daki sel felaketinde devreye sokulan program en son Van'da etkin olarak kullanıldı. Van'daki depremin ardından 5 bin kişi işe alındı.



Kaynak: <http://www.haberler.com/3-bin-500-kisiye-is-firsati-3761947-haberi/>

Okuma Parçası

YARIM BIRAKILMIŞ İŞ: GENÇLİĞE YATIRIM

İstihdam yönünden doygun bir ekonomik büyümenin teşvik edilmesi uzun süreli işsizliğe karşı en önemli yanıt olmalıdır. Ancak, krizden önce daha güçlü ekonomik koşulların gerek gelirlerdeki, gerekse ücreti iyi ve üretken işlere erişimdeki eşitsizliği dayanıklı biçimde azaltmakta başarısız olduğu zamanlarda kaybedilmiş fırsatların mirasıyla başa çıkmak için tek başına yeterli olmayabilir. Gerçekten, OECD'nin 'Eşitsiz Büyüme' konulu 2008 raporunun yakında çıkacak olan devamında belgelendiği gibi bu eşitsizliklerden bazıları daha da derinleşmiştir.

Özellikle, ekonomik durgunluktan orantısız olarak zarar görmüş olan gençler için işgücü piyasası sonuçlarını nispeten dayanıklı biçimde iyileştirecek daha fazla şey yapılmalıdır. 2011 yılının ilk çeyreğinde, OECD bölgesinde (25 yaş ve üstü) yetişkinler için %7 işsizlik oranına karşılık, (15 ila 24 yaş arası) gençler için işsizlik oranı %17,4'tü. Ama genç işsizliği konusundaki bu veriler gençlerin işgücü piyasasında karşılaştıkları güçlüklerin fotoğrafının sadece bir kısmıdır. Daha genel olarak, ne çalışan ne de eğitim gören (NEET grup denilen) gençler, özellikle iş dünyasının dışında kaldıkları sürenin uzunluğuna bağlı olarak yüksek bir marjinalleşme ve işgücü piyasasından dışlanma riski altındadırlar. 2008'de verilerin elde edildiği 30 OECD ülkesinde 15-24 yaşlarındaki tüm gençlerin %10,6'sını oluşturan bu grubun oranı, 2010'un 4. çeyreğinde %12,6'ya yükseldi. Bu rakam, 14,6 milyonu atıl halde ve okumayan, 7,7 milyonu ise işsiz 22,3 milyon genç insan demektir.

İstihdamda zayıf bir toparlanma durumunda, gençlerin önemli ve artan bir oranı, iyi zamanlarında bir iş bulabilmiş olanlar arasındakiler bile, kariyerleri için uzun dönemli olumsuz sonuçları veya "yara izi bırakma etkileri" olabilecek uzun süreli işsizlik veya atıl kalma riski altındadır. Bu riskler uzun dönemli iş bulma zorluğunu ve akranlarıyla sürekli ücret farklılığını içerir. Önümüzdeki yıllarda okuldan ayrılacak gençler iş bulmakta önceki kuşaklara göre büyük olasılıkla daha fazla zorlanacaklar. Gençliğin bazı grupları için kötü işgücü piyasasının sonuçları yeni bir şey değildir ve yıllardır hükümetleri uğraştırılmıştır. Gerçekten, gençlik sorunları son 50 yıl boyunca OECD'nin istihdam politikası raporlarında tekrar tekrar ele alınan bir konu oldu.

Bu çalışmada netleşen şey, bütün gençlerin işgücü piyasasına iyi bir giriş yapabilmelerini sağlayacak çabuk bir çözüm olmadığıdır. Bazı ülkeler öbürlerinden daha

başarılı olabiliyor ama hepsi de, işgücü piyasasından dışlanma riski altındaki çetin ceviz işsiz gençler sorununun üstesinden gelme zorluğuyla karşı karşıyadırlar. Daha güçlü bir biçimde iş yaratma çözümünün esasıdır ama diğer önlemlerle birlikte uygulanmazsa tüm gençler için pek yararlı olmayacaktır. 16 ülkenin incelenmesinden çıkarılan başlıca dersleri özetleyen, OECD'nin 2010 raporu, 'İyi Bir Başlangıç Yapmak? Gençlere İş', gençlerin kariyer merdivenindeki ilk basamağa tırmanmalarına yardımcı olacak bolca iyi uygulamalar ve zengin kaynaklar olduğunu gösteriyordu.

Esas olarak, bir yanda, gençlerin işgücü piyasasına daha iyi girmelerinin yapısal engellerini, öbür yanda ise, çalışmayan veya okumayan gençlerin sayısında krizin neden olduğu artışı ele alan iki yönlü bir yaklaşım gereklidir. İlk olarak, bütün gençlere işgücü piyasasına daha iyi bir başlangıç yapma olanağı sağlamadaki uzun dönemli başarısızlığın üstesinden gelecek politikalar uygulamaya konulmalıdır. Başlangıç için, özellikle düşük gelirli ailelerden ve dezavantajlı bir geçmişten gelen çocuklar için, erken çocukluk eğitimi ve bakımını iyileştirecek "önleyici" önlemler alınmalıdır. Tamamen etkili olmak için, bu önlemlerin zorunlu eğitim dönemi boyunca sürdürülmesi gerekir. Bu da, karşılığında, okulu ve öğrenimi terkedenlerin sayısını en aza indirmeye katkıda bulunacaktır.

Bu önlemlerin gençlerin okulda kazandıkları becerilerle işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan becerilerin daha iyi eşleşmesini sağlamak için gösterilecek çabalarla tamamlanması gerekir. Genç işçilerin önemli bir bölümü, oranı yaşla birlikte azalsa da, işleri için aşırı niteliklidir. Beceri eşleşmemesini, uyumsuzluğunu azaltma, eğitim sistemlerinin değişen beceri ihtiyaçlarına karşı daha hassas olmasını ve, örneğin, meslek ve çıraklık eğitimi için daha iyi olanaklar sağlanması yoluyla eğitim seçeneklerinin güçlendirilmesini gerektirir.

Son olarak, gençlerin istihdam önündeki engeller de kaldırılmalıdır. Özellikle, sürekli istihdam sözleşmeleri konusundaki aşırı sıkı mevzuatın sonucu olarak çok parçalanmış işgücü piyasaları kısa süreli işe girmenin daha kalıcı işler için bir basamak olmak yerine çıkmaz sokaklara dönüşmesi anlamına gelebilir. Ortalama ücretlere göre çok yüksek bir düzeyde belirlenirse asgari ücretler de işverenleri düşük vasıflı ve deneyimsiz gençleri işe almaktan caydırıcı bir faktör haline gelebilir. Bu nedenle, bazı ülkeler gençler için daha düşük bir alt-asgari ücret sistemi benimsemiştir.

Politika eyleminin ikinci hattı son ekonomik ve mali kriz sırasında görülen genç işsizliğindeki artışın üstesinden gelmeye yöneltilmelidir. Birçok ülke mali konsolidasyon için tırmanan baskılarla karşı karşıyayken, hükümetlerin genç işgücü piyasasındaki durumu iyileştirmek için uygun maliyetli müdahalelere öncelik vermeleri gerekir. Böylece, politikalar, uzun süreli işsizleri ve yüksek dışlanma riski altında olanları da içeren en dezavantajlı kesime odaklanmalıdır.

İş aramaya yardım programlarının çalışmaya hazır oldukları değerlendirilen gençler için en uygun maliyetli erken müdahale olduğu görülmüştür. Sosyal güvenlik ağında geçici genişletmeler de işsiz gençler arasındaki yoksulluğu önlemek için yaşamsal önemde olabilir. Kazançlardaki değişkenlik özellikle genç işçiler arasında yüksektir. Bazı ülkeler işverenleri düşük nitelikli işsiz gençleri işe almaya teşvik etmek için ücret sübvansiyonları da uygulamaya koymaktadırlar. Ancak, bu sübvansiyonlarda yerleşik, iyi bilinen kaynak israfının (toplumsal kayıpların) etkilerini önleyebilmek için (ör. sübvansiyon olmasaydı gerçekleştirilecek işe almalar gibi), bu sübvansiyonlar yeterince hedefe, örneğin küçük ve orta büyüklükte işletmelere veya çıraklık sözleşmelerine, odaklanmış olmalıdır. Birçok ülkede çıraklık ve diğer çifte mesleki eğitim ve iş eğitimi programları gibi “öğrenime devam et ve çalış” programları için olanakların genişletilmesine de ihtiyaç olabilir.

Son olarak, en büyük sosyal dışlanma riski altında olan gençleri hedefleyen daha yoğun, düzeltici yardımlar sağlanmalıdır. Bu tür gençler için sınıfa döndürme stratejilerinin ters sonuç verdiği görülebilirken, geleneksel okullar dışında verilen eğitim programları düzenli iş deneyimine tabi tutarak ve yetişkin rehberliğiyle birlikte bu piyasadan kopmuş gençler için çoğu kez daha iyi stratejiler olmaktadır.

Gençliğe yatırım yapma, gençlere iş dünyasına daha iyi bir başlangıç yapma olanağı sağlama temel bir politika amacı olmalıdır. Aksi takdirde, kötü istihdam koşulları ve düşük gelir beklentisiyle karşı karşıya, geride kalan çetin ceviz bir gençlik grubunun varlığını sürdürmesi ya da artması gibi yüksek bir risk vardır. Nüfusun yaşlandığı koşullarda, OECD ekonomileri ve toplumları böyle bir sonucun zorunlu kılacağı büyük ekonomik ve sosyal maliyetleri tek kelimeyle karşılayamaz.

Kaynak: OECD Employment Outlook 2011.

Kendimizi Sınavalım Yanıt Anahtarı

1. a Yanıtınız yanlış ise “Pasif Emek Piyasası Politikaları” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
2. c Yanıtınız yanlış ise “Aktif Emek Piyasası Politikaları” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
3. c Yanıtınız yanlış ise “Pasif Emek Piyasası Politikaları” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
4. a Yanıtınız yanlış ise “İş Yaratma Programları” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
5. d Yanıtınız yanlış ise “Bilgilendirme ve İşe Yerleştirme” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
6. e Yanıtınız yanlış ise “İstihdam Sübvansiyonları” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
7. b Yanıtınız yanlış ise “Aktif Emek Piyasası Politikaları” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
8. d Yanıtınız yanlış ise “Aktif Emek Piyasası Politikaları” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
9. d Yanıtınız yanlış ise “Pasif Emek Piyasası Politikaları” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
10. e Yanıtınız yanlış ise “Türkiye’de Emek Piyasası Politikaları” konusunu yeniden gözden geçiriniz.

Sıra Sizde Yanıt Anahtarı

Sıra Sizde 1

Pasif emek piyasası politikaları, işsiz bireylere iş bulmak ya da istihdam yaratmak ve işsizlik oranlarını azaltmak yerine işsizliğin bireysel ve toplumsal açıdan yarattığı olumsuzlukları gidermeyi amaçlamaktadır. Aktif emek piyasası politikaları ise işsiz bireyleri doğrudan işsizlikten kurtarmaya yönelik politikalarlardır. Bu iki tür politika da birbirlerine alternatif olmaktan ziyade birbirlerinin tamamlayıcısıdır.

Sıra Sizde 2

Büyüme, ekonominin sayısal olarak ölçülebilen verilerindeki artıştır. Bu anlamda nitelikten çok nicelik bakımından ortaya çıkan bir değişiklik olarak tanımlanabilir. Bir ekonomi büyümekte iken o ekonomide mutlaka yapısal bir değişim yaşanması zorunlu değildir. Büyüme, sadece üretim ve kişi başına düşen gelirin artması olarak kabul edilebilir. Oysa kalkınma kavramı nicel değişimin yanında nitel dönüşümleri de içermekte; ekonomik, toplumsal ve siyasal yapıların gelişerek toplumsal refahın artmasını ifade etmektedir. Bu bakımdan kalkınma, ekonomik büyümeyi de kapsamakla birlikte bunu aşmaktadır.

Sıra Sizde 3

Türkiye’de işsizlik sorunuyla mücadelede her şeyden önce işsizlik ve istihdam politikası konusunda bir zihniyet değişikliğine gereksinim bulunmaktadır. Bunun için de işsizliğin “doğal” kabul edilemeyeceği, kamusal politikalarla çözüm bulunması gereken önemli bir toplumsal “sorun” olduğu gerçeğinin öncelikle kabulü gerekmektedir. İstihdam politikaları ancak böyle bir zemin üzerinde uygulama olanağı bulabilir.

Yararlanılan Kaynaklar

- Akın, C. (1996). “**1980 Yılı Sonrası Türkiye’de İstihdam ve Yapısal Emek Piyasası Politikaları**”, Sabahaddin Zaim’e Armağan, İstanbul.
- Auer, P. (1997). “**Activation of Labour Market Policy in the European Union-Comparative Summary**”, Employment Observatory, SYSDM, Trends No. 28.
- Bıçerli, M. K. (2011). **Çalışma Ekonomisi**, İstanbul.
- DPT (2001). **Emek Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, Ankara.
- Ersel, B. (1999). **Türkiye’de İşsizlik ve İşsizlik Sigortası**, İstanbul.
- Ersoy, A. (1991). **İstihdam Sorunları, İstihdam Güvencesi ve İşsizlik Sigortası Paneli**, Hak-İş Ya. No: 14, Ankara.
- Gündoğan, N. (2001). **Genç İşsizliği**, Eskişehir.
- Gürbüz A., Ulus M. (2010). **Ulusal İstihdam Stratejisi II. Toplantısı**, Antalya.
- Kepenek, Y.ve Yentürk, N.(2000). **Türkiye Ekonomisi**, İstanbul.
- Koray, M. (1992). “**Günümüzde Emek piyasasının Özellikleri, Sorunları ve İstihdam Politikaları**”, Amme İdaresi Dergisi, C.25, S.4.
- Kovacks, K.(1998). “**Preventing Failure at School**”, The OECD Observer.
- Kutal, M. (1996). “**Çalışma Hakkının Korunmasında Aktif Emek Piyasası Politikası Önlemleri**”, Prof. Dr. Sabahaddin Zaim’e Armağan, İstanbul.
- Lange, T.(1998). **Unemployment in Theory and Practice**, London.
- Mütevellioğlu N., ne Aksoy B. (2010). “**İşsizlikle Mücadelede İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının İşlevi**”, Çalışma İlişkileri Dergisi. http://www.calismailiskileridergisi.org/makale_yayin_kopyalari/1_rev1.pdf

- Norwegian Ministry of Education (NME) (1999). **Nordic Transition Conference Backround Paper**.
- OECD (1998). **Youth Entrepreneurship**.
- Tuy P., Hansen E., Price D. (2001). **Değişen İşgücü Piyasasında Kamu İstihdam Hizmeti**, Uluslararası Çalışma Ofisi, Cenevre.
- Uşen Ş. (2007). “**Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye’de Aktif Emek Piyasası Politikaları**”, Çalışma ve Toplum, 2007/2.
- OECD (1999). “**Preparing Youth for the 21st Century: The Policy Lessons from the Past Two Decades**”, Backround Paper for Conference Organised by the OECD and the US Department of Labour and Education, Washington.
- Oyan, O. (1999). “**1980 Sonrasının Neo-Liberal Politikalarının Değerlendirilmesi, Yeni Birikim Modelinin Dönüm Noktaları**”, Türk-İş’99 Yıllığı, Ankara.
- Törüner, M. (1994). **Çalışma Yaşamında Özel İstihdam Bürolarının Kuruluşu ve İşleyişi Semineri**, İstanbul.
- TÜSES (1990). **İstihdam Politikaları**, Ankara.

Sözlük

A

Anlaşmamanın Maliyeti: Her iki taraf için de anlaşmazlıktan doğan kayıplardır.

Anlaşmanın Maliyeti: Anlaşmanın doğrudan maliyetleri, anlaşmanın ikincil maliyetleri ve anlaşmanın parasal olmayan maliyetleridir.

B

Beyin Göçü: Eğitimli ve nitelikli emeğin yetiştiği az gelişmiş/gelişmekte olan bir ülkeden gelişmiş bir ülkeye göçüdür.

Bekleme İşsizliği Etkisi: Sendikasıız işçilerin gelecekte sendikacı olarak bir iş bulmak amacıyla işlerini bırakmaları ya da önceden sendikacı olup, işsiz kalanlar, sendikasıız sektörde çalışmaktansa bir süre işsiz kalıp, sendikacı sektörde iş bulmak için bekleyebilir.

Bütünleştirici Pazarlık: Çözümü halinde her iki tarafın da kazançlı çıkacağı konuların görüşüldüğü pazarlıktır.

C

Cam Tavan: Sahip oldukları nitelikler ve kazanımlarından bağımsız olarak, kadınların ve etnik azınlıkların şirketin kariyer merdivenlerinin üstüne çıkmasına set çeken, görünmeyen, ancak aşılamayan engellerdir.

D

Doğal İşsizlik Oranı: Emek piyasası dengede iken bile varolan işsizlik oranıdır.

G

Geçici İşsizlik: İşçilerin kısa süreli yer ve iş değiştirmelerinden kaynaklanan işsizliktir.

İ

İş Arama Teorisi: İşsizliği iş arama sürecinin bir sonucu olarak gören yaklaşımdır.

İşsizlik Oranı: Toplam işgücü içerisinde işsiz olanların yüzdesidir.

K

Katmanlaşma İndeksi: Kadın ve erkeklerin belirlenmiş kategori setleri boyunca nasıl bir dağılıma sahip olduklarını gösteren indekstir.

Konjonktür: Bir ülkenin ekonomik durumunu belirli bir anda açıklayan unsurların bütünüdür.

Konjonktürel İşsizlik: Ekonomik faaliyetlerdeki dönemsel dalgalanmaların yarattığı bir işsizlik türüdür.

M

Mesleki Yatay Katmanlaşma: İşlerin ya da mesleklerin kadın ve erkek işi ya da mesleği diye ayrışmasıdır.

Mevsimlik İşsizlik: Mevsim koşulları ve değişimleri sonucu bazı mal ve hizmetlerin üretiminin azalması ya da bazı mal ve hizmetlerin talebinde meydana gelen düşüşler neticesinde ortaya çıkan işsizlik türüdür.

O-Ö

Okun Yasası: İşsizlik oranındaki her %1'lik artış GSMH'nın yaklaşık olarak %2.5 oranında düşmesine yol açmaktadır.

Ödül Dağıtıcı Pazarlık: Bir tarafın kazancının diğer tarafın kaybı olduğu konuların ele alındığı pazarlıktır.

R

Rezervasyon Ücreti: Kişinin piyasada çalışmaya razı olacağı en düşük ücrettir.

S

Sendika Yoğunluğu: Sendikacı çalışanların toplam ücretli çalışanlara oranıdır.

T

Toplu Pazarlık: Bir tarafta sendika, diğer tarafta da işveren ya da işveren örgütünün yer aldığı, ücret ve çalışma koşullarına ilişkin yapılan pazarlık ve görüşmelerdir.

Toplu Pazarlık Gücü: Toplu pazarlıkta bir tarafın kendi şartları üzerinde anlaşma sağlama yeteneğidir.