

T.C. ANADOLU ÜNİVERSİTESİ YAYINI NO: 2675  
AÇIKÖĞRETİM FAKÜLTESİ YAYINI NO: 1641

# ÇALIŞMA EKONOMİSİ-I

## **Yazarlar**

*Prof.Dr. Naci GÜNDOĞAN (Ünite 1, 4)*  
*Doç.Dr. M. Kemal BİÇERLİ (Ünite 2, 3, 5)*  
*Prof.Dr. Kuvvet LORDOĞLU (Ünite 6, 7)*  
*Prof.Dr. Nurcan ÖZKAPLAN (Ünite 8)*

## **Editörler**

*Prof.Dr. Naci GÜNDOĞAN (Ünite 2, 3, 5, 8)*  
*Doç.Dr. M. Kemal BİÇERLİ (Ünite 1, 4, 6, 7)*



**ANADOLU ÜNİVERSİTESİ**

# İçindekiler

Önsöz ..... vii

<b>Çalışma Ekonomisine Giriş ve Temel Kavramlar.....</b>	<b>2</b>
ÇALIŞMA EKONOMİSİNE GİRİŞ .....	3
EMEK PİYASALARINA GENEL BİR BAKIŞ .....	4
ÇALIŞMA EKONOMİSİNİN BAZI TEMEL KAVRAMLARI .....	7
Çalışma Çağındaki Nüfus.....	7
Aktif Nüfus.....	7
İşgücü.....	8
İstihdam ve İstihdam Oranı.....	9
İşsizlik ve İşsizlik Oranı.....	10
Eksik İstihdam .....	10
İşgücüne Katılma Oranı .....	12
Bağımlılık Oranı .....	13
Emek Verimliliği.....	14
Özet .....	15
Kendimizi Sınayalım .....	16
Yaşamın İçinden .....	17
Kendimizi Sınayalım Yanıt Anahtarı .....	18
Sıra Sizde Yanıt Anahtarı .....	18
Yararlanılan Kaynaklar.....	19

## 1. ÜNİTE

<b>Emek Arzı.....</b>	<b>20</b>
GİRİŞ .....	21
NEOKLASİK ÇALIŞMA/BOŞ ZAMAN TEORİSİ.....	21
TERCİHLER VE FARKSIZLIK EĞRİLERİ .....	22
TÜKETİM İMKANLARI: BÜTÇE KISITI .....	23
ÇALIŞMA KARARI DENGESİ.....	24
ÜCRET ORANINDAKİ DEĞİŞMELER .....	25
Bireysel Emek Arz Eğrisi .....	27
Piyasa Emek Arz Eğrisi .....	27
EMEK ARZ KARARI VE ÜCRET ORANLARI .....	28
EMEK ARZINI ETKİLEYEN ÜCRET DIŞI UNSURLAR.....	29
Diğer Ücret Oranları .....	29
Ücret Dışı Gelir.....	30
Bireylerin Boş Zamanı Tercih Etmeleri.....	30
İşlerin Ücret Dışı Yönleri .....	30
İşçi Sayısının Artması .....	30
Özet.....	32
Kendimizi Sınayalım.....	34
Yaşamın İçinden.....	35
Okuma Parçası .....	35
Kendimizi Sınayalım Yanıt Anahtarı .....	36
Sıra Sizde Yanıt Anahtarı .....	36
Yararlanılan Kaynaklar.....	37

## 2. ÜNİTE

**3. ÜNİTE**

<b>Emek Talebi.....</b>	<b>38</b>
GİRİŞ .....	39
KISA DÖNEMDE EMEK TALEBİ .....	39
Marjinal Karar Alma Kuralı .....	40
Kısa Dönemde Denge İstihdam Düzeyinin Belirlenmesi .....	41
Firmanın Kısa Dönem Emek Talep Eğrisi .....	42
Piyasa Emek Talep Eğrisi.....	43
UZUN DÖNEMDE EMEK TALEBİ .....	44
Faktörler Arası İkâme: Eş-ürün Eğrileri.....	44
Eş-Ürün Eğrilerinin Özellikleri.....	45
Faktör Fiyatları: Eş-Maliyet Doğruları .....	46
Eş-Maliyet Doğrularının Özellikleri.....	47
Eş-Ürün Eğrisinin Kavıslığı ve Faktörler Arası İkâme .....	47
Uzun Dönemde İstihdam Düzeyinin Belirlenmesi .....	48
Uzun Dönemde Ücret Değişimi .....	49
KISA VE UZUN DÖNEM TALEP EĞRİLERİ .....	50
EMEK TALEBİNİ ETKİLEYEN ÜCRET DIŞI UNSURLAR .....	51
Ürün Talebindeki Değişmeler .....	51
Verimlilik Değişmesi .....	51
İşveren Sayısı .....	52
Diğer Üretim Faktörlerinin Fiyatları .....	52
Özet.....	53
Kendimizi Sınayalım.....	54
Yaşamın İçinden.....	55
Okuma Parçası .....	55
Kendimizi Sınayalım Yanıt Anahtarı .....	56
Sıra Sizde Yanıt Anahtarı .....	56
Yararlanılan Kaynaklar.....	56

**4. ÜNİTE**

<b>Emek Talep Esnekliği .....</b>	<b>58</b>
GİRİŞ .....	59
EMEK TALEBİNİN ÜCRET ESNEKLİĞİ .....	59
Emek Talep Esnekliği Türleri .....	60
EMEK TALEP ESNEKLİĞİ-TOPLAM ÜCRET ÖDEMESİ İLİŞKİSİ .....	62
EMEK TALEBİNİN ÇAPRAZ ÜCRET ESNEKLİĞİ.....	63
EMEK TALEP ESNEKLİĞİNİ ETKİLEYEN UNSURLAR.....	63
Ürün Talebi.....	64
Emek Maliyetinin Toplam Maliyet İçindeki Payı.....	64
Diğer Üretim Faktörleri İle İkâme Edilebilirlik.....	65
Diğer Üretim Faktörlerinin Arz Esnekliği .....	65
Özet .....	66
Kendimizi Sınayalım .....	67
Yaşamın İçinden .....	68
Okuma Parçası .....	68
Kendimizi Sınayalım Yanıt Anahtarı .....	69
Sıra Sizde Yanıt Anahtarı .....	69
Yararlanılan Kaynaklar.....	69

<b>Emek Piyasası Dengesi.....</b>	<b>70</b>
GİRİŞ .....	71
REKABETÇİ PİYASALARDA EMEK PİYASASI DENGESİ .....	71
Tam Rekabet Piyasasında Tek Ücret Kanunu .....	71
Tam Rekabetçi Alt Piyasalarda Dengelenme .....	73
Piyasa Dengesinde Değişmeler .....	74
Talep Fazlası .....	74
Arz Fazlası .....	75
Ücret Rijitliği (Katılığı) Durumunda Dengelenme .....	76
Tam Rekabetçi Bir Firma İçin Ücret ve İstihdam .....	76
Düzeylerinin Belirlenmesi.....	76
TEKELCİ BİR FİRMA İÇİN PİYASA DENGESİ .....	78
OLİGOPOLCÜ BİR FİRMA İÇİN PİYASA DENGESİ.....	79
Özet.....	81
Kendimizi Sınayalım.....	83
Yaşamın İçinden.....	84
Okuma Parçası .....	84
Kendimizi Sınayalım Yanıt Anahtarı .....	85
Sıra Sizde Yanıt Anahtarı .....	85
Yararlanılan Kaynaklar.....	85

**5. ÜNİTE**

<b>Ücret Teorileri.....</b>	<b>86</b>
GİRİŞ .....	87
ÜCRETİ AÇIKLAYAN TEORİLER .....	88
Geleneksel Ücret Teorileri .....	88
Klasik Teori veya Emegün Tunç Yasası .....	89
Ücret Fonu Teorisi .....	89
Artık Değer Teorisi .....	90
Çağdaş Ücret Teorileri .....	92
Marjinal Verimlilik Teorisi .....	92
Pazarlık ve Satın Alma Gücü Teorisi .....	93
İçerdekiler-Dışarıdakiler Modeli .....	93
Etkin Ücret Teorisi .....	94
Zimni (Örtük) Sözleşme Modeli.....	95
Özet .....	97
Kendimizi Sınayalım .....	98
Yaşamın İçinden .....	99
Okuma Parçası .....	99
Kendimizi Sınayalım Yanıt Anahtarı .....	100
Sıra Sizde Yanıt Anahtarı .....	101
Yararlanılan ve Başvurulabilecek Kaynaklar .....	101

**6. ÜNİTE**

<b>Ücret Farklılıkları .....</b>	<b>102</b>
GİRİŞ .....	103
ADAM SMITH TEORİSİ'NDE ÜCRET FARKLILIKLARININ EŞİTLENMESİ..	104
NEO KLASİK İKTİSAT DÜŞÜNÇESİNDE ÜCRET FARKLILIKLARI (TELAFİ EDİCİ ÜCRET FARKLILIKLARI) .....	105
Yapılan İşin Taşıdığı Risk Unsuru .....	105
Yapılan İşin Fark Yaratan Prestij Unsuru .....	106

**7. ÜNİTE**

Bireyden Kaynaklanan Ücret Farklılıkları: Sahip Olunan Nitelikler .....	107
Ücret Farklılığı ve Bireyin Kıdemi.....	108
Ücretlerin Geçici Olarak Farklılaşması .....	109
HEDONİK (HAZCI) TEORİ .....	110
İşçilerin Tercihleri.....	111
İşverenlerin Ücret Tercihleri.....	112
İşçi ve İşverenlerin Buluşması.....	114
Teklif Eğrisi.....	115
STATÜ ARAMA MODELİ .....	115
Özet.....	118
Kendimizi Sınayalım.....	119
Yaşamın İçinden.....	120
Okuma Parçası .....	120
Kendimizi Sınayalım Yanıt Anahtarı .....	121
Sıra Sizde Yanıt Anahtarı .....	121
Yararlanılan Kaynaklar.....	122

## 8. ÜNİTE

<b>Eğitim Ekonomisi.....</b>	<b>124</b>
GİRİŞ .....	125
EĞİTİM TALEBİ .....	127
MİNİMUM YAPABİLİRLİKLERİN YARATIMI OLARAK EĞİTİM .....	128
BEŞERİ SERMAYE YATIRIMI OLARAK EĞİTİM .....	129
Şikago İktisat Okulu: Beşeri Sermaye Modeli .....	129
Eğitime Yapılan Yatırım .....	132
Beklenen Çalışma Süresinin Etkisi.....	134
Beşeri Sermaye Teorisi ve İşyerinde Eğitim .....	135
Genel Amaçlı Eğitim .....	135
Firmaya Özgü Eğitim .....	136
Beklenen Çalışma Süresinin Etkisi.....	137
Mesleki Katmanlaşma .....	139
EĞİTİM VE EKONOMİK BÜYÜME (KALKINMA) .....	139
BEŞERİ SERMAYE TEORİSİNE YÖNELTİLEN ELEŞTİRİLER .....	141
Eleme Yaklaşımı .....	141
Kurumcu İktisat: Katmanlı İşgücü Piyasaları (SLM) .....	141
Feminist Teori.....	142
Radikal-Marksist Eleştiriler .....	142
Özet.....	144
Kendimizi Sınayalım.....	145
Yaşamın İçinden.....	146
Kendimizi Sınayalım Yanıt Anahtarı .....	146
Sıra Sizde Yanıt Anahtarı .....	146
Yararlanılan Kaynaklar.....	147
<b>Sözlük .....</b>	<b>149</b>

## Önsöz

Emek piyasaları, mal ve hizmet piyasaları ve finans piyasaları ile birlikte ekonomilerin can damarı olarak sayılabilecek piyasalardır. Toplumda hemen herkes çalışma ilişkisi içinde olmakla birlikte, emek piyasaları ile ilgili konular sadece işçileri ve işverenleri etkilemez; tüketiciler ve hükümetler de bunlardan etkilenirler. Örneğin ücretliler; daha yüksek gelir, daha iyi çalışma şartları, kısa çalışma süreleri ve istihdam güvencesi isterlerken; işverenler işçileri kendilerinin piyasadaki rekabetçi konumlarını etkilemeyecek ücret düzeylerinde çalıştırmak ve eğitmek isterler. Bunun gibi, tüketiciler sahip oldukları gelirlerin satın alma gücü ile ilgilenirken, vergi ödeyenler ve seçmenler tarafından seçilen siyasetçiler de; ücretler, istihdam olanakları, işgücünün eğitimi, işçi sağlığı ve iş güvenliği gibi konularda uygun kamu politikalarını oluşturma çabası içindedirler.

Toplumun farklı kesimlerinin çoğu zaman birbiri ile çelişen bu tür istek ve beklentilerinin çözümlendiği yerler emek piyasalarıdır. Hayatımızı çepeçevre kuşatan bu gibi konuları uzaktan öğrenim metotlarına uygun olarak aktarmayı amaçlayan bu kitapta, konuların teorik kısımları mümkün olduğunca sade bir anlatımla verilmeye çalışılmıştır. Öğrencilerin Mikro ve Makro 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 ulaşılabileceği 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 Sınavalım 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 teşekkür ediyoruz.

Editörler

Prof.Dr. Naci GÜNDOĞAN

Doç.Dr. M. Kemal BİÇERLİ

# ÇALIŞMA EKONOMİSİ-I



## Amaçlarımız

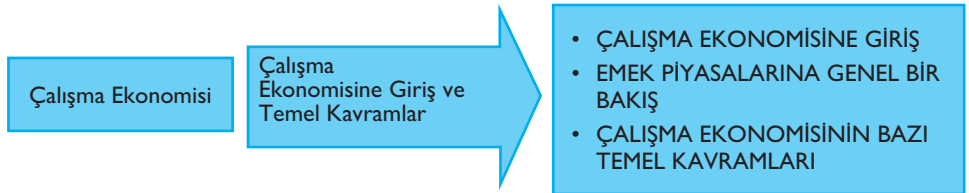
Bu üniteyi tamamladıktan sonra;

- Çalışma Ekonomisinin konusunu anlatabilecek,
- Emek piyasalarını diğer piyasalardan ayıran temel özellikleri açıklayabilecek,
- Çalışma Ekonomisinin temel kavramlarını tanımlayabilecek bilgi ve beceriler kazanabileceksiniz.

## Anahtar Kavramlar

- Emek Piyasası
- Çalışma Çağındaki Nüfus
- Aktif Nüfus
- İşgücü
- İstihdam
- İşsizlik
- Eksik İstihdam
- İşgücüne Katılma Oranı
- Bağımlılık Oranı

## İçindekiler



# Çalışma Ekonomisine Giriş ve Temel Kavramlar

## ÇALIŞMA EKONOMİSİNE GİRİŞ

İnsanın bizzat üretime katılma fonksiyonu olarak ifade edilen emeğin üretimde kullanılır hâle gelmesi, yani istihdam edilmesi için emekle ilgili birbirini tamamlayıcı iki fonksiyonun bir araya gelmesi gerekir. Bunlar emek arzı ve emek talebidir. Emek arzı ve talebinin karşılaştığı ve emeğin fiyatı olan ücretin belirlendiği piyasaya ise emek piyasası adı verilir. Çalışma ekonomisi, emek arz ve talebinin karşılaştığı emek piyasasının işleyişi ve bu piyasada ortaya çıkan sorunlarla uğraşan bir disiplindir.

Çalışma ekonomisi, modern toplumların karşı karşıya oldukları sosyal ve ekonomik sorunların çoğunu anlamamıza ve bu sorunlara çözümler bulunmasına katkı sağlar.

Çalışma ekonomisinin cevabını aradığı sorulardan bazıları şunlardır (Borjas, 2005: 1):

- Endüstri toplumlarının çoğunda, geçtiğimiz yüzyıl boyunca, neden kadınların işgücüne katılımı sürekli bir artış göstermiştir?
- Göçün, yerel işgücünün ücret ve istihdamı üzerine etkisi nedir?
- Asgari ücretler nitelik düzeyi düşük çalışanların işsizlik oranını artırır mı?
- İş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerinin istihdam ve gelirlere etkisi nedir?
- İnsan sermayesine yapılan sübvansiyonlar, dezavantajlı çalışanların ekonomik refahının artırılmasında etkin bir yöntem midir?
- Sendikaların üyeleri ve ekonomi üzerindeki ekonomik etkileri nelerdir?
- Cömert bir işsizlik sigortası işsizlik süresini uzatır mı?
- Avrupa'daki işsizlik oranı niçin Amerika Birleşik Devletleri'nden daha yüksektir?

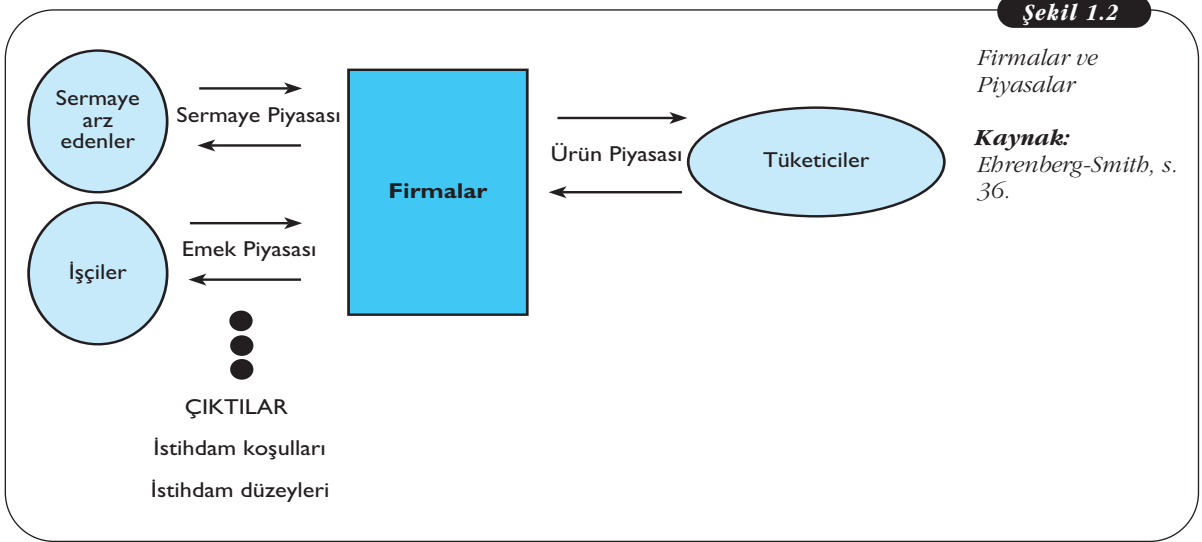




lerdeki düzenlemeler yoluyla emek arz ve talebinin dengelenmesi ve eşitlenmesidir (Lordoğlu, 2000: 33).

Modern bir ekonomide mevcut birçok piyasa arasında emek piyasası en önemli olanıdır. Hanehalklarının çoğu, hizmetlerini günlerinin büyük bir kısmını geçirdikleri bu piyasada satarak gelir elde ederler. Birçok birey çalışmadığı saatlerden kalan zamanının geniş bir kısmını bu piyasada etkin bir icraat göstermek için gerekli becerileri kazanmak için harcar. Bireylerin yaşamları süresince giriştikleri eğitim ve öğretim faaliyetleri esas itibarıyla onların emek piyasasındaki performanslarını artıran becerilerle donatmak üzere tasarlanmıştır. Bunun ötesinde bireyler emek piyasasındaki faaliyetlerine dayanarak kendilerine ilişkin değerlendirmeleri oluştururlar ve sosyal yaşamlarının birçok parametresini belirleyen arkadaşlıklar ve bağlar kurarlar (Elliott, 1997: 3).

Emek piyasası, firmalar açısından faaliyet gösterilmesi zorunluluğu olan 3 yaşamsal piyasadan birisidir. Bunun dışında kalan diğer iki piyasa ise ürün ve sermaye piyasalarıdır. Emek ve sermaye piyasaları firmaya gerekli girdilerin sağlanmasında, ürün piyasası ise elde edilen ürünün satılmasında önem taşımaktadır. Gerçekte, bir firma aynı anda birbirinden farklı birçok emek, sermaye ve ürün piyasasında faaliyet gösterir.



(Şekil 1.2'de bir firmanın faaliyet göstermek zorunda olduğu piyasalar ve bu piyasalarla karşılıklı ilişkileri şematize edilmektedir.)

Emek piyasalarını diğer piyasalardan ayıran birçok farklı özellikler bulunmaktadır. Şimdi bu özellikleri sıralayalım:

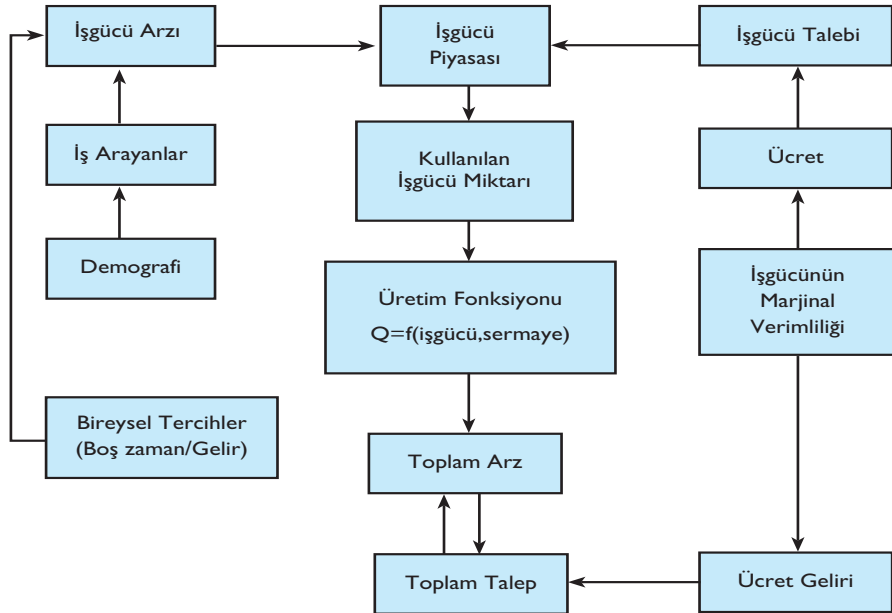
- a) Emek piyasasını mal ve diğer piyasalardan ayıran belki de en önemli özellik, emeğin istihdamının çalışan ve çalıştıran arasında kişisel bir ilişkiyi ifade etmesidir. Emek, sadece para ile ölçülebilen bir değer olmayıp kişiliğin bir parçası olarak istek, yetenek, deneyim ve bilgi ile bütünleşerek arz edilen bir değerdir. İşçiler için emek piyasasında ne kadar ücret kazanıldığı ölçüde nasıl bir ortamda çalışıldığı da önemlidir. Bu nedenle işveren istihdam paketinde ücretin yanı sıra diğer unsurları da bulundurmak zorundadır. İşçiler sadece en yüksek ücret almayı değil, bütün bu unsurları göz önüne alarak en yüksek faydayı elde etmeyi amaçlarlar.

- b) Emek piyasası hakkında genellikle hem işveren hem de işçi bakımından bir bilgi eksikliği söz konusudur. İşverenler için, işçinin verimlilik kapasitesini ölçmek ve piyasada daha iyi niteliklere sahip iş arayanların olup olmadığını bilmek güçtür. Aynı şekilde işçinin de bulduğu işin kendisi için ne kadar uygun ve tatmin edici olduğunu, piyasada daha iyi işler bulup bulamayacağını değerlendirebilmesi de zordur.
- c) Emek piyasasına arz edilen emek büyük ölçüde heterojenlik gösterir. Bireyler, motivasyonları, belirli işlere yatkınlıkları, yetenekleri ve risk alma istekleri bakımından birbirlerinden farklıdır.
- d) Tek bir emek piyasası yoktur, farklı birçok iş için binlerce piyasa vardır. Bu piyasalar bazen beceri düzeylerindeki farklılıklara göre, bazen de coğrafi alan bakımından sınıflandırılmaktadır. Örneğin, doktorlar piyasası, otomobil tamircileri piyasası, oksijen kaynağı işçileri piyasası gibi bir sınıflandırma meslek baz alınarak yapılan bir sınıflamadır. Türkiye emek piyasası, Avrupa emek piyasası, ABD emek piyasası da coğrafi alan göz önüne alınarak yapılan sınıflandırmadır.
- e) Emek piyasalarında grup ilişkilerini etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu piyasalardaki karar alıcı birimlerin başında gelen sendikaların davranışlarını belirleyen sosyal, siyasal ve ideolojik bazı etkenler mal piyasalarında yer alan firmaların davranışlarını etkileyen faktörlerden farklıdır.
- f) Emek piyasasında işçinin pazarlık gücü nispi olarak azdır. Genellikle bu piyasalarda güç “alıcılar” lehinedir. Çünkü iş arayanların sayısı açık işlerden fazladır. İşveren bekleyebilir ya da birçok işçi arasından seçim yapabilir, ancak işçi sınırlı kaynaklara sahip olduğu için istihdam koşullarının belirlenmesinde işveren kadar etkili olamaz. İşçinin “pazarlık gücü” bir işi kabul etme ya da geri çevirebilme kabiliyetine bağlıdır. Bu ise alternatif boş işlerin sayısının bir fonksiyonudur. Örneğin, işsizlik oranının yüksek olduğu dönemlerde işçinin sahip olduğu pazarlık gücü zayıflayacaktır.

Şekil 1.3

Neoklasik Emek Piyasası Akımı

**Kaynak:** Lordoğlu ve Diğerleri (1999), s. 74'den D.G. Tremblay, *Economie du Travail*, 1990, s. 321.



(Şekil 1.3'de emek ve mal piyasaları arasındaki ilişkinin üretim fonksiyonu ile şekillendiği ve firmalar ile hanehalkları arasındaki ilişkinin ürün piyasası ile faktör piyasası arasındaki döngü olduğu anlatılmaktadır.)

## ÇALIŞMA EKONOMİSİNİN BAZI TEMEL KAVRAMLARI

Çalışma ekonomisine ait çeşitli kavramlar ve bu kavramların içerikleri kadar, bu kavramlar tarafından temsil edilen emek piyasasına ait kategorilerin ölçülmesi de oldukça sorunlu bir alandır. Her şeyden önce, emek piyasasındaki kategorilerin uluslar arası düzeyde kabul edilmiş bir standarda oturtulması konusu gelir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) bu anlamda genel kabul görmüş standart tanımlar oluşturmaktadır. Standartlaşma emek piyasasına dönük veri tabanının oluşturulmasını ve bu verileri kullanarak analiz yapılmasını kuşkusuz kolaylaştırmaktadır. Ayrıca, benzer tanım ve ölçümlerin dünya ölçeğinde kabul görmesi, uluslararası karşılaştırma yapma olanağını da sağlamaktadır. Ancak, emek piyasasına ait kategorilerin kesin içeriği, her birinin nasıl tanımlandığına bağlı olarak değişir. Bu tanımların kalın çizgilerle sınırları çizilirken emek piyasasındaki herhangi bir konunun, söz konusu kategorilerden sadece birisine ait olmasını garanti edecek şekilde kategoriler oluşturulmaya çalışılır. Bu nedenle kategorilerin belirlenmesinde bazı kurallar uygulanır. Bu kurallar bir dizi varsayımlarla beslenen teorik bir temele dayanmaktadır. Dolayısıyla, standart tanımlar oluşturmanın ve bu tanımları kullanarak analiz yapmanın iki tür zorluğundan söz edilebilir. Birincisi; bu tanımların yansız, objektif ve evrensel kılınmalarının nasıl mümkün olabileceği meselesi ve ikincisi de tanımların ideolojik içeriklerinin ya da teorik dayanaklarının yarattığı sınırlayıcılığın farkında olup olmama sorunudur (Lordoğlu, 1999: 29).

Çalışma ekonomisine ilişkin olarak burada yer alacak temel kavramlar ve tanımlamalardan bazıları ileriki ünitelerde daha geniş olarak yer alacağından, burada bir tekrara yol açmamak için kısaca ele alınacaktır.

**Kuvvet Lordoğlu ve Nurcan Özkaplan'ın Çalışma İktisadı (İstanbul: Der Yayınları, 2007) adlı kitabında (s. 35-73) çalışma ekonomisinin temel kavramları konusunda daha geniş bilgi bulabilirsiniz.**



K İ T A P

## Çalışma Çağındaki Nüfus

Çalışma çağındaki nüfus tanımlanırken bir yaş sınırlamasından hareket edilir. Genellikle, bu çağın alt sınırı, zorunlu temel eğitimin bitişini ifade ederken; üst sınırı da emeklilik yaşına karşılık gelmektedir. Ülkeler arasında gerek zorunlu temel eğitimin süreleri ve gerekse emeklilik yaşları konusundaki farklılıklar çalışma çağındaki nüfusun uygulamada farklılaşmasına yol açmaktadır. Ancak, ülkeler arasında yaygın olan yaş sınırları 15-64 yaşları arasındadır. Yani, 15-64 yaşları arasındaki kişiler çalışma çağındaki nüfusu oluşturmaktadır.

## Aktif Nüfus

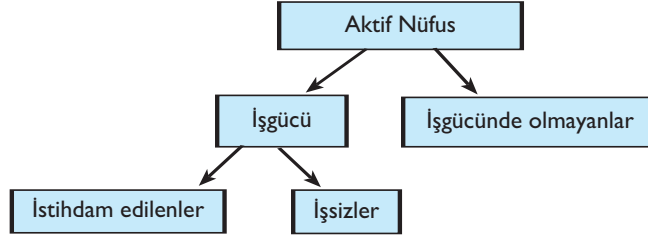
Aktif ya da faal nüfus, çalışma çağında yani 15 ve daha yukarı yaş grubunda olup kurumsallaşmamış nüfustan oluşmaktadır. Buna, aynı zamanda, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus adı da verilmektedir. Kurumsallaşmamış nüfus, Türkiye İstatistik Kurumuna göre; “okul, yurt, otel, çocuk yuvası, huzurevi, özel nitelikli hastane, hapisane, kışla ve orduevi gibi yerlerde ikamet edenlerle yabancı uyruklular dışındaki nüfustur.”

Aktif nüfus, “belirli bir referans dönemi boyunca, Birleşmiş Milletler Milli Gelir, Muhasebe ve Denge Sistemleri tarafından tanımlanmış iktisadi mal ve hizmetlerin üretimi için gerekli olan işgücü arzını besleyen kadın ve erkekler” şeklinde tanımlanmaktadır. Bu tanım, işi olmayıp iş arayanları ve istihdam edilenleri de kapsadığı kadar işgücüne dahil olmayanları da içine almaktadır (Lordoğlu, 1999: 33).

$$\text{Aktif Nüfus} = \text{İşgücü} + \text{İşgücüne dahil olmayanlar}$$

Şekil 1.4

Aktif Nüfusun Dağılımı



(Şekil 1.4'te aktif nüfusun işgücü ve işgücünde olmayanlar olarak ikiye ayrıldığı, işgücünün de istihdam edilenler ve işsizlerin toplamından oluştuğu anlatılmaktadır.)

DİKKAT



**Türkiye İstatistik Kurumu tarafından yapılan Hanehalkı İşgücü Anketi verilerine göre, 2011 yılı Ağustos döneminde, Türkiye'de kurumsal olmayan nüfus bir önceki yılın aynı dönemine göre 1 milyon 83 bin kişilik bir artış ile 72 milyon 523 bin kişiye, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus ise 1 milyon 89 bin kişi artarak 53 milyon 734 bin kişiye ulaşmıştır.**

## İşgücü

İşgücü bir ülkedeki emek arzını insan sayısı yönünden ifade eden bir kavramdır. Başka bir tanımlama ile bir ülkedeki nüfusun üretici durumda bulunan yani ekonomik faaliyete katılan kısmıdır. Çalışma çağına oldukları hâlde bazı insanlar çalışmak istemezler ya da sağlık durumları nedeniyle çalışamazlar. Buna karşılık, bazı kişiler de çalışma çağı dışında oldukları hâlde çalışma yaşamı içinde yer alırlar. 15 yaşın altındaki çocuk işçiler ya da 64 yaşın üzerinde olduğu hâlde çalışmaya devam edenler gibi.

Çalışma çağındaki nüfustan, çalışmak istemeyenleri, çalışmasını engelleyen bir sakatlığı olanları, askerlik hizmetini yapanları, ev kadınlarını, öğrencileri ve mahkumlar gibi gözetim altında tutulanları çıkarıp çalışma çağı dışında olduğu hâlde çalışmak zorunda olan çocuklarla yaşlıları eklersek sivil işgücüne ulaşılır. Diğer taraftan, işsiz kalan ve çalışmak istediği hâlde iş bulamadığı için iş aramaktan vazgeçen kişiler de işgücü içinde sayılmazlar. Bunlara, “cesareti kırılmış işçiler” adı verilir.

$$\text{İşgücü} = \text{İstihdam edilenler} + \text{İşsizler}$$

Türkiye İstatistik Kurumu, işgücüne dahil olmayanları şu gruplara ayırmıştır:

- İş aramayıp çalışmaya hazır olanlar: Çeşitli nedenlerle bir iş aramayan, ancak 2 hafta içinde işbaşı yapmaya hazır olduğunu belirten kişilerdir.
- İş bulma ümidi olmayanlar: Daha önce iş aradığı hâlde bulamayan veya kendi vasıflarına uygun bir iş bulabileceğine inanmadığı için iş aramayan ancak işbaşı yapmaya hazır olduğunu belirten kişilerdir.

- Diğer: Mevsimlik çalışma, ev kadını olma, öğrencilik, irad sahibi olma, emeklilik ve çalışamaz hâlde olma gibi nedenlerle iş aramayıp ancak işbaşı yapmaya hazır olduğunu belirten kişilerdir.
- Mevsimlik çalışanlar: Mevsimlik çalışması nedeniyle iş aramayan ve işbaşı yapmaya da hazır olmayan kişilerdir.
- Ev işleriyle meşgul: Kendi evinde ev işleriyle meşgul olması nedeniyle iş aramayan ve işbaşı yapmaya da hazır olmayan kişilerdir.
- Öğrenci: Bir öğrenim kurumuna devam etmesi nedeniyle iş aramayan ve işbaşı yapmaya da hazır olmayan kişilerdir.
- Emekli: Bir sosyal güvenlik kuruluşundan emekli olduğu için iş aramayan ve işbaşı yapmaya da hazır olmayan kişilerdir.
- Çalışamaz hâlde: Bedensel özür, hastalık veya yaşlılık nedeniyle iş aramayan ve işbaşı yapmaya da hazır olmayan kişilerdir.
- Diğer: Ailevi ve kişisel nedenler ve bunun dışındaki diğer nedenler ile iş aramayan ve işbaşı yapmaya da hazır olmayan kişilerdir.

İşgücüne katılma durumunda bulunan kişilerin hepsinin çalışma istek ve zorunlulukları aynı derecede değildir. Bu bakımdan işgücünü; birincil ve ikincil işgücü olarak ikiye ayırabiliriz. *Birincil işgücü*, emek piyasasında tam ve sürekli çalışanları kapsar. Hanehalkı reisleri gibi. *İkincil işgücü* ise, bir işe bağımlılıkları esas sorumlulukları olarak görülmeyen kişilerden oluşur. Evli kadınlar, okul çağındaki çocuklar ve gençler ikincil işgücü olarak nitelendirilir.

## İstihdam ve İstihdam Oranı

İstihdam kavramı, geniş anlamda üretim faktörlerinin üretim sürecinde kullanılmasını ifade eder. Dar anlamda istihdam ise emek faktörünün üretim sürecinde bir girdi olarak kullanılmasıdır. İstihdam denildiğinde genellikle anlaşılan da bu dar anlamıdır.

“İstihdam” ile “çalışma” kavramları arasındaki farkı da vurgulamak gerekir. İstihdam, belirli bir bedel (ücret, kâr gibi) karşılığı olarak piyasa ile olan ilişkiyi tanımlarken, çalışma kavramı daha genel bir kavramdır. Bir ev kadınının evdeki faaliyetleri ya da bir öğrencinin dersi ile ilgili faaliyetleri hep çalışmadır ve bu faaliyetlerin hemen hepsinin parasal bir karşılığı yoktur.

Türkiye İstatistik Kurumunun tanımına göre; “istihdam edilenler, işbaşında olanlar ve işbaşında olmayanlar olarak ikiye ayrılırlar. İşbaşında olanlar; yevmiyeli, ücretli, maaşlı, kendi hesabına, işveren ya da ücretsiz aile işçisi olarak referans dönemi içinde en az bir saat ekonomik faaliyette bulunan kişilerdir. İşbaşında olmayanlar ise işi olanlardan, çeşitli nedenlerle referans döneminde işlerinin başında bulunmayan ancak işleri ile ilişkileri devam eden kişilerdir.

Üretici kooperatifi üyeleri ile mesleki bilgi ve görgülerini arttırmak amacıyla para ya da mal karşılığı bir gelir elde etmeksizin çalışan çıraklar da istihdam kapsamına alınmışlardır. Bir hayır kurumunda para ya da mal karşılığı gelir elde etmeksizin çalışan kişiler istihdam kapsamı dışında tutulmuşlardır.”

Emek piyasalarının temel göstergelerinden birisi olan istihdam oranı, aktif nüfus içerisinde istihdam edilenlerin görece ağırlığını gösterir. İstihdam oranı aşağıdaki gibi tanımlanır:

$$\text{İstihdam Oranı} = \frac{\text{İstihdam edilenler}}{\text{Aktif nüfus}} \times 100$$

## DİKKAT



**Ağustos 2011 itibariyle Türkiye'deki istihdam oranı % 46.3'tür. Bunun anlamı, aktif nüfus içerisinde yer alan her 100 kişiden 46.3 kişi istihdam edilmektedir.**

## SIRA SİZDE



**İstihdam ve çalışma kavramları arasındaki fark nedir?**

### İşsizlik ve İşsizlik Oranı

İşsizlik, çalışma istek ve yeteneğinde olduğu hâlde piyasa ücret haddinden iş bulamama durumu olarak ifade edilebilir. Türkiye İstatistik Kurumuna göre, 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. Çalışma Ekonomisi II kitabımızın "İşsizlik" ünitesinde bu konu çok ayrıntılı olarak ele alınacağından burada kısa bir tanımını vermekle yetineceğiz.

Emek piyasalarının temel göstergelerinden birisi de toplam işgücü içerisinde işsizlerin görece ağırlığını gösteren işsizlik oranıdır. İşsizlik oranı aşağıdaki gibi tanımlanır:

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

## DİKKAT



**Ağustos 2011 itibariyle Türkiye'deki işsizlik oranı % 9.2'dir. Bunun anlamı, işgücü içerisinde yer alan her 100 kişiden 9.2 kişi işsizdir.**

### Eksik İstihdam

İşgücü, istihdamdakiler ve işsizler olarak iki gruba ayrılır. Bu iki kategori arasında üçüncü bir kategori daha vardır ki, bu da eksik istihdamdır. Eksik istihdam, özellikle gelişmekte olan ülkelerde, geçmişten bugüne, hayatın önemli bir gerçeği olmuştur. Eksik istihdam, istihdamın sektörel dağılımı içinde tanımın ağırlıkta olduğu, ücretsiz aile işçilerinin yoğun olarak bulunduğu ve işsizlik sigortası uygulamasının bulunmadığı ülkelerde, işgücünün gereği gibi değerlendirilememesinden kaynaklanan önemli bir sorundur. İşsizlik sigortasının bulunmadığı ya da sınırlı olduğu ülkelerde, kişiye işsiz kaldığında, geçimini temin edebilecek bir gelir düzeyi sağlanamamaktadır. Bundan dolayı da kişi, sahip olduğu eğitim ve niteliğe uygun olsun ya da olmasın veya elde edeceği ücret düzeyi ne olursa olsun çalışmak zorunda kalmaktadır. Böylece, kişi işsiz olmaktan kurtulmakta, ancak bu kez de sorun eksik istihdam olarak ortaya çıkmaktadır.

Eksik istihdam tanımlanırken, genellikle "düşük", "daha az", "yetersiz" gibi kavramlar kullanılarak istihdamın düşük nitelikli bir türü biçiminde ifade edilir. Bu tanımlamalar yapılırken eğitim, çalışma alanı, ücretler ve işin devamlılığı gibi kriterlerden hareket edilir. Bazı iktisatçılar eksik istihdamı tanımlarken temelde ücretleri baz olarak alırlar. Örneğin, Zvonkovic eksik istihdam tanımında, "son gelirin bir önceki işten elde edilen gelirden en az % 20 daha az olması" gerektiğini söyler. Depresyon döneminde eksik istihdam konusundaki çalışmalarıyla bilinen Elder de gelir kaybının eksik istihdamın tanımındaki en önemli unsur olduğunu ifade etmektedir (Feldman,1996: 3). Bazı iktisatçılar ise, eksik istihdamı düzensiz istihdam veya istihdam ile eğitim arasındaki uyumsuzluğa dayandırır. Livingstone'a

göre, eksik istihdam kişinin yaptığı işle sahip olduğu eğitim arasındaki uyumsuzluğun bir sonucudur. Livingstone, ABD ve Kanada üzerinde yaptığı araştırmasında bunu “eğitim-iş boşluğu” (education-job gap) olarak adlandırmış ve bazı ampirik verilere dayandırmıştır. Livingstone’a göre bu boşluk, işle ilgili bilgi ve bu bilgiyi kullanma fırsatları arasındaki uyumsuzluktan doğmaktadır. Çalışanların çoğu, sürekli olarak işleriyle ilgili daha çok şey öğrenirler. Ancak öğrendiklerinin çoğunu da çalıştıkları işte kullanma fırsatını bulamazlar. 1960’tan beri ABD ve Kanada’da işgücünün niteliği işlerin niteliğinden daha hızlı artmıştır. Livingstone ABD ve Kanada’da işgücünün yaklaşık olarak % 20’sinin bu anlamda eksik istihdamda olduğunu hesaplamış ve son 20 yıldır da bunun sürekli bir artış içinde olduğunu ortaya koymuştur (Livingstone,1998: 5).

Bütün bu tanımlamaların ışığında eksik istihdamın boyutları şu şekilde belirlenebilir:

- Kişi, işin gerektirdiğinden daha fazla formal eğitime sahiptir.
- Kişi, formal eğitimi dışındaki bir alanda gönülsüz olarak çalışmaktadır.
- Kişi, işin gerektirdiğinden daha fazla iş deneyimine ve niteliğe sahiptir.
- Kişi, gönülsüz olarak yarı zamanlı, geçici veya kesintili istihdamdadır.
- Kişi, bir önceki işinden % 20 veya daha az kazanmaktadır (çalışma hayatına yeni girenler için aynı mesleki nitelikteki kişilerden % 20 az kazanması koşulu aranır).

Bütün bu boyutlarına bakıldığında, eksik istihdamın hem objektif hem de subjektif olarak belirlendiği söylenebilir. Eksik istihdamın bazı boyutları, ücretler veya formal eğitimin işin gereklerine uygun olup olmaması gibi, objektif olarak ortaya konulabilirken, diğer taraftan kişilerin formal eğitimleri dışında ya da bazı geçici işlerde gönülsüz olarak çalışıp çalışmadıkları gibi boyutları ise, subjektif değerlendirmeleri içermektedir. Dolayısıyla, eksik istihdamın hem objektif kriterler ve hem de subjektif yorumlar tarafından belirlendiği söylenebilir (Feldman, 1996: 7).

Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı’nın (ICLS) 1982 yılında yapılan 13. toplantısında eksik istihdam, görülebilir ve görülemeyen eksik istihdam olmak üzere ikiye ayrılmıştı. Görülebilir eksik istihdam (visible underemployment) temelde istatistiksel bir kavram olup doğrudan iş miktarındaki bir yetersizliği ifade eden işgücü istatistikleriyle ölçülebilir. Görülemeyen eksik istihdam (unvisible underemployment) ise işgücü kaynağının yanlış kullanımını veya işgücü ve diğer üretim faktörleri arasında temel bir dengesizliği yansıtan analitik bir kavramdır. Temel belirtileri ise; düşük gelir, düşük verimlilik ve işgücünün sahip olduğu niteliklerden yeterince yararlanamama olabilir. Görülemeyen eksik istihdamın ölçülmesi konusundaki analitik çalışmalar, gelir, verimlilik ve nitelik düzeylerini içeren geniş bir veri analizi gerektirir. Bu nedenle, eksik istihdamın istatistiksel olarak ölçülmesi, genellikle görülebilir eksik istihdamla sınırlıdır (ILO, 1988: 52).

ICLS’nin 1998 yılında yapılan 16. toplantısında, eksik istihdamın tanımı ve ölçülmesi yeniden gözden geçirilmiş ve bu konuda önemli bir adım atılmıştır. Buna göre eksik istihdam, zamana dayalı eksik istihdam (time-related underemployment) ve yetersiz istihdam (inadequate employment) olarak ikiye ayrılmıştır.

*Zamana dayalı eksik istihdam*, çalışma süresinin yetersizliği nedeniyle ilave bir iş arayan ve bu işte çalışmaya müsait olanların durumunu ifade eder. Zamana dayalı eksik istihdamı tanımlamak için bu durumun referans döneminde şu üç kriterde de uyması gerekir. Bu kriterler şunlardır:



- İlave çalışmaya istekli olma,
- İlave çalışmaya müsait olma,
- Normal çalışma süresinden az çalışma.

*Yetersiz istihdam* kavramı görülemeyen eksik istihdamdan daha geniş bir alanı içine alır. Tanımı görülemeyen eksik istihdama göre hem daha objektif ve hem de daha pratiktir. Yetersiz istihdam şu üç durumda söz konusu olmaktadır;

- Niteliğe dayalı yetersiz istihdam durumu (skill-related inadequate employment): İşçinin sahip olduğu niteliğin, işin gerektirdiğinden çok daha fazla olmasıdır. Yani, işçinin kapasitesini tam olarak kullanamaması durumudur.
- Gelire dayalı yetersiz istihdam durumu (income-related inadequate employment): Normal çalışma süresinin altında çalışmamakla birlikte elde edilen gelirin çok düşük olması durumudur. Bu duruma daha çok gelişmekte olan ülkelerde kendi hesabına ve informel ekonomik faaliyetlerde çalışanlar arasında yoğun olarak rastlanmaktadır (Bolle, 1999: 74).
- Aşırı çalışmaya dayalı yetersiz istihdam (inadequate employment related to excessive hours): Aşırı istihdam olarak da isimlendirilebilecek bu durumda kişilerin gelirlerinin azalmasına rağmen referans döneminden daha az sürelerle çalışmak istemeleri söz konusu olmaktadır (ILO, 1998, s. 52).

Yetersiz istihdam, her ülkenin içinde bulunduğu duruma göre birçok farklı sebebi içerebilir. Bunlardan bazıları şöyle sıralanabilir: Mesleki niteliklerin yetersiz ve yanlış kullanılması, mevcut işlerdeki gelirin yetersizliği, aşırı çalışma süreleri, işin yapılmasında gerekli olan alet, ekipman ve eğitimin yetersizliği, sosyal hizmetlerin yetersizliğidir. 16. ICLS toplantısında da ifade edildiği gibi, gerçekte eksik istihdamı ölçmenin temel amacı, “istihdam sorununu daha iyi analiz ederek, kısa ve uzun dönem politikaların değerlendirilmesine ve oluşturulmasına, verimli ve özgerçe seçilen istihdamı arttırmaya yönelik önlemlere yardımcı olmaktır” (ILO, 1998: 49).

SIRA SİZDE



2

**Ülkemizde eksik istihdam oranı son yıllarda yükselme eğilimindedir. Sizce bunun nedenleri neler olabilir?**

### İşgücüne Katılma Oranı

İşgücüne katılma oranı, istihdam edilenlerle işsizlerin toplamının oluşturduğu işgücünün aktif nüfusa oranıdır. Bu oran, aktif nüfus içerisinde işgücünün nispi ağırlığını gösterir.

$$\text{İşgücüne Katılma Oranı} = \frac{\text{İşgücü}}{\text{Aktif Nüfus}} \times 100$$

“İktisadi faaliyet oranı” olarak da adlandırılan işgücüne katılma oranı, ekonomi politikalarının belirlenmesinde ve uygulanmasında önemli bir rol oynar. Örneğin, tam istihdamı sağlamaya yönelik politikalar, toplumda kaç kişinin çalışmak isteğinde olduğu bilindiğinde oluşturulup uygulanabilir. Bunun için işgücüne katılma oranı ve bunu etkileyen unsurların bilinmesi gerekir. İşgücüne katılma oranının artması ekonomik faaliyet oranının artması anlamına gelirken, azalması ise aktif nüfusun daha büyük kısmının ekonomik aktivitenin dışında kalması anlamında değerlendirilebilir. Emek piyasası ile ilgili politikalar oluşturulurken işgücüne katılma oranı önemli bir gösterge olmakla birlikte, tek başına yeterli değildir ve bunu

oluşturan unsurların da göz önünde bulundurulması gerekir. Yani, ülkelerin sadece işgücüne katılma oranlarına bakarak emek piyasalarını değerlendirmek hatalı olabilir. Nitekim, işgücüne katılma oranının yüksek olması, o ekonomide işsizlik oranının düşük olduğu anlamına gelmez. Çünkü insanların çalışırken işsiz kalmaları işgücüne katılma oranını değiştirmez. Bu konuda doğru bir değerlendirme yapabilmek için emek piyasasıyla ilgili diğer parametreleri de bilmemiz gerekir.

İşgücüne katılma oranını etkileyen faktörler genellikle, bireysel emek arzını belirleyen faktörlerle özdeştir. Bu faktörlerin başında ücret oranı gelmektedir. Bunun yanında, emek piyasasının koşulları, eğitim düzeyi, kentleşme, kadınların çalışmasına yönelik sosyal tutumlar, boş zamanı daha değerli kılan teknolojik yenilikler ve demografik faktörler de işgücüne katılma oranını etkilemektedir.

**Ekonominin durgunluk dönemlerinde işgücüne katılma oranı artar mı? azalır mı? neden?**



SIRA SİZDE

3

## Bağımlılık Oranı

Bir ülke nüfusunun tamamı tüketicidir, ancak çalışma çağındakiler hem tüketici hem de üreticidirler. Üretim-tüketim dengesini sağlamak için üretime katılanların kendileriyle birlikte katılmayanlara da yetecek kadar üretimde bulunmaları gerekir. Bunun ölçüsü bağımlılık oranıdır. Bağımlılık oranı, çalışma çağındaki kişilere bağımlı olan nüfusun kaba bir ölçüsüdür.

$$\text{Bağımlılık Oranı} = \frac{\text{Çalışma çağı dışındaki nüfus}}{\text{Çalışma çağındaki nüfus}} \times 100$$

Bağımlılık oranını iki farklı bileşene ayırmak mümkündür. Bunlar; çocuk bağımlılık oranı ve yaşlılık bağımlılık oranıdır.

Çocuk bağımlılık oranı, 15 yaşın altındaki çocuk sayısının çalışma çağındaki nüfusa, yani 15-64 yaş grubundaki nüfusa oranıdır.

$$\text{Çocuk Bağımlılık Oranı} = \frac{\text{15 yaşın altındaki nüfus}}{\text{Çalışma çağındaki nüfus}} \times 100$$

Yaşlılık bağımlılık oranı ise, 65 ve üstü yaş grubunun 15-64 yaş grubuna oranıdır.

$$\text{Yaşlılık Bağımlılık Oranı} = \frac{\text{64 yaşın üstündeki nüfus}}{\text{Çalışma çağındaki nüfus}} \times 100$$

Doğurganlık oranlarının yüksek olduğu az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde, çocuk bağımlılık oranı gelişmiş ülkelere göre daha yüksektir. Örneğin, çocuk bağımlılık oranı 1997 yılında gelişmiş ülkelere göre % 30'larda iken, bu oran Afrika'da %80'in üzerinde, Güney Asya'da % 60'larda ve gelişmekte olan ülkelere % 50'nin üzerindedir. Yaşlılık bağımlılık oranı ise, gelişmekte olan ülkelere % 7'lerde, Afrika'da % 6'larda ve Güney Asya'da % 5'lerde iken, gelişmiş ülkelere ortalama olarak % 15'lerde seyretmektedir (Lordoğlu, 1999: 32).

**Yaşlılık bağımlılık oranının yüksek olması, bir ülke bakımından ne tür sorunlar doğurabilir?**



SIRA SİZDE

4

## Emek Verimliliği

Verimlilik en genel anlamıyla üretim sürecine katılan üretim faktörleriyle elde edilen üretim arasındaki ilişkiyi ifade eder. Uygulamada çeşitli verimlilik ölçümleriyle karşılaşmamız mümkündür. Eğer üretim miktarı, üretimde kullanılan toplam faktör miktarına bölünüyorsa “toplam verimlilik”, üretim faktörlerinden sadece birisine oranlanıyorsa “kısmi verimlilik” söz konusudur. Bu durumda, “emek verimliliği”, “sermaye verimliliği” ya da “müteşebbis verimliliği” gibi verimlilik türlerinden bahsedilebilir.

Emek verimliliği, belirli bir dönemde bir firmanın, iş kolunun veya ülkenin ürettiği toplam reel üretim miktarının, bu üretimin elde edilmesi için kullanılan toplam emek-saat miktarına bölünmesiyle elde edilir.

$$\text{Emek verimliliği} = \frac{\text{Toplam ürün}}{\text{Çalışılan süre}}$$

Emek verimliliğini belirleyen unsurların başında, üretimde kullanılan emeğin kalitesi gelmektedir. Kuşkusuz, emeğin kalitesi ile eğitim düzeyi arasında doğru orantılı bir ilişki bulunmaktadır. İyi eğitilmiş, vasıf düzeyi yüksek işçilerin verimlilik düzeyi de yüksek olacaktır. Eğitimin yanında, sağlık ve beslenme koşulları gibi yaşam şartları da emeğin kalitesi üzerinde etkili olmaktadır. Emeğin verimliliğini belirleyen bir başka unsur, birim emek başına düşen sermaye malı miktarıdır. Zamanla sanayide kullanılan makine sayısındaki artışlar işçi başına daha fazla sermaye malı düşmesine neden olmuş, bu da verimliliği yükseltmiştir. Bütün bunların yanında, teknolojik gelişmeler, uzmanlaşma, emek hareketliliği, toplumdaki verimlilik kültürü ve kamu politikaları da emek verimliliğini etkileyen unsurlar arasında sayılabilir (Biçerli, 2009: 414).



## Özet



### *Çalışma ekonomisinin konusunu anlatmak.*

Çalışma ekonomisi, emek arz ve talebinin karşılaştığı emek piyasasının işleyişi ve bu piyasada ortaya çıkan sorunlarla uğraşan bir disiplindir. Bu yönüyle de modern toplumların karşı karşıya oldukları sosyal ve ekonomik sorunların çoğunu anlamamıza ve bu sorunlara çözümler bulunmasına katkı sağlar.



### *Emek piyasalarını diğer piyasalardan ayıran özellikleri açıklamak.*

Emek piyasasını mal ve diğer piyasalardan ayıran belki de en önemli özellik, emeğin istihdamının çalışan ve çalıştıran arasında kişisel bir ilişkiyi ifade etmesidir. Emek piyasası hakkında genellikle hem işveren hem de işçi bakımından bir bilgi eksikliği söz konusudur. Emek piyasasına arz edilen emek büyük ölçüde heterojenlik gösterir. Tek bir emek piyasası yoktur, farklı birçok iş için binlerce piyasa vardır. Emek piyasalarında grup ilişkilerini etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu piyasalardaki karar alıcı birimlerin başında gelen sendikaların davranışlarını belirleyen sosyal, siyasal ve ideolojik bazı etkenler mal piyasalarında yer alan firmaların davranışlarını etkileyen faktörlerden farklıdır. Emek piyasasında işçinin pazarlık gücü nispi olarak azdır. Genellikle bu piyasalarda güç “alıcılar” lehinedir.



### *Çalışma ekonomisinin temel kavramlarını tanımlamak.*

Çalışma çağındaki nüfus tanımlanırken bir yaş sınırlamasından hareket edilir. Genellikle, bu çağın alt sınırı, zorunlu temel eğitimin bitişini ifade ederken; üst sınırı da emeklilik yaşına karşılık gelmektedir. Ülkeler arasında gerek zorunlu temel eğitimin süreleri ve gerekse emeklilik yaşları konusundaki farklılıklar çalışma çağındaki nüfusun uygulamada farklılaşmasına yol açmaktadır.

Aktif nüfus, çalışma çağına olup kurumsallaşmamış nüfustan oluşmaktadır. Kurumsallaşmamış nüfus, Türkiye İstatistik Kurumuna göre; “okul, yurt, otel, çocuk yuvası, huzurevi, özel nitelikli hastane, hapisane, kışla ve orduevi gibi yerlerde ikamet edenlerle yabancı uyruklular dışındaki nüfustur.”

İşgücü bir ülkedeki emek arzını insan sayısı yönünden ifade eden bir kavramdır. Başka bir tanımlama ile, bir ülkedeki nüfusun üretici durumda bulunan yani ekonomik faaliyete katılan kısmıdır. Çalışma çağındaki nüfustan, çalışmak istemeyenleri, çalışmasını engelleyen bir sakatlığı olanları, askerlik hizmetini yapanları, ev kadınlarını, öğrencileri ve mahkumlar gibi gözetim altında tutulanları çıkarıp; çalışma çağı dışında olduğu hâlde çalışmak zorunda olan çocuklarla yaşlıları eklersek sivil işgücüne ulaşılır. Kısaca, İşgücü = İstihdam edilenler + İşsizler.

Eksik istihdam, istihdamın sektörel dağılımı içinde tarımın ağırlıkta olduğu, ücretsiz aile işçilerinin yoğun olarak bulunduğu ve işsizlik sigortası uygulamasının bulunmadığı ülkelerde, işgücünün gereği gibi değerlendirilememesinden kaynaklanan önemli bir sorundur. İşsizlik sigortasının bulunmadığı ya da sınırlı olduğu ülkelerde, kişiye işsiz kaldığında, geçimini temin edebilecek bir gelir düzeyi sağlanamamaktadır. Bundan dolayı da kişi, sahip olduğu eğitim ve niteliğe uygun olsun ya da olmasın veya elde edeceği ücret düzeyi ne olursa olsun çalışmak zorunda kalmaktadır. Böylece, kişi işsiz olmaktan kurtulmakta, ancak bu kez de sorun eksik istihdam olarak ortaya çıkmaktadır.

İşgücüne katılma oranı, istihdam edilenlerle işsizlerin toplamının oluşturduğu işgücünün aktif nüfusa oranıdır. Bu oran, aktif nüfus içerisinde işgücünün nispi ağırlığını gösterir.

Bir ülke nüfusunun tamamı tüketicidir, ancak çalışma çağındakiler hem tüketici hem de üreticidirler. Üretim-tüketim dengesini sağlamak için üretime katılanların kendileriyle birlikte katılmayanlara da yetecek kadar üretimde bulunmaları gerekir. Bunun ölçüsü bağımlılık oranıdır. Bağımlılık oranı, çalışma çağındaki kişilere bağımlı olan nüfusun kaba bir ölçüsüdür.

Emek verimliliği, belirli bir dönemde bir firmanın, iş kolunun veya ülkenin ürettiği toplam reel üretim miktarının, bu üretimin elde edilmesi için kullanılan toplam emek-saat miktarına bölünmesiyle elde edilir.

## Kendimizi Sınavalım

1. Emek piyasalarına ilişkin aşağıdaki ifadelerden hangisi **yanlıştır**?
  - a. Emek piyasalarında arz edilen emek büyük ölçüde homojendir.
  - b. Emek piyasalarının başlıca fonksiyonu emek arz ve talebinin dengelenmesidir.
  - c. Emek piyasaları iş arayan işgücüne vasıflarına uygun iş bulabilme olanağı sağlar.
  - d. Emek piyasaları modern bir ekonomide mevcut bir çok piyasa arasında en önemli olanlardandır.
  - e. Emek piyasaları gerekli iş ve işgücünü bulma kolaylığını sağlayan yerlerdir.
2. Aşağıdaki durumlardan hangisinde bireyin eksik istihdam durumunda olduğu **söylenemez**?
  - a. Kişi formel eğitimi dışındaki bir alanda gönülsüz olarak çalışmaktadır.
  - b. Kişi işin gerektirdiğinden daha fazla formel eğitime sahiptir.
  - c. Kişi işin gerektirdiğinden daha fazla niteliğe ve deneyime sahiptir.
  - d. Kişi nitelik düzeyinin altında ücret almaktadır.
  - e. Kişi gönüllü olarak yarı zamanlı çalışmaktadır.
3. Aktif nüfus içerisindeki işgücünün oranına ne ad verilir?
  - a. İşsizlik oranı
  - b. İşgücüne katılma oranı
  - c. İstihdam oranı
  - d. Eksik istihdam oranı
  - e. Verimlilik oranı
4. İşgücüne katılma oranı ile ilgili olarak aşağıdaki ifadelerden hangisi doğrudur?
  - a. Aktif nüfus sabitken istihdamdakilerin sayısının artması işgücüne katılma oranını azaltır.
  - b. İşgücüne katılma oranının yüksek olması, o ülke için işsizlik oranının düşük olduğu anlamına gelir.
  - c. İşgücüne katılma oranına bağımlılık oranı da dendir.
  - d. İşgücü sabitken aktif nüfusun artması işgücüne katılma oranını düşürür.
  - e. Aktif nüfus sabitken işsizlerin istihdama geçmesi işgücüne katılma oranını artırır.
5. Emek piyasaları ile ilgili genel kabul görmüş standart tanımları oluşturan kuruluşun kısaltılmış adı aşağıdakilerden hangisidir?
  - a. NATO
  - b. OECD
  - c. ILO
  - d. UN
  - e. UNESCO
6. “Okul, yurt, otel, çocuk yuvası, huzurevi, özel nitelikli hastane, hapishane, kışla ve orduevi gibi yerlerde ikamet edenlerle yabancı uyruklular dışında kalanlara” verilen ad aşağıdakilerden hangisidir?
  - a. Kurumsallaşmamış Nüfus
  - b. Çalışma Çağındaki nüfus
  - c. Toplam nüfus
  - d. İşgücü
  - e. İşgücünde olmayanlar
7. İşgücü hesaplanırken aşağıdakilerden hangisi çalışma çağındaki nüfusa eklenir?
  - a. Ev kadınları
  - b. Çalışmak istemeyenler
  - c. Çalışamayacak derecede sakat olanlar
  - d. Askerlik hizmeti yapanlar
  - e. Çalışma çağında olmadığı halde çalışmak zorunda olan çocuk ve yaşlılar
8. Aşağıdakilerden hangisi TÜİK’e göre istihdam edilenler arasında yer **almaz**?
  - a. Üretici kooperatifi üyeleri
  - b. Hayır kurumlarında para veya mal karşılığı gelir elde etmek için çalışanlar
  - c. Para veya mal karşılığı bir gelir elde etmeksizin çalışan çıraklar
  - d. İş olan ancak referans döneminde işinin başında bulunmadığı halde işleri ile ilişkileri devam edenler
  - e. Referans döneminde kendi hesabına çalışanlar
9. Aşağıdakilerden hangisi eksik istihdamın boyutları arasında yer **almaz**?
  - a. Kişinin gönülsüz olarak yarı zamanlı istihdamda oluşu
  - b. Kişinin formel eğitimi dışındaki bir alanda gönülsüz çalışması
  - c. Kişinin işin gerektirdiğinden fazla iş deneyimine sahip olması
  - d. Kişinin işin gerektirdiğinden az bir formel eğitime sahip olması
  - e. Kişinin bir önceki işinden %20 veya daha az kazanması
10. İşgücüne katılma oranı (İKO) ile ilgili aşağıdakilerden hangisi **yanlıştır**?
  - a. İKO iktisadi faaliyet oranı olarak da adlandırılır.
  - b. Bu oran aktif nüfus içinde işgücünün nispi ağırlığını gösterir.
  - c. İKO yüksekse o ekonomide işsizlik oranı düşüktür.
  - d. İKO’yu etkileyen faktörlerin başında ücret oranı gelir.
  - e. Kadınların çalışmasına yönelik sosyal tutumun değişmesi İKO’nu değiştirir.

## Yaşamın İçinden



### Kayıt dışı istihdam 11 milyon kişiye ulaştı

Türkiye’de kayıt dışı istihdam sorunu kanayan bir yara haline geldi. Kayıt dışı istihdam Temmuz’da geçen yılın aynı ayına göre 250 bin kişi artarak 10 milyon 829 bin kişiye yükseldi. Ancak kayıt dışı istihdam oranı aynı dönemde yüzde 45.1’den yüzde 43.4’e geriledi.

Kalkınma Bakanlığı’na bağlı İstihdam ve Çalışma Hayatı Dairesi, 2011 Temmuz dönemine ilişkin hazırlanan istihdam değerlendirme raporunu yayımladı. İstihdamın geçen yıla göre tüm sektörlerde artmaya devam ettiğine dikkat çekilen raporda, söz konusu artışta tarım ve hizmet sektörlerinin belirleyici olduğu vurgulandı. Rapora göre, 2011 yılı Temmuz döneminde istihdam geçen yılın aynı dönemine göre 1 milyon 475 bin kişi, 2011 Haziran dönemine göre de 52 bin kişi arttı. Söz konusu dönemde tarım istihdamı 421 bin kişi artarak 6 milyon 705 bin kişi olurken, tarım dışı istihdam 1 milyon 55 bin kişi artarak 18 milyon 248 bin kişi oldu. Tarım dışı sektörlerdeki istihdam değişimlerine bakıldığında, sanayi sektöründe 135 bin, inşaat sektöründe 247 bin ve hizmetler sektöründe 673 bin kişilik artış görüldü. Söz konusu dönemde en fazla istihdam artışı yüzde 164.9 ile gayrimenkul sektöründe ve yüzde 17.8 ile elektrik, gaz, buhar, su ve kanalizasyon sektörlerinde meydana geldi. Diğer yandan, en fazla istihdam azalışı ise yüzde 5.4 ile kültür, sanat, eğlence, dinlenme ve spor sektöründe görüldü. Ancak bir önceki döneme göre kıyaslama yapıldığı zaman hizmetler sektörü istihdamında 81 bin kişilik bir azalma göze çarptı.

**Kaynak:** 18.10.2011, Milliyet

## Okuma Parçası

### NİÇİN “ÇALIŞMA EKONOMİSİ” ÖĞRENİYORUZ?

“Çalışma Ekonomisi” bugün dünyanın birçok üniversitesinde müstakil bir ders olarak okutulmaktadır. “çalışma” ya da “emek”, ekonominin alanına giren birçok konudan sadece biri olduğu halde niçin ayrı bir ders olarak okutulmaktadır? Bu sorunun yanıtı emeğin sahip olduğu şu 3 boyutta yatmaktadır: (1) Emek bir üretim faktörüdür, (2) Emek bir insan kaynağıdır ve (3) Emek temel bir gelir kaynağıdır.

Çalışma Ekonomisi öğrenmemizin en önemli nedeni, Çalışma Ekonomisinin alternatif sosyal politikalar geliştirilmesinde bize yararlı bir temel sağlamasıdır. Örne-

ğin, gençler için özel bir asgari ücret belirlenmeli midir? Eğitim ücretsiz olmalı mıdır? Sendikaların faaliyetleri sınırlandırılmalı mı yoksa teşvik mi edilmelidir? Emek piyasalarında ayrımcılığı ortadan kaldırmak için yasal düzenleme yapmak yeterli midir? Bu gibi birçok soruyu yanıtlamamızda emek piyasalarının işleyişini anlatan bilimsel bilgiye ihtiyaç duyarız. Çalışma Ekonomisi bize aynı zamanda gazete ve magazin bilgisi dışında, özellikle emek piyasasıyla ilgili ekonomik sorunlara daha entelektüel bir açıdan bakmamızı sağlar.

Çalışma Ekonomisi, gelirlerin nasıl dağılması gerektiği ya da işsizlere verilen ödeneğin arttırılmasının gerekli olup olmadığı gibi normatif sorulara yanıt veremez. Normatif sorular oldukça önemli olmasına rağmen çözümleri Çalışma Ekonomisinin bir konusu değildir. Çalışma Ekonomisi toplumun belli hedeflere ulaşmasında etkin olarak uygulanabilecek politika önlemlerini tanımlamamızı sağlar. Bunun için de bilimsel yöntemlerden yararlanarak bilgi üretir. Toplumun kaynaklarını etkin bir biçimde kullanarak maksimum çıktıyı elde edip etmediği konusu bilimsel olarak belirlenebilmesine rağmen, bu kaynakların toplumun üyeleri arasında adil bir şekilde dağılıp dağılmadığı sorunu felsefi bir konudur.

Çalışma Ekonomisinin kamu politikasının pozitif yönleriyle ilgilenmesinin sayısız nedeni bulunmaktadır. Bunlardan ilki, bu sayede sonuçlara daha bilimsel bir çerçevede yaklaşılabilir olanağının bulunmasıdır. İkinci olarak, hükümet politikasının ne olması gerektiği konusunda bir sonuca erişilmek isteniyorsa, bunun nasıl sağlanabileceğine ilişkin görüşlerin de ortaya konulma zorunluluğunun bulunmasıdır. Hükümetin işsizlik oranını düşürmesi ya da ücret eşitsizliğini gidermesi gerektiğini söylemek yeterli değildir. Bütün bunların “nasıl” yapılacağı konusunda da çeşitli öneriler getirilmelidir. Dolayısıyla, normatif bir analiz yapabilmek için öncelikle pozitif bir analiz gereklidir. İşte, Çalışma Ekonomisi de bu pozitif analizi yapmaktadır.

**Kaynak:** Belton FLEISHER ve Thomas KNIESNER, **Labor Economics**, New Jersey, 1984 Kitabının giriş bölümünden özetlenmiştir.

## Kendimizi Sınavalım Yanıt Anahtarı

1. a Yanıtınız yanlış ise “Emek Piyasalarına Genel Bir Bakış” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
2. e Yanıtınız yanlış ise “Eksik İstihdam” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
3. b Yanıtınız yanlış ise “İşgücüne Katılma Oranı” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
4. d Yanıtınız yanlış ise “İşgücüne Katılma Oranı” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
5. c Yanıtınız yanlış ise “Çalışma Ekonomisinin Bazı Temel Kavramları” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
6. a Yanıtınız yanlış ise “Aktif Nüfus” konusunu yeniden gözden geçiriniz..
7. e Yanıtınız yanlış ise “İşgücü” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
8. b Yanıtınız yanlış ise “İstihdam ve İstihdam Oranı” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
9. d Yanıtınız yanlış ise “Eksik İstihdam” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
10. c Yanıtınız yanlış ise “İşgücüne Katılma Oranı” konusunu yeniden gözden geçiriniz.

## Sıra Sizde Yanıt Anahtarı

### Sıra Sizde 1

İstihdam, belirli bir bedel (ücret, kâr gibi) karşılığı olarak piyasa ile olan ilişkiyi tanımlarken, çalışma kavramı daha genel bir kavramdır. Bir ev kadınının evdeki faaliyetleri ya da bir öğrencinin dersi ile ilgili faaliyetleri hep çalışmadır ve bu faaliyetlerin hemen hepsinin parasal bir karşılığı yoktur.

### Sıra Sizde 2

Ülkemizde tarımın istihdamdaki ağırlığı hâla çok yüksek seviyelerdedir. Son yıllarda tarımsal istihdam bir düşüş eğiliminde olmakla birlikte, şehirlere yaşanan hızlı göç ve çarpık kentleşme, şehirlerdeki informel istihdamı arttırmıştır. Ülkemizde eğitim-istihdam ilişkisi iyi kurulamamıştır. Son yıllarda özellikle eğitilmiş gençler arasında işsizlik ve eksik istihdam oranı hızla artmaktadır. Bunun anlamı şudur: İşsiz kalan eğitilmiş gençler, kendileri istemeseler de bir gelir elde edebilmek için, meslekleri dışındaki alanlarda çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Bir ziraat mühendisi ya da bir işletme mezununun ilkokul öğretmenliği yapması gibi.

### Sıra Sizde 3

Ekonominin durgunluk dönemlerinde biri işgücüne katılma oranını arttıran diğeri de azaltan iki etki ortaya çıkabilir. Bu dönemlerde ailede tek çalışan kişinin işsiz kalması ya da gelirin nispi olarak düşmesi, ailenin diğer fertlerinin yani ikincil işgücünün de emek piyasasına girmesine neden olacak ve “ilave işçi etkisi” ile işgücüne katılma oranı artacaktır. Bunun tersi yönde işleyen ikinci bir etki ise, “cesareti kırılmış işçi etkisi”dir. Buna göre, durgunluk dönemlerinde ücretler düşük, iş bulma güç ve maliyetlidir. Dolayısıyla, bu durumda işsiz kalan bir grup işçi, düşük ücretlerle çalışmak istemediğinden ya da piyasada iş bulamayacağını düşündüğünden işgücü dışına çıkar. Bu da işgücüne katılma oranını düşürür.

### Sıra Sizde 4

Yaşlılık bağımlılık oranının artmasının bir ülke bakımından yarattığı en büyük sorun, sigorta sistemleri ve kamu maliyesi üzerine getireceği mali bir yüküdür. Bugün özellikle Avrupa ülkelerindeki yaşlılık sigortası sistemlerinin iflasını eşiğine gelmesinin temelinde yatan neden, bu ülkelerde ortalama yaşam süresinin artması ve doğum oranlarının da hızla düşmesiyle ortaya çıkan yaşlı nüfustur.

## Yararlanılan Kaynaklar

- Biçerli, M. K. (2009). **Çalışma Ekonomisi**, İstanbul.
- Bolle, P. (1999). “**Innovations in Labour Statistics**”, *International Labour Review*, Vol.138, No.1.
- Campbell R. McConnell, Brue S., Macpherson D. (2003). **Contemporary Labor Economics**, McGraw-Hill, Sixth Edition.
- Ehrenberg, G. ve Smith, R.G. (2000). **Modern Labor Economics**.
- Elliott, F.R. (1997) (Çeviri). **Karşılaştırmalı Çalışma Ekonomisi**, Ankara Üniversitesi Yayınları, Ankara.
- Feldman, D.C. (1996). “**The Nature, Antecedents and Consequences of Underemployment**”, *Journal of Management*, Fall 1996, Vol.22, No.3.
- Gündoğan, N. (2000). “**Eksik İstihdam Sorunu**”, *Human Resources*, Yıl: 4, Sayı: 4.
- ILO (1988). **Current International Recommendations on Labour Statistics**, Geneva.
- ILO (1998). **Report of Sixteenth International Conference of Labour Statisticians**, Governing Body, Geneva.
- Livingstone, D.W. (1998). **The Education-Jobs Gap: Underemployment or Economic Democracy**, Westview Press.
- Lordoğlu, K., Özkaplan, N. ve Törüner, M. (1999). **Çalışma İktisadı**, İstanbul.
- Lordoğlu, K., Törüner, M., Biçerli, K. (2000). **Çalışma Ekonomisi**, AÖF Yayınları, Eskişehir.
- Lordoğlu, K., Özkaplan, N. (2007). **Çalışma İktisadı**, İstanbul.
- TÜİK (2002-2012). **Hanehalkı İşgücü Anketleri**.
- Zaim, S. (1997). **Çalışma Ekonomisi**, İstanbul.



# 2

## Amaçlarımız

Bu üniteyi tamamladıktan sonra;

- Farksızlık eğrisini, bütçe kısıtını ve bireyin faydasını maksimize edeceği boş zaman-çalışma süresi tercihini açıklayabilecek;
- Gelir ve ikâme etkilerini ve ücret değişikliğinin denge çalışma süresine etkisini açıklayabilecek;
- Piyasa emek arz eğrisinin bireysel emek arz eğrisinden farkını ortaya koyabilecek;
- Emek arzını ücretler dışında etkileyen unsurları açıklayabilecek bilgi ve beceriler kazanabileceksiniz.

## Anahtar Kavramlar

- Farksızlık Eğrisi
- Bütçe Kısıtı
- Gelir Etkisi
- İkame Etkisi
- Geriye Kıvrımlı Bireysel Emek Arz Eğrisi
- Piyasa Emek Arz Eğrisi

## İçindekiler

Çalışma Ekonomisi-I

Emek Arzı

- GİRİŞ
- NEOKLASİK ÇALIŞMA/BOŞ ZAMAN TEORİSİ
- TERCİHLER VE FARKSIZLIK EĞRİLERİ
- TÜKETİM İMKANLARI: BÜTÇE KISITI
- ÇALIŞMA KARARI DENGESİ
- ÜCRET ORANINDAKİ DEĞİŞMELER
- EMEK ARZ KARARI VE ÜCRET ORANLARI
- EMEK ARZINI ETKİLEYEN ÜCRET DIŞI UNSURLAR

# Emek Arzı

## GİRİŞ

Emek arzı, ekonomilerin üretim potansiyelini belirleyen önemli bir unsurdur. Bu ünite de emek arzı, mikro birimlerden makro birimlere yaklaşımı ile incelenecek, bu amaçla önce çalışma ekonomisi öğretisinde temel kabul edilen Neoklasik teori çerçevesinde çalışma sürecini belirlemede hür olan bir bireyin çalışma süresini nasıl seçeceği analiz edilecektir. Bireyin çalışma kararından hareketle piyasa emek arz eğrisinin elde edileceği bu ünite de, daha sonra ücretler ve ücret dışı unsurların emek arzını nasıl etkileyeceği incelenecektir.

## NEOKLASİK ÇALIŞMA/BOŞ ZAMAN TEORİSİ

İnsanların tarlalardan atölyelere, maden ocaklarından uzay istasyonlarına kadar her yerde çalışıyor olmaları aslında hayatın bir kuralı, çalışmamak ise ekonomik bedeli olan bir istisnadır. Yaşamak için ihtiyaçlarımızı karşılamaya, bunun için ise çalışmaya mecburuz. O hâlde insanlar ne kadar çalışacaklarına nasıl karar verirler? Hangi faktörler çalışma kararını ne yönde etkiler? Bu ünite de bu sorulara cevap aranacaktır. Bu amaçla çalışma ekonomisinin genel kabul görmüş “Neoklasik Çalışma/Boş Zaman Teorisi” aracılığıyla kendi çalıştığı süreyi seçmekte hür bir kişinin çalışma süresini nasıl belirlediği analiz edilecektir.

Neoklasik çalışma/boş zaman teorisinde zaman kullanımının iki tipi olduğu savunulur. Bunlar “*çalışma*” ve “*boş zaman*”dır. Örneğin, bir haftada toplam 168 saat olduğu ve bireyin 68 saati yemek, uyumak gibi biyolojik ihtiyaçları için harcayacağı varsayılırsa, birey kalan 100 saatin bir kısmını çalışmak için kullanacak, bir kısmını ise boş zaman olarak talep edecektir.

Burada piyasa dışı aktiviteleri kolaylık sağlamak amacıyla ‘boş zaman’ olarak nitelendiriyoruz. Gerçekte çocuk bakımı, yemek pişirmek, ev işlerini yapmak gibi faaliyetlerin de piyasa dışı aktivitelerin içinde yer aldığını ve bunların vakti boş geçirmek kadar rahat işler olmadıklarını belirtmekte fayda vardır (Fleisher ve Kniesner, 1984: 113).

Herkesin hayatını devam ettirebilmesi ihtiyaçlarının karşılamasına bağlıdır. İnsanların yeterli ücret dışı gelirleri (gayrimenkul kirası, faiz geliri, piyango vb) yoksa, harcamalarını karşılayabilmeleri emek piyasalarında ücret karşılığı çalışmalarına bağlıdır. Bu basit gerçek insanların zaman kullanım tercihlerini belirlerken neden çalışma alternatifini seçtiklerini açıklamaktadır.

Öte yandan, zamanın tümünü çalışma tercihi yönünde kullanmak teorik olarak mümkün olsa da uygulamada insanların bütün zamanlarını bu yönde kullanmalarının pek mümkün olmadığı bilinmektedir. Dinlenme, kültürel faaliyetlerde bulunma,

eş ve akrabalarla birlikte vakit geçirme gibi insanî ihtiyaçların da tatmin edilmesi ve/veya ev işleri, çocuk bakımı gibi görevler için zaman kullanılması gerekmektedir.

Bu çerçevede “Birey, faydasını maksimize edecek çalışma süresini nasıl belirler?” sorusunun cevabını ararken konuya boş zaman talebi yönünden başlamak yanlış olmayacaktır. Neo-klasik teori zaman kullanımı için sadece iki alternatif varsaydığına göre, bireyin bunlardan birine yönelik talebinin belirlenmesi diğerine olan talebi de ortaya çıkaracaktır.

Ayrıca boş zamanın da diğer mallar gibi tüketiciye fayda sağlaması ve fiyatının olması (boş olarak değerlendirilen her saatin değeri o sürede çalışılsa idi kazanılacak olan gelire eşittir), onun da tıpkı mal ve hizmetler gibi bir talep fonksiyonunun olabileceğini göstermektedir. Bu nedenle, bireyin çalışma süresini belirlerken konuya boş zaman talebi açısından yaklaşmak yanlış olmayacaktır. Bu amaçla önce tercihlerin kişilerin zaman kullanımını nasıl etkilediği incelenecek, daha sonra üretin bu konudaki etkisi analiz edilecektir.

SIRA SİZDE



**Sizce elma veya portakal talebinden bahseder gibi “boş zaman talebi” nden bahsetmek mümkün müdür?**

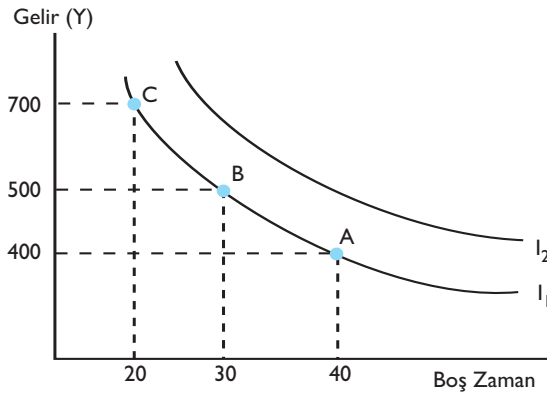
## TERCİHLER VE FARKSIZLIK EĞRİLERİ

Tercihler, bir malın diğer mal ve hizmetlere göre arzu edilebilirliği hakkında kişilerin psikolojik hisleri ve sezgileridir. Tercihler doğuştan subjektiftir (kişisel) ve kişinin etnik yapısı, sosyoekonomik sınıfı, mesleği ve kişiliği ile ilgili faktörler tarafından potansiyel olarak etkilenir. Tercihler kişiden kişiye farklılık gösterse de araştırmalar, insanların birbiri ile rekabet eden mal ve hizmetleri arzulanabilirlik bakımından sıralayabildiklerini ve birinden daha fazla elde etmek için diğerinden ne kadar vermek istedikleri konusunda açık fikirleri bulunduğunu göstermektedir.

İktisat Teorisi dersinde bireyin iki mal (örneğin peynir ile reçel) arasında tercihlerini incelediğimiz gibi, burada da bireyin çalışma ile boş zaman arasındaki tercihlerini inceleyeceğiz. Bireyin buradaki amacı, zamanı söz konusu iki alternatif arasında kendisine en yüksek faydayı sağlayacak şekilde paylaşmaktır. Aşağıdaki şekil bireyin bu konudaki farklı tercih noktalarını göstermektedir.

**Şekil 2.1**

*Farksızlık Eğrileri Seti*



### **Farksızlık Eğrileri Seti**

*Farksızlık eğrisi, bireyin zaman kullanımını tercihlerinden boş zaman ile çalışma (gelir) arasındaki tercihlerini gösterir. Eğri üzerindeki her nokta farklı tercihleri göstermekle birlikte bireye aynı faydayı sağlamaktadır.*

Şeklin yatay ekseninde boş zaman, dikey ekseninde ise çalışmanın karşılığı olan gelir yer almaktadır. Buna göre, A noktasında 40 saat boş zaman ve ₺400 gelir söz konusudur.

Şekildeki  $I_1$  eğrisi, bireyin “A noktası dışında hangi diğer gelir ve boş zaman bileşimlerinde eskisi ile aynı düzeyde kalırım?” sorusuna vereceği cevaba dayanmaktadır.  $I_1$  üzerindeki C ve B noktaları farklı kombinasyonları göstermekle birlikte, A noktası ile aynı tatmin düzeyini gösterdiği için I eğrisi **farksızlık eğrisi** olarak adlandırılır.

Şekil 2.1’deki farksızlık eğrisi, bireyin “A noktası dışında hangi diğer gelir/boş zaman bileşiminde eskisi ile aynı düzeyde kalırım?” sorusuna vereceği cevaba dayanmaktadır. Bunun cevabı  $I_1$  gibi bir farksızlık eğrisi oluşmasına neden olur (Kaufman ve Hotchkiss, 2003: 47).

İktisat teorisi dersinde farksızlık eğrilerinin özellikleri ile ilgili belirtilenler burada da geçerlidir. Buna göre, insanların kullanabilecekleri zaman miktarı sabit olduğundan, insanların daha fazla çalışıp para kazanmaları durumunda, doğal olarak tüketebilecekleri boş zaman miktarı azalacaktır. Eğri bu nedenle negatif eğimlidir.

Eğri boyunca aşağıdan yukarıya gidildikçe, aynı miktar (10 saat) boş zamandan vazgeçmesi istenilen şahıs A’dan B’ye 100 liralık artış isterken, B’den C’ye daha fazla (200 liralık) fark istemektedir. Bunun nedeni orijine yaklaştıkça boş zaman miktarının gittikçe azalmasıdır. İktisatın temel konularından olan Nedret (kıtık) Kanunu’na göre miktarı azalan şey değerlenecektir. Bu durum farksızlık eğrilerinin konveks (dış bükey) olmalarına neden olur.

Farksızlık eğrileri ayrıca; orijinden uzaklaştıkça daha yüksek fayda düzeyini göstermek ( $I_2$ ’nin fayda düzeyi  $>I_1$ ’in fayda düzeyi) ve kesişmemek özelliklerine de sahiptirler (Biçerli, 2011: 18-20).

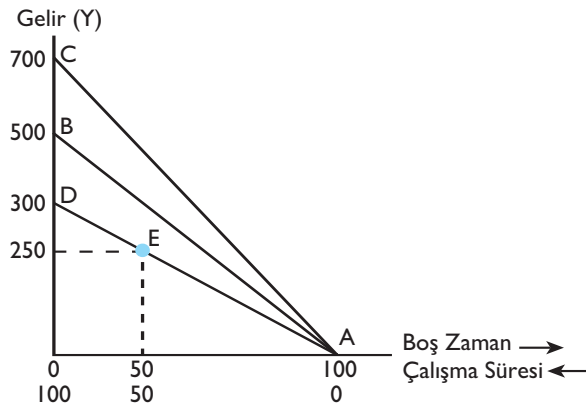
## TÜKETİM İMKANLARI: BÜTÇE KISITI

Faydasını en üst düzeye çıkarmak isteyen bireyin zamanı nasıl kullanacağını araştırdığımız ve farksızlık eğrilerinin orijinden uzaklaştıkça daha yüksek fayda düzeyini gösterdiğini bildiğimize göre, sorunun çözümü basit gibi gözükmemektedir: Bunun için orijinden en uzaktaki bir farksızlık eğrisinin üzerinde bulunmak yeterlidir.

Ancak bu basit akıl yürütmenin doğru olabilmesi için bireyimizin bu konuda herhangi bir kısıtla karşılaşmaması gerekir. Oysa, hangi boş zaman ve gelir kombinasyonunu seçeceğimiz (satın alacağımız) piyasada çalışarak elde edeceğimiz gelir ile bağlantılıdır. İnsanlar çok isteseler bile gelirlerini aşan miktarlarda mal ve hizmet talep edemeyeceklerine göre, talep edebileceğimiz boş zaman/çalışma süresi miktarları da sınırlı olacaktır. Bunu aşağıdaki **bütçe kısıtı** ile gösterebiliriz.

**Farksızlık Eğrisi:** Üzerindeki her noktada farklı gelir ve boş zaman kombinasyonları ile aynı fayda düzeyini gösteren eğridir.

**Bütçe Kısıtı:** Ücret oranı ve ücret dışı gelir veri iken bireyin elde edebileceği bütün gelir ve çalışma süresi kombinasyonlarını gösteren eğridir.



Şekil 2.2

Bütçe Kısıtı

### Bütçe Kısıtı

Bütçe kısıtı veri ücret düzeyinde satın alınabilecek boş zaman ve çalışma sürelerinin sınırını belirler. Eğrinin dikey eksenini kestiği nokta veri piyasa ücretinde zamanın tümü çalışılarak değerlendirildiğinde elde edilecek azâmi geliri, yatay eksenini kestiği nokta ise zamanın tümü boş zaman olarak tüketildiğinde elde edilecek geliri (sıfır) göstermektedir.

Şekilde dikey ekseninde gelir, yatay ekseninde ise hem boş zaman hem de çalışma süresi birlikte gösterilmektedir. Buna göre boş zaman miktarı orijinde "0" (çalışma süresi 100 saat) iken, A noktasına doğru gidildikçe artmaktadır (çalışma süresi azalmakta).

Bütçe kısıtı kişinin piyasada kazanacağı ücret oranı veri iken mümkün olabilen bütün farklı gelir ve çalışma süresi kombinasyonlarını gösteren doğrudur. Buna göre saat başı ücret ₺5 olarak varsayılırsa, zamanının tümünü (100 saat) çalışarak değerlendiren kişi 500 lira gelire sahip olacak, (B noktası) ancak hiç boş zamanı olmayacaktır.

Öte yandan, zamanın tümü boş zaman şeklinde değerlendirildiğinde A noktasında bulunulacak, bu noktada hiç çalışmayan bireyin doğal olarak geliri sıfır olacaktır. A ve B noktalarının birleştirilmesi bize iki zaman kullanım alternatifinden (çalışma-boş zaman) satın alabileceğimiz miktarların sınırını verecektir. Nasıl ki tüketicinin talep edeceği mal miktarları sadece farksızlık eğrisinin gösterdiği tercihlerine bağlı değil ve malların fiyatları da bu konuda belirleyici ise boş zaman ve çalışma süresi talebinde de bunların fiyatını gösteren ücret oranı belirleyicidir. Piyasa ücreti veri iken bütçe kısıtının dışındaki bir nokta zaman tercihinde bulunan bireyin mevcut koşullarda ulaşamayacağı bir kombinasyonu gösterdiğinden, bütçe kısıtı tüketim imkanlarını sınırlandıran bir unsurdur.

Şekilde bütçe kısıtı düz bir doğru şeklindedir ve dolayısıyla eğimi sabittir. Ekonomik açıdan doğrusal bütçe kısıtı ücret oranının sabit olduğu ve çalışılan süre ile birlikte değişmeyeceği anlamına gelir. Yapılan bazı araştırmalar uzun süreli çalışmayı gerektiren işlerin daha yüksek ücretler ödediklerini, dolayısıyla gerçek bütçe kısıtının konveks (dış bükey) olabileceğini göstermektedir. Buna göre çalışılan süre arttıkça eğim artacaktır. Bununla birlikte doğrusal bütçe kısıtı kullanılarak elde edeceğimiz temel teorik sonuçlar konveks bütçe kısıtı kullanıldığında da değişmeyecektir (Ehrenberg ve Smith, 2003:176).

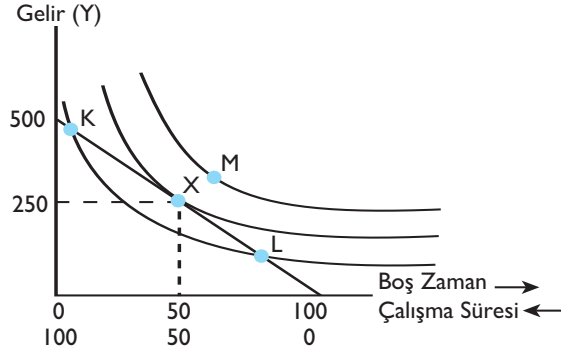
Bütçe kısıtı iktisat teorisi dersinde gösterilen özelliklere sahiptir. Kısıtın negatif eğimli olması boş zaman miktarı arttıkça gelirin azalacağını ifade eder. Bütçe kısıtının eğiminin ücret oranına eşit olması ikinci özelliğidir. Örneğin Şekil 2.2'deki AB bütçe kısıtının eğimi -5'tir. Son olarak ücretlerde ve ücret dışı gelirdeki değişimleri bütçe kısıtı ile göstermek mümkündür. Örneğin ücret ₺5'nden ₺7'ye yükselirse, zamanın tümü çalışılarak kullanıldığında elde edilecek gelir 500 liradan 700 liraya yükselecek, bütçe kısıtı dikleşerek AC şeklinde olacaktır (eğimi -7). Ücret oranının örneğimizdeki gibi artmayıp azalması söz konusu olsaydı (örneğin 3 liraya), bütçe kısıtının eskisine göre yatıklaşarak AD olması gerekirdi (eğimi -3).

## ÇALIŞMA KARARI DENGESİ

Buraya kadar çalışma süresini seçmekte serbest olan bireyin kararında tercihlerin etkisini farksızlık eğrileri ile piyasa ücretinin etkisini ise bütçe kısıtı ile inceledik. Faydasını azamileştirmek isteyen bireyin ücret oranı veri iken çalışma kararını nasıl alacağını Şekil 2.3 yardımıyla inceleyebiliriz.

Şekil 2.3

Çalışma Kararı Dengesi

**Denge Çalışma Süresi**

Faydasını azâmileştirecek çalışma süresini seçmek isteyen birey hem bütçe kısıtının üzerinde hem de orijinden olabildiğince uzak bir farksızlık eğrisi üzerinde bulunmak durumundadır. Bu iki şartı sağlayan nokta farksızlık eğrisinin bütçe kısıtına teğet olduğu X noktasıdır.

Faydasını maksimize etmek (azamileştirmek) isteyen birey (a) mümkün olabilen en uzaktaki farksızlık eğrisinin üzerinde bulunmak isteyecek, ancak (b) bütçe kısıtının ötesine geçemeyecektir. Buna göre şekildeki  $I_3$  eğrisi üzerindeki M noktası mevcut düzeyi ile bireyin ulaşamayacağı bir fayda seviyesini gösterdiğinden ilk adımda elenecek seçenektir.

Öte yandan, K ve L noktaları bütçe kısıtı üzerinde bulunmakla birlikte faydayı maksimize etmemektedir. Buna karşılık  $I_2$  farksızlık eğrisinin bütçe kısıtına teğet olduğu nokta (X noktası) hem bütçe kısıtının hem de bireyin ulaşabileceği en yukarıdaki farksızlık eğrisi üzerinde olması nedeniyle fayda maksimizasyonunun sağlandığı denge noktasıdır. Buna göre birey haftalık zamanının 50 saatini boş zaman olarak değerlendirip 50 saati ile piyasa çalışması yapıp 250 lira gelir getirterek faydasını maksimum seviyeye çıkarmıştır.

**Bireyin çalışma ile boş zaman arasındaki tercihlerini gösteren farksızlık eğrilerinin orijinden daha uzakta olanı daha yüksek fayda düzeyini gösterdiğine göre birey neden basitçe en uzaktaki farksızlık eğrisi üzerinde yer alarak faydasını ençoklayamaz?**



SIRA SİZDE

2

**ÜCRET ORANINDAKİ DEĞİŞMELER**

Ücret oranının değişmesi, bütçe kısıtının ve denge çalışma kararının değişmesine neden olur. Örneğin, ücret oranının yükselmesi bireyin çalışma kararını etkileyen ve ters yönde çalışan iki etki meydana getirir.

Bunlardan **gelir etkisine** göre, ücretin yükselmesi kişinin gelirinin yükselmesi anlamına gelir. Boş zaman gelir arttığında talebi artan normal bir mal olduğundan, bu durumda birey daha fazla boş zaman satın alarak çalıştığı süreyi azaltır.

Ücret dışı gelirdeki artışın çalışma kararı üzerindeki etkisi belki de en iyi şekilde piyango kazananlar üzerinde görülebilir. ABD’de piyangodan 50.000 doların üstünde para kazanan 1000 talihliyi kapsayan bir çalışmada kazananların (veya eşlerinin) yaklaşık % 25’inin bir yıl içinde emek piyasasını terk ettikleri tespit edilmiştir. Piyango talihlilerinin yüzde 9’unun ise çalışma sürelerini azalttıkları veya ikinci bir işte çalışıyorlarsa o işi bıraktıkları gözlenmiştir. Araştırma piyango kazananın çalışma kararı üzerindeki etkilerinin piyango miktarına bağlı olduğunu göstermektedir. Buna göre ikramiyeden (jackpot) 50 bin ila 200 bin dolar arası ikramiye kazanan-

**Gelir Etkisi:** Ücret sabitken gelir değişimine bağlı olarak çalışma süresinin nasıl değişeceğini gösteren etkidir.

ların sadece yüzde 4'ü emek piyasasından çekilmeyi tercih ederlerken, bir milyon doların üstünde ikramiye kazananların yaklaşık yüzde 40'ı çalışmama kararı almıştır. Bu bulgular neoklasik analizin öngörülerini doğrular niteliktedir (Borjas, 2005: 43).

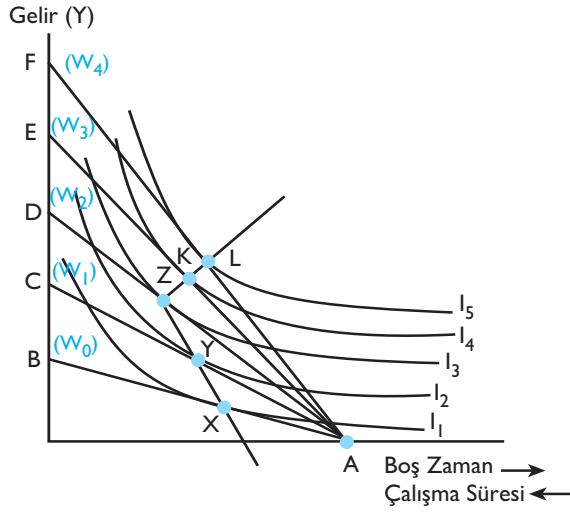
Öte yandan ücret oranı yükseldiğinde zamanı boş olarak geçirmenin maliyeti de yükselecek, bu durum bireyi daha fazla çalışmaya yönleltecektir. Bu etkiye de **ikâme etkisi** denilmektedir (Bıçerli, 2011:33).

Ücret oranı yükseldiğinde çalışma süresinin ne olacağı bu iki etkiden hangisinin daha kuvvetli olduğuna bağlıdır. Ücret oranının düşük seviyelerinde artışların, ikâme etkisinin daha baskın olması nedeniyle, çalışma süresini arttıracığı beklenir. Ücret oranının ve çalışma sürelerinin yeterince yüksek olduğu durumda ise ücret artışlarının gelir etkisinin daha kuvvetli olmasına neden olması, yani çalışma süresini azaltması beklenir. Bu etkileri aşağıdaki şekil üzerinde görmemiz mümkündür.

**İkâme Etkisi:** Gelir sabitken ücret değişimine bağlı olarak çalışma süresinin nasıl değişeceğini gösteren etkidir.

**Şekil 2.4**

*Ücret Değişiminin Çalışma Süresi Üzerindeki Etkisi*



**Ücret Değişiminin Çalışma Süresi Üzerindeki Etkisi**

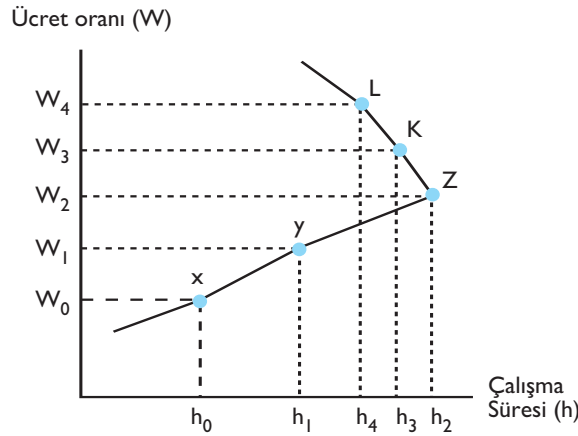
*Ücretin başlangıç seviyesinin düşük, boş zaman kullanımının çok olduğu durumda ücret oranlarının yükselmesi ikâme etkisi doğuracak çalışma süresinin artmasını sağlayacaktır. Ancak ücretlerin yeterince yükseldiği ve boş zaman miktarının azaldığı durumda ücret oranı yükseldiğinde bireyler gelir etkisi sebebiyle çalışma sürelerini azaltabileceklerdir.*

Şekilde, bireyin başlangıçta AB bütçe kısıtı ve  $I_1$  farksızlık eğrisi üzerindeki X noktasında dengede olduğunu varsayalım. AB bütçe kısıtının orijine yakın olması ücret düzeyinin düşük olduğunu, X noktasının orijine uzak olması ise bireyin çalışma süresinin az, boş zaman kullanımının çok olduğunu göstermektedir. Böyle bir durumda ücretin  $W_0$ 'dan  $W_1$ 'e ve  $W_2$ 'ye yükselmesi bütçe kısıtını AC ve AD şeklinde yukarıya kaydıracak, gelir düzeyi düşük ve çalışma süresi az olan birey üzerinde muhtemelen ikâme etkisi kuvvetli olacaktır. Buna göre birey önce Y, sonra da Z noktasında dengeye gelecek, çalışma süresini arttıracaktır.

Ancak, ücret artışları sürekli olarak ikâme etkisinin baskın olması sonucunu vermeyecektir. Z noktasında başlangıç noktasına nazaran daha yüksek gelire ulaşan ve boş zaman miktarı azalan birey, ücrette meydana gelen sonraki değişmelerde ( $W_3$  ve  $W_4$ 'e) gelir etkisinin tesiri ile çalışma süresini azaltabilecektir.

## Bireysel Emek Arz Eğrisi

Şimdi şekil 2.4'teki bulguları bu sefer dikey eksende ücret oranının ( $W$ ) yer aldığı bir başka şekilde aktararak analizimizi bir adım sonrasına taşıyalım.



Şekil 2.5

Geriyeye Kıvrımlı Bireysel Emek Arz Eğrisi

### Geriyeye Kıvrımlı Bireysel Emek Arz Eğrisi

Belirli bir ücret düzeyine kadar ikâme etkisi daha kuvvetli olduğundan ücret yükselmeleri çalışma süresinin artmasını sağlarken, sonrasında gelir etkisinin daha kuvvetli olması çalışma süresinin azalmasına neden olacaktır.

Yukarıdaki şekil, çeşitli ücret düzeylerinde bireyin çalışmak istediği süreleri göstermektedir. Bu şekil ünitenin başından bu yana adım adım bulmaya çalıştığımız **geriyeye kıvrımlı bireysel emek arz eğrisinden** başka bir şey değildir (Biçerli, 2011: 35).

Buna göre,  $W_2$  ücret düzeyine kadar ikâme etkisi baskın olduğu için ücret arttığında çalışma süresi de artacaktır. Bu ücret düzeyinden sonra ise, gelir etkisi daha kuvvetli kabul edildiğinden, ücret artışları çalışma sürelerinin azalmasına neden olacaktır.

Burada akla herkesin emek arz eğrisinin bu şekilde geriyeye kıvrımlı olup olmadığı sorusu gelebilir. Bireysel emek arz eğrisi, hemen herkes için bu şekilde geriyeye kıvrımlıdır. Ancak herkesin çalışma tercihleri farklı olduğundan, eğrinin kıvrılma noktası da farklı olacaktır. Örneğin, ücret dışında başka gelirleri de olan ve/veya öğrencilik, çocuk bakımı gibi nedenlerle boş zamanı değerli olan bireylerin emek arz eğrileri  $W_2$  ücret düzeyinden daha önce geriyeye kıvrılabilecektir.

Öte yandan, örneğin ücret dışı geliri olmadığı hâlde üniversitede çocuk okutan veya büyük taksit ödemeleri olan bireylerin gelire ihtiyaçları daha şiddetli olduğundan, bunların emek arz eğrileri muhtemelen  $W_2$  ücret düzeyinin daha yukarılarında geriyeye kıvrılacak, ikâme etkisi bu kişiler için daha baskın etki olacaktır.

## Piyasa Emek Arz Eğrisi

Şekil 2.5'te bulduğumuz emek arz eğrisi bir kişinin çeşitli ücret düzeylerindeki çalışma kararını göstermektedir. Bu ünite de elde etmeyi amaçladığımız eğri ise **piyasa emek arz eğrisi**dir.

Piyasa kişilerden oluştuğuna göre, çeşitli ücret düzeylerinde piyasadaki şahısların tek tek çalışma sürelerini toplarsak o ücret düzeyinde piyasadaki toplam

**Geriyeye Kıvrımlı Bireysel Emek Arz Eğrisi:** Düşük ücret düzeylerinde ikâme etkisi sebebiyle pozitif, yüksek ücret düzeylerinde ise gelir etkisi sebebiyle negatif eğimli arz eğrisidir.

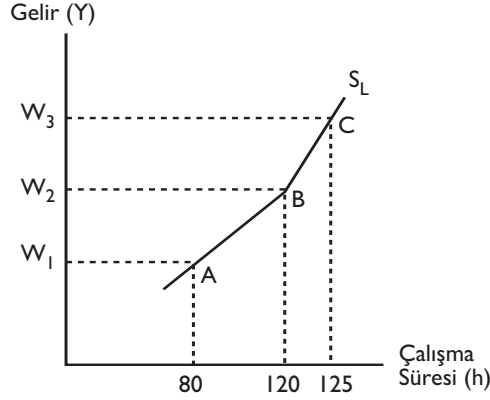
**Piyasa Emek Arz Eğrisi:** Emek piyasasında çeşitli ücret düzeyleri ile çalışma süreleri arasındaki ilişkiyi gösteren eğridir.



emek arz miktarını bulabiliriz. Aşağıdaki şekil bu yolla elde edilen piyasa emek arz eğrisini göstermektedir.

Şekil 2.6

Piyasa Emek Arz Eğrisi



#### Piyasa Emek Arz Eğrisi

Piyasa emek arz eğrisi bireysel emek arz eğrilerinin toplanması ile elde edilir ve pozitif eğimlidir. Çünkü ücret yükseldiğinde piyasada bazı kişiler gelir etkisi nedeniyle çalışma sürelerini azaltırken, onlardan daha fazla sayıda kişinin ikâme etkisi nedeniyle çalışma sürelerini arttırdıkları tespit edilmektedir.

Önceki şekilde bireysel emek arz eğrisi geriye kıvrımlı çizildiği hâlde, burada emek arz eğrisi ( $S_L$ ) pozitif eğimli olarak çizilmiştir. Yapılan ampirik gözlemler ücretler arttığında bazı kimselerin gelir etkisi ile çalışma sürelerini azalttıklarını, ancak piyasada onlardan daha çok kişinin ikâme etkisi nedeniyle çalışma sürelerini arttırdıklarını göstermiştir. Piyasanın genelinde ikâme etkisinin daha baskın olması, piyasa emek arz eğrisinin şekilde görüldüğü gibi pozitif eğimli olmasını sağlamaktadır.

Analizi kolaylaştırmak için piyasanın A, B ve C gibi üç kişiden oluştuğunu varsayalım.  $W_1$  ücretinde A ve B şahsı 40'ar saat çalışıyor ve C şahsı bu ücreti piyasaya girmek için yeterli bulmuyorsa (sıfır saat çalışma), bu ücret düzeyinde piyasadaki toplam çalışma süresi 80 saat olacaktır.

Ücret  $W_2$ 'ye yükseldiğinde A ve C şahsının "ikâme etkisi" nedeniyle çalışma sürelerini arttırdığını, B şahsının ise "gelir etkisi" nedeniyle daha az çalışmaya karar verdiğini varsayalım. Bu ücret düzeyinde A 45 saat, B 35 saat ve C 40 saat çalışıyorsa piyasadaki toplam çalışma süresi 120 saat olacaktır. Analizi bu şekilde sürdürmek mümkündür.

Görüldüğü gibi, herhangi bir ücret düzeyinde piyasa genelinde daha çok insan ikâme etkisi altında olduğundan, piyasa emek arz eğrisi pozitif eğimli olmaktadır. Ancak ücret oranı yükseldikçe giderek daha çok sayıda insan gelir etkisi altına girebileceğinden, eğrinin artış hızı yavaşlayacak, bir başka deyişle eğri dikleşmeye başlayacaktır.

SIRA SİZDE



Ücretler yükseldiğinde gelir etkisi neden kişilerin daha az çalışmasına sebep olur?

## EMEK ARZ KARARI VE ÜCRET ORANLARI

Şekil 2.6 ile herhangi bir mesleğin piyasa arz eğrisinin pozitif eğimli olması diğer şeyler eşitken çalışılmak istenilen sürenin ücret oranı artarken artacağını, azaldığında ise azalacağını göstermektedir. Oysa biliyoruz ki kişilerin herhangi bir mesleği seçip seçmemeleri veya çalışma sürelerini belirlemeleri sadece ücret oranına

bağlı değildir. Örneğin, yapılan işin zorluğu/kolaylığı (yani çalışma koşulları) gibi başka hususlar da bu konuda önemlidir. Bu aşamada emek arz eğrisi çizilirken dikey eksen, örneğin neden çalışma koşulları yerine ücret oranının seçildiği sorusu akla gelebilir. Bunun üç nedeni vardır.

İlk olarak, ücretler ölçülebilir nitelikte iken, mesleğin diğer özellikleri böyle değildir. İkinci olarak her ne kadar bazı kimseler için emek arz kararında ücret dışı unsurlar etkili olabilsede pek çok kişi bu kararı ücret oranlarına bakarak vermektedir. Son olarak, ücret oranı bir mesleğin daha esnek özelliklerindedir. Bir mesleğin zorluğu/kolaylığı, çalışma koşulları, kökleri derinde olan ve yavaş değişen özellikleridir. Öte yandan ücret oranı aydan aya değişebilir. Bu nedenle, herhangi bir işin/mesleğin emek arz eğrisi elde edilirken diğer özellikler sabit kabul edilerek ücret oranı değiştiğinde çalışma kararının bundan nasıl etkileneceği incelenir. Burada, örneğin ücret oranlarındaki artış, Şekil 2.6'daki emek talep eğrisi üzerinde A'dan B'ye ve C'ye hareketle gösterilir. Ücret oranlarındaki değişmeye bağlı olarak çalışma sürelerinin bu şekilde değişmesi emek arz miktarındaki artma veya azalma olarak adlandırılır.

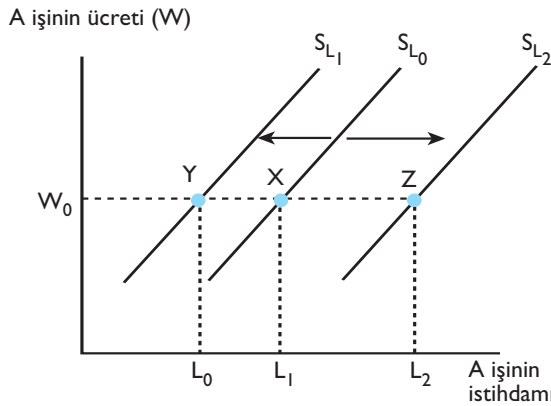
## EMEK ARZINI ETKİLEYEN ÜCRET DIŞI UNSURLAR

Herhangi bir mesleğin emek arzı sadece o mesleğin ücret oranlarına bağlı değildir, başka unsurlar da işgücünün çalışma kararını etkiler. Bu unsurları beş başlık altında inceleyebiliriz:

### Diğer Ücret Oranları

Bireyler, emek arzı ile ilgili kararlarını verirken sadece çalıştıkları işte aldıkları ücretlerle ilgilenmezler. Kendi niteliklerine uyan diğer işlerin ücret oranları da emek arz kararlarını etkiler. Bu nedenle, herhangi bir işin ücreti değişmemiş olsa da işçilerin alternatif olarak çalışabilecekleri işlerin ücretlerinde meydana gelen değişimler, o işe yönelik emek arz kararlarını etkileyebilecektir. Konuyu bir örnek yardımıyla açıklamak mümkündür.

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerinden mezun olanların yapabilecekleri çok sayıda alternatif işten muhasebecilik ve sigorta acentalığı mesleklerini ele alalım. Mezunlardan bir kısmı bu iki meslekte birini tercih edip diğerini asla düşünmese bile çoğu her iki mesleği de yapabileceğini düşünmektedir.



Şekil 2.7

Ücret Dışı  
Unsurların Emek  
Arzı Üzerindeki  
Etkileri

#### Ücret Dışı Unsurların Emek Arzı Üzerindeki Etkileri

Emek arzını arttıran ücret dışı unsurlar eğrinin bütün olarak sağa kayması ile azaltan unsurlar ise sola kayması ile gösterilirler.

Şekil 2.7'deki A mesleğinin sigorta acentalığı olduğunu, ücret  $W_0$  iken sigortacı arz miktarının  $L_1$  olduğunu varsayalım. Sigortacıların ücretinde bir değişme yokken, örneğin muhasebeciliğin ücreti artarsa muhasebeci olmak daha cazip hâle gelecek, bu işi seçenlerin sayısı artarken sigortacılığı seçenlerin sayısı  $L_0$ 'a (Y noktası) azalacaktır. Bu durumu sigorta acentası arz eğrisinin bütün olarak sola ( $S_{L1}$ 'e) doğru kayması ile gösterebiliriz. Arz eğrisinin bu şekilde kayması “arz azalması” olarak adlandırılır. Burada arz eğrisi üzerindeki hareketi açıklarken kullanılan “miktar” kelimesinin kullanılmadığına, yani bu değişikliğin arz miktarının azalması olarak değil, arz azalması olarak isimlendirildiğine dikkat ediniz.

## Ücret Dışı Gelir

Daha önce gelir etkisi incelenirken ücret dışı gelirden meydana gelen artışların bireylerin daha fazla boş zaman satın almalarına, bir başka deyişle çalışma sürelerini kısaltmalarına sebep olduğu belirtilmişti. Herhangi bir yörede işgücünün büyük bir kısmının ücret geliri dışında gayrimenkul (emlak) gelirine de sahip olduklarını varsayalım. Bir deprem sonrası insanlar ücret dışı gelirlerini kaybederlerse yaşam standartlarını düşürmemek için ücret değişmese bile daha fazla çalışmaya karar vereceklerdir ( $S_{L0}$  üzerindeki X noktasından  $S_{L2}$  üzerindeki Z noktasına hareket). Emek arz eğrisinin bu şekilde sağa doğru kayması arz artışı olarak adlandırılır.

## Bireylerin Boş Zamanı Tercih Etmeleri

İşlerin ücretlerinde bir değişme olmadığı hâlde, bireylerin boş zamanlarının çeşitli nedenlerle daha değerli/değersiz oluşu emek arzını etkileyecektir. Örneğin, genellikle okuyan gençlerin çalıştıkları işlerde (Örneğin turizm bölgelerindeki çoğu hizmet sektörü işlerinde) okulların kapanması ile birlikte -ücrette bir değişme olmasa bile- emek arzı artacak, arz eğrisi sağa doğru kayacaktır. Aynı mesleklerde okulların başlaması ile birlikte bireyler bu defa boş zamanı tercih edeceklerinden emek arzı azalacak, emek arz eğrisi sola doğru kayacaktır.

## İşlerin Ücret Dışı Yönleri

Bireyler, herhangi bir işte çalışıp çalışmamaya sadece o işin ücretine değil, aynı zamanda çalışma koşullarına da bakarak karar verirler. Buna göre çalışma koşullarının iyileştirildiği işlerde (örneğin yapılan düzenlemeler ile iş daha güvenli hale getirilmiş, çalışma ortamında ısı, aydınlatma, gürültü gibi hususlarda iyileştirmeler yapılmışsa) ücret değişmemiş bile olsa daha fazla kişi çalışmak isteyecektir.

Benzeri bir örneği de kadın işgücü için verebiliriz. İşgücü piyasasında çalışan kadınların karşı karşıya kaldıkları en büyük sorun küçük çocuklarının bakımındır. Kreşlerin yeterli sayı ve ucuzlukta olmaması kadın işgücünü ya tamamen işgücü piyasasının dışına itebilmekte veya çalışma saatlerini sınırlandırabilmektedir. Diğer şartlar eşitken firmaların çalışan kadın işçilerine kreş hizmeti sunması onların daha fazla mesai yapabilmelerini mümkün kılar. Bu durumu Şekil 2.7'deki arz eğrisinin sağa kayması ile gösterebiliriz.

Şüphesiz aynı analizin tersi de geçerlidir. Ücretler değişmemiş bile olsa çalışma koşulları bozulan işlerde, eskisine oranla daha az işçi çalışmak isteyecek, emek arzı azalarak arz eğrisi sola doğru kayacaktır.

## İşçi Sayısının Artması

Emek arzının temel belirleyicilerinden birisi de işçi sayısıdır. Bir emek piyasasında işçi sayısının artması iki unsura bağlıdır. Bunlardan birincisi doğum oranının ölüm

oranından fazla olmasıdır. Zaman içinde tıp teknolojisinde; ulaştırma, su ve arıtma sistemlerinde sağlanan gelişmeler ölüm oranlarını azaltmış, nüfusun artmasını sağlamıştır. Ancak “çalışabilir nüfus”un 15-64 yaş arası olduğu düşünülürse, nüfusun bu şekilde artmasının kısa dönemde emek arzını etkilemeyeceği söylenebilir.

Emek piyasalarında işçi sayısını bundan daha çabuk değiştiren ikinci unsur “emek göçü”dür. Bir ülkeye komşu ülkelerdeki siyasi ve ekonomik problemler nedeniyle çalışabilir yaşta çok sayıda kişinin göç ettiğini düşünelim. Bu durumda örneğin şekil 2.7’deki A mesleğinin ücreti değişmese bile o meslekte çalışmak isteyenlerin sayısı artacak, emek arz eğrisi sağa ( $S_{L2}$ ’ye) doğru kayacaktır.

Bunun tersine benzeri sebeplerle ülkeden yurt dışına işçi çıkışı olmuşsa bu durumda emek arzı azalacak, emek arz eğrisi sola ( $S_{L1}$ ’e) doğru kayacaktır.

**Diğer şeylerde bir değişme yokken firma sahipliğinin el değiştirmesine bağlı olarak yeni işverenin işçiler üzerinde daha disiplinli ve sert bir personel politikası izlemesi sizce emek arzını etkiler mi?**



## Özet



*Farksızlık eğrisini, bütçe kısıtını ve bireyin faydasını maksimize edeceği boş zaman-çalışma süresi tercihini açıklamak.*

Zaman kullanımı için çalışma ve boş zaman şeklinde iki alternatif olduğu varsayılırsa burada cevabı aranılan soru şudur: Birey zamanını bu iki alternatif arasında ne şekilde paylaşmalıdır ki faydasını maksimize edebilsin?

Çalışmanın tercih edilmesinin temel sebebi bu sayede ücret geliri elde ederek harcamaları karşılayabilmektir. Ancak insanlar bütün zamanlarında çalışamazlar ve dinlenmek, gezmek, kültürel ve beşeri faaliyetlerde bulunmak için de zamana ihtiyaç duyarlar. Boş zaman talebi bu ihtiyacı karşılamaya yöneliktir.

Bireyin bu iki alternatif arasındaki sübjektif değerlendirmelerini (tercihlerini) farksızlık eğrileri yansıtır. Farksızlık eğrilerinin orijinden uzaklaştıkça daha yüksek fayda düzeyini gösterdiği bilgisinden hareketle, faydasını maksimize etmek isteyen bireyin, orijine göre en yukarıdaki bir farksızlık eğrisinin gösterdiği zaman kullanım tercihini seçmesi beklenebilir.

Ancak, çalışma ve boş zamanı bireyin tüketeceği iki mal olarak kabul edersek bunlardan ne kadar satın alınabileceği sadece bireysel tercihlere bağlı değildir. Bireyin geliri de bu konuda belirleyici bir unsurdur. Bunu yansıtan kavram ise bütçe kısıtıdır.

O hâlde zaman tercihini yaparken fayda en çoklamasını gerçekleştirmek için iki şartı vardır: (1) Bütçe kısıtı üzerinde bulunmak (2) Bütçe kısıtının izin verdiği ölçüde orijine göre en uzaktaki farksızlık eğrisi üzerinde bulunmak. Buna göre denge noktası, bütçe kısıtı ile farksızlık eğrilerinin birbirine teğet olduğu noktada gerçekleşecektir.



*Gelir ve ikame etkilerini ve ücret değişikliğinin denge çalışma süresine etkisini açıklamak.*

Ücretin değişmesi bireyin zaman kullanım dengesini değiştirecektir. Ücret değişiminin net sonucunun ne olacağı, zıt yönde işleyen iki etkiden hangisinin daha kuvvetli olacağına bağlıdır.

Bunlardan gelir etkisi, örneğin ücret arttığında, bireyin gelirinin de yükseleceğini, bu nedenle daha fazla boş zaman satın alarak çalışma süresini azaltacağını öngörmektedir.

Öte yandan, ikâme etkisine göre ücret oranının yükselmesi boş zamanın fırsat maliyetini yükseltecek, bu durum bireyin boş zamandan vazgeçerek çalışma süresini arttırması sonucunu verecektir. Ücret oranının düşük, boş zamanın ise gereğinden fazla olduğu durumlarda ücretler yükseldiğinde ikâme etkisinin daha baskın olacağı ve bireyin çalışma süresini arttıracağı beklenir.

Öte yandan, ücretler belirli bir düzeye ulaşmış bireyin çalışma süresi yeterince arttığında şimdi eskisine nazaran daha kıt olan boş zaman daha değerli hâle gelecektir. Ücretlerin daha da yükselmesi durumunda bir noktadan sonra artık gelir etkisi daha baskın hâle gelecek, birey çalışma süresini azaltacaktır. Çeşitli ücret düzeyinde bireyin çalışma süresinin ne olabileceğine yönelik bu tespitler bizi geriye kıvrımlı bireysel emek arz eğrisine götürecektir.



*Piyasa emek arz eğrisinin bireysel emek arz eğrisinden farkını ortaya koymak.*

Piyasa bireylerin toplamından oluştuğuna göre piyasa emek arz eğrisini elde etmek için çeşitli ücret düzeylerinde piyasadaki bireylerin çalışma sürelerini toplamamız gerekmektedir. Bireysel emek arz eğrisinin geriye kıvrımlı olmasına karşılık ampirik gözlemler piyasa emek arz eğrisinin pozitif eğimli olduğunu göstermektedir.

Bunun nedeni piyasanın genelinde ikâme etkisinin daha baskın olmasıdır. Ücretler yükseldiğinde piyasada bazı kişilerin gelir etkisi nedeniyle çalışma sürelerini azalttıkları, ancak onlardan daha fazla kişinin ikâme etkisi ile çalışma sürelerini arttırdıkları gözlenmiştir.



*Emek arzını ücretler dışında etkileyen unsurları açıklamak.*

Ücret oranlarındaki değişme emek arz eğrisi üzerinde yukarıya veya aşağıya hareketle gösterilir. Bu tür bir değişim emek arz miktarının artması veya azalması olarak isimlendirilir.

Öte yandan, bireylerin herhangi bir işe/mesleğe yönelik çalışma kararları ücret oranına bağlı değildir, başka unsurlar da çalışma sürelerinin belirlenmesinde etkilidir.

Ücret dışı unsurların emek arzı üzerindeki etkileri emek arz eğrisinin bütün olarak sağa (artma) veya sola (azalma) kayması ile gösterilir. Bu tür bir hareket, emek arzının artması veya azalması olarak isimlendirilir. Burada miktar kelimesinin kullanılmadığına dikkat ediniz.

Buna göre diğer şeyler eşitken herhangi bir mesleğin alternatifi konumundaki bir başka mesleğin ücret oranları, o mesleğe olan emek arzını etkileyecektir. Örneğin fazla nitelik gerektirmeyen iki işten temizlik işçilerinin ücreti artarken gazete dağıtım işinin ücreti değişmezse, daha çok kişi temizlik işçiliğini tercih edeceğinden gazete dağıtıcısı arzı azalacak, emek arz eğrisi bütün olarak sola doğru kayacaktır.

Herhangi bir emek piyasasında işgücünün ücret dışı gelire sahipliğinin yaygın olup olmaması da emek arzı üzerinde etkilidir. Hem emek piyasalarında çalışan hem de ücret dışı, örneğin gayrimenkul geliri de bulunan insanların herhangi bir nedenle (örn. doğal afetler) bu gelir kaynağını kaybetmeleri durumunda eskisine nazaran daha fazla çalışmaya ihtiyaç duyacaklarından emek arzları artacak, emek arz eğrisi sağa doğru kayacaktır.

Bunların yanı sıra; işgücünün çeşitli nedenlerle boş zamanı tercih etmeleri, işlerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi veya kötüleşmesi, nüfus artışı/azalışı veya göç alma/göç verme gibi nedenlerle işçi sayısının artması veya azalması da emek arzını artırıp azaltabilecektir. Bütün bu değişikliklerin ortak noktası emek arz artışının eğrinin sağa doğru kaymasıyla, emek arz azalışının ise eğrinin sola doğru kaymasıyla gösterilmesidir.

## Kendimizi Sıyalım

1. Üzerindeki her noktada farklı gelir ve boş zaman kombinasyonları ile aynı fayda düzeyini gösteren eğriye ne isim verilir?
  - a. Fayda eğrisi
  - b. Farksızlık eğrisi
  - c. Eş ürün eğrisi
  - d. Toplam ürün eğrisi
  - e. Eş maliyet doğrusu
2. Farksızlık eğrileri ile ilgili aşağıdakilerden hangisi **yanlıştır**?
  - a. Negatif eğimlidir
  - b. Kesişmezler
  - c. Orijinde bakıldığında iç bükeydirler
  - d. Üzerindeki her noktada fayda düzeyi aynıdır
  - e. Orijine daha uzak olan daha yüksek fayda düzeyini gösterir
3. Ücret oranı ve ücret dışı gelir veri iken bireyin elde edebileceği bütün gelir ve çalışma süresi kombinasyonları aşağıdaki şekillerden hangisi ile gösterilir?
  - a. Toplam fayda eğrisi
  - b. Eş fayda eğrisi
  - c. Eş ürün eğrisi
  - d. Farksızlık eğrisi
  - e. Bütçe kısıtı
4. Saat ücretinin artması bütçe kısıtını nasıl etkiler?
  - a. Hiç bir şekilde etkilemez
  - b. Bütçe kısıtı başlangıçtaki durumuna göre dikleşir
  - c. Bütçe kısıtı başlangıçtaki duruma göre basıklaşır
  - d. Bütçe kısıtı başlangıçtaki duruma göre sağa doğru paralel bir şekilde kayar
  - e. Bütçe kısıtı başlangıçtaki duruma göre sola doğru paralel bir şekilde kayar
5. Bireysel emek arz eğrisi için aşağıdakilerden hangisi doğrudur?
  - a. Bütünüyle negatif eğimli bir eğridir
  - b. Bütünüyle pozitif eğimli bir eğridir
  - c. Eğrinin tümünde ikame etkisi gelir etkisinden daha baskındır
  - d. Eğrinin tümünde gelir etkisi ikame etkisinden daha baskındır
  - e. Eğrinin alt kısımlarında ikame etkisi, üst kısımlarında ise gelir etkisi diğerinden baskındır
6. Aşağıdaki meslek çiftlerinden hangisinde birincinin ücreti sabitken ikinci mesleğin ücretinin yükselmesi işgücü arzını ikinci mesleğe yönelterek ilk mesleğe olan arzın azalmasına sebep olabilir?
  - a. Avukat – Benzin pompacısı
  - b. Satış elemanı – Mühendis
  - c. Mali Müşavir – Borsa Uzmanı
  - d. Ekonomist – Futbol Antrenörü
  - e. Kaloriferci – Mağaza Sorumlusu
7. Bütçe kısıtının “boş zaman miktarı arttıkça gelirin azalacağını” gösteren özelliği aşağıdakilerden hangisidir?
  - a. Eğimin ücret oranına eşit olması
  - b. Ücret sabitken ücret dışı gelirin oluşmasının bütçe kısıtını paralel kaydırması
  - c. Eğimin negatif olması
  - d. Ücret oranındaki yükselmenin bütçe kısıtını yatıklaştırması
  - e. Ücret oranındaki düşmenin bütçe kısıtını dikleştirilmesi
8. Ücret oranının artması sonucu kişinin daha fazla boş zaman satın alarak çalışma süresini azaltması aşağıdakilerden hangisinin sonucudur?
  - a. Gelir etkisi
  - b. Ölçek etkisi
  - c. İkâme etkisi
  - d. Fayda etkisi
  - e. Dışlama etkisi
9. Aşağıdakilerden hangisi emek arz eğrisi çizilirken dikey ekseninde, çalışma koşulları yerine ücret oranının bulunmasının nedenleri arasında **yer almaz**?
  - a. Ücretlerin ölçülebilir olması
  - b. Çoğu kimsenin çalışma kararını ücret oranına göre belirlemesi
  - c. Ücret oranının bir mesleğin daha esnek özelliği olması
  - d. Çalışma koşullarını ölçmenin mümkün olmaması
  - e. Ücret oranının kolay değişmemesi
10. Bireyin faydasını azamileştirdiği (maksimize ettiği) çalışma süresini gösteren nokta nerede bulunur?
  - a. Orijine en uzak olan farksızlık eğrisi üzerinde
  - b. Orijine en uzak olan bütçe kısıtı üzerinde
  - c. Orijine en yakın olan farksızlık eğrisi üzerinde
  - d. Orijine en yakın olan bütçe kısıtı üzerinde
  - e. Farksızlık eğrisinin bütçe kısıtına teğet olduğu noktada

## Yaşamın İçinden

“

### ‘Türkler kreş olursa daha çok çalışacak’

Uluslararası insan kaynakları şirketi Kelly'nin yaptığı ankete göre, Türkiye'deki ailelerin çoğunluğunun, çocuklarına kaliteli bir bakım imkanı sunulduğu takdirde iş yerlerinde daha fazla mesai yapabilecekleri ve verimliliklerinin artabileceği bildirildi.

Kelly Services Inc.'in binden fazlası Türkiye'de olmak üzere 28 ülkede 70 binden fazla kişiyle görüşülerek hazırlanan global işgücü anketi verilerine ilişkin yapılan yazılı açıklamada, Türklerin yüzde 97'si için çocuk bakımının çok önemli olduğuna dikkat çekilirken, yüzde 49'unun pahalı olduğu için nitelikli çocuk bakımı hizmeti alamadığı, yüzde 25'inin aldıkları çocuk bakımı hizmetinin kalitesinden memnun olmadığı kaydedildi. Kadınların yüzde 82'si, erkeklerin ise yüzde 71'inin uygun çocuk bakımı imkanı olursa daha çok çalışacağını aktarıldığı açıklamada, ankete göre ebeveynlerin yüzde 26'sının çocuk bakımı hizmetinden faydalanmadığı, yüzde 45'inin özel çocuk bakıcısı hizmeti aldığı, yüzde 6'sının ise resmi kurumların yuvalarını kullandığı belirtildi.

### En Büyük Sorun Çocuk Bakımı

Anket çalışmasına göre, Türkiye'deki ailelerin, çocuklarına kaliteli bir bakım imkanı sunulduğu takdirde iş yerlerinde daha fazla mesai yapmaya razı olduklarına işaret edilirken, çocuklu ebeveynlerin yüzde 74'ünün çocuklarına ilişkin endişe taşımadıkları durumlarda daha verimli olacaklarına inandığı, daha çok çalışabileceklerini söyleyenlerin büyük çoğunluğunun ise iyi eğitim almış ve kariyerlerini sürdürmek isteyen kişilerden oluştuğu vurgulandı.

Verilerin, iş yerlerinin kreş gibi sosyal bir olanağı sunmaları halinde elemanlarından daha yüksek verim elde edebileceklerini gösterdiği, dünyada çocuk bakımı konusunda en büyük sorunu yaşayanların sırasıyla Endonezya, İrlanda ve Türkiye'deki çalışanlar olduğu bildirildi.

**Kaynak:** <http://www.nethaber.com/NewsDetails.aspx?id=11319>/Erişim: 05.02.2007

## Okuma Parçası

### Çalışanlar Siz İşverenlerden Ne İsterler?

Çalışanları mutlu etmek başarılı bir işi yürütmenin temel unsurudur. İşçilere “iyi ve rekabetçi bir ücret ödemek” her ne kadar önemli olsa da onları mutlu etmek için tek yol değildir. “İyi ücret” aslında sadece bir başlangıçtır. Çalışanlar sizden (işverenler) şunları isterler:

#### 1. Esneklik

Çalışanlar işlerini ve aile sorumluluklarını her ikisi de kendilerine fayda sağlayacak şekilde dengeleyebilmek isterler. Çalışanlara esnek bir çalışma takvimi sunulması onları daha mutlu insanlar haline dönüştürür .

#### 2. İstibdam Güvenliği

Büyük işletmelerde çalışanların işler kötü gittiğinde işverenin işten çıkarmayı “son çare” olarak kullanacağını bilmeleri önemlidir.

#### 3. Adil Davranış

Çoğu işveren çalışanlarından en iyi performansı elde edebilmek için onları katı kurallar ve disiplin ile zorlamaları gerektiğine inanır. Aslında işçilerin de yaklaşık %5'inin iş yapmaları için sürekli dürtülmeleri gerekir. Ancak çalışanların çoğu kendilerine güvenildiğinde daha iyi iş çıkarırlar. Çalışan bir gün öğle yemeğinden beş dakika geç geldiğinde ona tavır almamanız gerekir. Çünkü o çalışmanız bir başka gün ihtiyaç olduğunda kendisinden istenilmeden işten beş dakika geç çıkabilir. Patron sizsiniz. Ancak çalışmanız olmaksızın işinizi etkin bir şekilde yürütemezsiniz. Eğer çalışanlara eşit davranırsanız daha iyi performans alırsınız. Ayrıca eski çalışanlarınızın yeni çalışanlara kapıcı gibi davranmalarına izin vermemelisiniz. İşiniz hiyerarşi yaratmak değil “takım” oluşturmak olmalı.

#### 4. Takdir Edilmek

Çalışanların başarılarının farkına varın. İyi bir iş yapıldığında –bu basit bir iş bile olsa–pozitif geri bildirim sağlayın. Her gün “merhaba” demeye gayret sarfedin ve çalışanlarınızla ilgilenin. Pazartesi günleri çalışanlarınıza hafta sonlarının nasıl geçtiğini sorun. Bu sadece çalışanlarınızın sizin için daha sıkı çalışmalarını sağlamaz, aynı zamanda personelinize bir sıkıntılar olduğunda yanınıza gelebilecekleri hissini vererek iletişim için bir yol açar.

#### 5. Hoş Bir Ortam

Hoş bir çalışma ortamı her gün deodorant kullanan yan masa çalışanından renkli duvarlara, güneş ışığına ve temiz havaya kadar her şeyi içerir. Sizin çalışanlarınızla her gün konuşmanız ve varlıklarının farkında olmanız buna dahildir. Çalışanlarınızın kendilerine birer yetişkin gibi davranılmasını beklediklerini ve onların bir maaş çekinden fazlasına ihtiyaçları olduğunu fark etmelisiniz. Çalışanlarınızla pozitif bir ilişki kurun ve onlar kendilerini işlerine adanarak daha gayretli çalıştıklarında işinizin nasıl büyüdüğünü görün.

**Kaynak:** <http://buzz.greatfxbusinesscards.com/what-employees-want-from-you.htm>



## Kendimizi Sınavalım Yanıt Anahtarı

1. b Yanıtınız yanlış ise “Tercihler ve Farksızlık Eğrileri” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
2. c Yanıtınız yanlış ise “Tercihler ve Farksızlık Eğrileri” konusuna bakınız.
3. e Yanıtınız yanlış ise “Tüketim İmkânları: Bütçe Kısıtı” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
4. b Yanıtınız yanlış ise “Tüketim İmkânları: Bütçe Kısıtı” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
5. e Yanıtınız yanlış ise “Bireysel Emek Arz Eğrisi” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
6. c Yanıtınız yanlış ise “Bireysel Emek Arz Eğrisi” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
7. c Yanıtınız yanlış ise “Tüketim İmkânları: Bütçe Kısıtı” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
8. a Ayrıntılı bilgi için “Emek Arz Kararı ve Ücret Oranları” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
9. e Yanıtınız yanlış ise “Emek Arz Kararı ve Ücret Oranları” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
10. e Yanıtınız yanlış ise “Çalışma Kararı Dengesi” konusunu yeniden gözden geçiriniz.

## Sıra Sizde Yanıt Anahtarı

### Sıra Sizde 1

Elbette mümkündür. Bu anlamda boş zaman talebinin mal ve hizmet talebinden farkı yoktur. Çünkü tıpkı mallar ve hizmetlerin tüketicilere fayda sağladıkları gibi boş zaman da tüketildiğinde bireye fayda sağlar. İnsan günün tamamında çalışabilecek bir makine değildir. Dinlenmeye, kültürel ve sosyal aktivitelere ihtiyacı vardır. Bunları ise çalışma dışındaki zamanda gerçekleştirebilir. Ayrıca mallar ve hizmetlerin bir fiyatının olması gibi boş zamanın da fiyatı vardır. Şüphesiz bu fiyat fırsat maliyeti anlamındadır. Boş geçirilen her saatte bunun alternatifi olan “piyasada çalışma” söz konusu olmadığı için bir saatlik çalışma karşılığı olan ücret kaybı söz konusudur. Fiyatı olan ve tüketildiğinde kişiye fayda sağlayan şeyin talebi de söz konusudur.

### Sıra Sizde 2

Çünkü piyasada veri ücret oranında bireyin elde edebileceği gelir düzeyi sınırlıdır. Sınırlı gelir düzeyi ile bu iki alternatiften istediği miktarlarda talep etmesi mümkün değildir. Onun için farksızlık eğrisi paftasındaki farksızlık eğrileri bireyin satın alma sınırını gösteren bütçe kısıtı ile temas hâlindeyse anlamlıdır. Paftada daha üst fayda düzeylerini gösteren farksızlık eğrileri muhakkak olacaktır. Ancak bu farksızlık eğrileri bireyin mevcut geliri ile ulaşmayacağı talep kombinasyonlarını gösterdikleri zaman bir anlam ifade etmez.

### Sıra Sizde 3

Çünkü ücret yükselmesi aynı zamanda kişinin gelirinin de artması anlamına gelir. Neoklasik anlayışa göre boş zaman, gelir yükseldiğinde tüketimi artan lüks bir mal, çalışma ise tersine tüketimi azalan fakir bir mal gibidir. O sebeple geliri yükselen birey daha fazla boş zaman talep ederek çalıştığı süreyi azaltır. Üstelik ücret artışı yeterince yüksekse eskisine göre daha az çalışarak daha yüksek gelir elde etmek de mümkündür. Örneğin başlangıçta 5’lik saat ücretinden 60 saat çalışarak haftada 300 gelir elde eden bir kimse ücret 8’na yükseldiğinde çalıştığı süreyi 10 saat azaltarak 50 saate düşürmüş olsa da geliri 400’na yükselebilecektir.

### Sıra Sizde 4

Azaltıcı yönde etkiler. Çalışma ortamının disiplinli ve sert hâle gelmesi insanların işle ilgili tatminsizliklerini arttırabilir. Bu durumda ücret değişmiş bile olsa bir grup işgücü o firmada çalışmak istemeyebilecektir. Buna göre emek arz eğrisi sol içe doğru kayar, emek arzı azalır.

## Yararlanılan Kaynaklar

- Biçerli, M.Kemal (2011). **Çalışma Ekonomisi: 6. Basım**, İstanbul Beta Basım Yayım.
- Borjas, Gorge J. (2005). **Labor Economics**, Third Edition, McGraw Hill Publications, Boston.
- Ehrenberg, R.G. ve Smith R.S. (2003). **Modern Labor Economics: Theory And Public Policy, 8<sup>th</sup> Edition**, New York, Addison-Wesley Company.
- Flanagan, R.J; Smith, R.S ve Ehrenberg, R.G. (1984).**Labor Economics And Labor Relations**, Glenview, Scott Foresman And Company.
- Fleisher, B.M ve Kniesner, T.J.(1984). **Labor Economics: Theory, Evidence And Policy**, Third Edition, New Jersey, Prentice-Hall Inc.
- Kaufman, B.E ve Julie L.Hotchkiss (2003). **The Economics of Labor Markets And Labor Relations**, Sixth Edition, Thomson Suthwestern-USA.

# 3

### Amaçlarımız

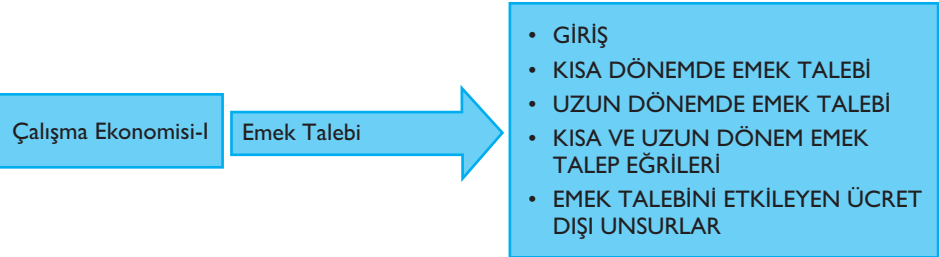
Bu üniteyi tamamladıktan sonra;

- Kısa dönemde bir işverenin çalıştıracağı işçi sayısını belirleyen unsurları anlatabilecek,
- Piyasa emek talep eğrisini elde edebilecek,
- Uzun dönemde emek talep eğrisini oluşturabilecek,
- Kısa ve uzun dönem emek talep eğrileri arasındaki farkı ortaya koyabilecek,
- Emek talebini etkileyen ücret dışı unsurları açıklayabilecek bilgi ve beceriler kazanabileceksiniz.

### Anahtar Kavramlar

- Üretim Fonksiyonu
- Emegın Marjinal Ürünü
- Azalan Verimler Yasası
- Emegın Marjinal Ürün Geliri
- Kısa Dönem Emek Talep Eğrisi
- Eş-ürün Eğrisi
- Marjinal Teknik İkâme Oranı
- Eş-Maliyet Doğrusu
- Ölçek Etkisi
- İkâme Etkisi
- Uzun Dönem Emek Talep Eğrisi

### İçindekiler



# Emek Talebi

## GİRİŞ

Emek talebinin türetilmiş bir talep olduğu, yani işverenlerin mal ve hizmet üretmek için emek talep ettikleri gerçeği, emek piyasalarının en belirgin özelliğidir. Güncel hayatta emek piyasalarında firmaların işgücüne olan taleplerinin sabit bir seyir izlemediği, başta ücretler olmak üzere çok sayıda unsura bağlı olarak artıp azalabildiğine şahit olmaktayız. Firmaların emek taleplerinin nasıl belirlendiği ve bunun hangi unsurlardan etkilendiğinin açıklanması bu ünitenin temel amacını oluşturmaktadır.

Ünite iki ana kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda, sadece emeğin değişken faktör olduğu *kısa dönemde* firmanın ve piyasanın emek talebinin nasıl belirlendiği incelenecektir.

İkinci kısımda, sermayenin de değişken olduğu *uzun dönemde* emek talebinin nasıl belirlendiği analiz edilecektir. Bu üniteye ayrıca kısa ve uzun dönem emek talep eğrileri karşılaştırmalı olarak incelenecek, emek talebini etkileyen ücret dışı unsurların neler olduğu, bunların emek talebini ne yönde etkileyebilecekleri açıklanacaktır.

## KISA DÖNEMDE EMEK TALEBİ

Emek piyasasının en belirgin özelliği, emek talebinin “türetilmiş” bir talep olmasıdır. İnsanlar mal ve hizmetleri bizatihi onlardan sağladıkları fayda sebebiyle talep ederlerken, emek işverenler tarafından “*bir şey üretmek amacıyla*” talep edilir. Bu açıdan herhangi bir tür emeğe olan talep iki şeye bağlıdır: (1) Ürünün üretilmesinde emeğin ne derece verimli olduğu, (2) O ürünün piyasa değeri.

Örneğin, eğer X ürününün üretilmesinde A tipi işçiler oldukça verimli iseler ve X ürünü toplum nezdinde değer verilen bir ürünse, o takdirde A tipi emek için oldukça kuvvetli bir talep olacağı söylenebilir. Bunun tersine, toplum nezdinde değerli olmayan bir malın üretiminde nispeten verimsiz bir işgücü için güçlü bir talep olmayacaktır (McConnell, Brue ve Macpherson, 2003). Kısa dönem emek talebi incelenirken kullanılacak yaklaşım ile emek talebi bu iki unsura (emek verimliliği ve ürün fiyatı) bağlı olarak açıklanacaktır.

Gerek iktisada giriş, gerekse iktisat teorisi derslerinden hatırlanacağı gibi, üretimde iki temel dönem söz konusudur. Bunlardan kısa dönem firmanın üretimde kullandığı girdilerden bazılarını (örneğin emek ve hammadde) arttırabildiği ancak sermaye miktarını ve üretim kapasitesini değiştiremediği zaman dilimini; uzun dö-

**Üretim Fonksiyonu:** Veri faktör miktarlarında ve teknoloji düzeyinde üretilebilecek çıktı miktarını gösteren matematiksel bir eşitliktir.

nem ise firmanın bütün üretim faktörlerini değiştirebildiği, yeni makineler satın alıp yeni binalar inşa edebildiği zaman dilimini göstermektedir. Bir başka deyişle  $Q = f(K,L,T)$  şeklinde basit bir **üretim fonksiyonunda** (burada Q üretimi, K sermayeyi, L emek faktörünü ve T üretim için gerekli olan teknik bilgiyi göstermektedir) basitliği sağlamak amacıyla teknoloji'nin (teknik bilgi) sabit olduğunu varsayarsak kısa dönem K'nin sabit, L'nin değişken olduğu, uzun dönem ise her iki faktörün de değişken olduğu döneme işaret etmektedir (Elliott, 1991).

## Marjinal Karar Alma Kuralı

Emek talebi ile ilgili analize “Kısa dönemde firma kaç işçi istihdam etmelidir?” sorusu ile başlayalım. Ancak, öncelikle burada kullanacağımız talep teorisinin varsayımlarını hatırlamamız yararlı olacaktır. Bunlar:

- Firmalar kâr maksimizasyoncusudur.
- Firmalar üretim için sadece emek ve sermaye kullanırlar.
- Firmaların buldukları ürün ve emek piyasaları tam rekabetçidir (yani ürün fiyatı ve ücretler veridir).
- Emek maliyeti ücretten oluşur ve işgücü tamamen homojendir.

Bu varsayımları göz önünde bulundurarak yukarıdaki soruyu cevaplamamız gerekirse, kârını maksimize etmek isteyen bir firmanın, işçileri -firmanın kârına katkıları bir lira dahi olsa- istihdam edeceğini söyleyebiliriz. Firmalar istihdam kararını verirken, çoğumuzun gündelik hayatta -belki de farkında olmadan- uyguladığımız marjinal karar alma kuralını uygularlar. Bu kural herhangi bir eylemi yapmakla elde edilecek getiri ve maliyetin karşılaştırılması esasına dayanır. Buna göre kâr, maliyeti aştığı sürece o eylemi yapmak tercih edilecektir.

Marjinal karar alma kuralını istihdam kararına uyarlırsak işe alınan son işçinin maliyetinden çok gelir sağladığı durumda firma o işçiyi çalıştırarak kârlarını artırıyor olacaktır. İstihdam edilen en son işçinin getirisi maliyetine eşitse firma, bu durumda kârını azamileştirmiş olacağından, istihdamı durduracaktır.

Kısa dönemde firmanın istihdam kararında marjinal karar alma kuralının nasıl işlediğini aşağıdaki tabloda yer alan rakamlarla incelemek konunun daha iyi kavranılmasına yardımcı olacaktır.

**Tablo 3.1**  
Tam Rekabetçi Bir  
Firmanın Kısa  
Dönem Üretim ve  
İstihdam Değerleri

(1) Emek Miktarı (L)	(2) Üretim (TP)	(3) Emeğin Marjinal Ürünü $MP_L$	(4) Marjinal Gelir (Malın Fiyatı) (MR)	(5) = (3) x (4) Emeğin Marjinal Ürün Geliri $MRP_L$	(6) Ücret Oranı (W)
0	0	-	₺2	-	₺6
1	6	6	₺2	₺12	₺6
2	14	8	₺2	₺16	₺6
3	20	6	₺2	₺12	₺6
4	24	4	₺2	₺8	₺6
5	27	3	₺2	₺6	₺6
6	29	2	₺2	₺4	₺6
7	30	1	₺2	₺2	₺6

**Emeğin Marjinal Ürünü (MPL):** Sermaye sabitken emek girdisinin bir birim artırılması sonucunda toplam üründe meydana gelen değişikliktir.

Yukarıdaki tablo, kısa dönemde sermaye miktarı sabitken kullanılan işgücü miktarının artırılmasıyla birlikte toplam ürünün ve **emeğin marjinal ürününün** gelişimini göstermektedir.

Buna göre; emek miktarı sıfırken toplam ve marjinal ürün de sıfır olmakta, istihdam arttıkça toplam ürün önce artan, sonra ise yavaşlayan bir hızla artmakta ve maksimuma ulaşmaktadır. İstihdam, örneğimizdeki son düzey olarak verilen 7 işçinin de ötesine artırılmış olsaydı, toplam ürünün artık azalacağı gözlenebilecekti.

İstihdam edilen son işçinin toplam üründe yarattığı artış olan marjinal ürün ise 2. İşçinin istihdamı ile en üst düzeye ulaşmakta, 3. ve sonraki işçilerin istihdamı ile birlikte azalma sürecine girmektedir. Burada akla ikinci işçiden sonraki işçilerin daha az verimli olabilecekleri, marjinal ürünün azalmasının bundan kaynaklanabileceği ihtimali gelebilir (Biçerli, 2011).

Oysa varsayımları bir kez daha gözden geçirirsek işgücünün “*homojen*” kabul edildiğini görürüz. İstihdamın artmasıyla birlikte ilâve işçilerin verimliliklerinin azalmasının nedeni **Azalan Verimler Kanunu**'dur.

Firmanın, kullandığı sermaye ve ekipman miktarı sabitken işgücü miktarını artırması işçi başına düşen sermaye miktarının düşmesine, bu ise emek verimliliğinin azalmasına neden olur.

Tabloda dikkati çeken bir başka husus da marjinal gelir ve ücret oranının sabit oluşu, istihdama bağlı olarak değişmeysidir. Bu durum da konunun başında yapılan varsayımlarla ilgilidir. Hatırlanacağı gibi firma gerek emek, gerekse ürün piyasalarında tam rekabet piyasası içinde kabul edilmişti. Tam rekabet piyasasında ise ürünün fiyatı (yani marjinal gelir) ve emeğin fiyatı (ücret oranı) piyasa arz ve talep eğrilerine göre belirlenip firma fiyat alıcısı konumunda olduğundan firmanın, fiyatı ve ücreti değiştirmesi söz konusu olmayacaktır.

Tablo ile ilgili bu açıklamalardan sonra marjinal karar alma kuralına dönersek, işverenin, istihdam kararı verirken son işçinin maliyeti ile getirisini mukayese edeceği belirtilmişti. Son işçinin maliyetini ücret oranı, getirisini ise marjinal ürün göstermektedir. Ancak pratikte bu ikisini karşılaştırmakta önemli bir problem vardır: Ücret oranı para birimi (₺), marjinal ürün ise adet cinsindedir. Karşılaştırma yapabilmek için son işçinin toplam üründe sağladığı artışın da para birimi cinsinden verilmesi gerekir. Marjinal ürün değerlerini ürünün piyasa fiyatı ile (aynı zamanda MR) çarparak son işçinin firmaya sağladığı getiriyi para birimi ile ifade edebiliriz. Tablonun 5. sütununda yer alan **emeğin marjinal ürün geliri** bunu göstermektedir.

Şimdi gerek getiriyi, gerekse maliyeti parasal olarak ifade ettiğimize göre 5. ve 6. sütunları karşılaştırarak denge istihdam seviyesinin ne olacağını belirleyebiliriz.

### Kısa Dönemde Denge İstihdam Düzeyinin Belirlenmesi

Kârını azamileştirmek isteyen işveren, işe alacağı son işçinin firmaya sağladığı parasal getiri ( $MRP_L$ ) maliyetinden ( $W$ ) büyük olduğu müddetçe istihdamı arttıracak,  $MRP_L=W$  olduğunda ise istihdamda durma noktasına ulaşılacaktır. İstihdamın daha da artırılması durumunda -daha önce belirttiğimiz gibi- azalan verimler kanunu nedeniyle  $MRP_L < W$  olacak, son işçinin firmaya sağladığı getiriden çok maliyet yükleyeceğinden istihdam gerçekleşmeyecektir. O hâlde firmaya kârını azamileştirmeye imkanı sağlayan denge istihdam kuralını aşağıdaki şekilde bir kez daha yazmamız yararlı olacaktır.

$$W = MRP_L \text{ veya } W = MP_L \times MR \quad (1)$$

Rekabetçi bir firma için  $MR = P$  (Fiyat) olduğundan, bunu aşağıdaki gibi de yazmamız mümkündür.

**Azalan Verimler Kanunu:** Üretim faktörlerinden birisi sabit tutulurken diğer faktörün miktarı artırıldığında toplam üründeki artışın bir noktadan sonra azalacağını ifade eden iktisat kanunudur.

**Emeğin Marjinal Ürün Geliri ( $MRP_L$ ):** Son işe alınan işçinin toplam üründe sağladığı artışın parasal karşılığıdır.

$$W = P \times MP_L \text{ veya } W/P = MP_L \quad (2)$$

1. eşitlikte  $W$  nominal ücreti, 2. Eşitlikte  $W/P$  reel ücreti gösterdiğinden, denge istihdam seviyesinin nominal ücretin marjinal ürün gelirin e eşit olduğu veya reel ücretin emeğin marjinal ürününe eşit olduğu noktada belirleneceğinin altını çizelim. Burada nominal ücretin mi yoksa reel ücretin mi kullanılacağı tümüyle analitik uygunluğa bağlıdır ve her iki eşitlik de aynı sonucu verecektir (Ehrenberg ve Smith, 2003).

Denge istihdam kuralının  $W = MRPL$  olduğunu belirtmiştik. Burada akla şöyle bir soru gelebilir: *Bu noktada işçinin firmaya maliyeti getirisine eşit olduğuna göre bu işçinin istihdamından firma ne elde edecektir?* Aslında yukarıdaki eşitliği denge istihdam kuralı olarak kabul ederken, ihmal edilebilecek kadar küçük bir fazlalıkla, bunun  $MRPL > W$  olduğunu belirtmemiz gerekirdi. Örneğin işçinin firmaya getirisi ₺30.00, maliyeti ₺29.99 ise, kârını azamileştirmek isteyen firma bu işçiyi işe almayı uygun bulacaktır. Burada anlatım kolaylığı sağlamak için neredeyse sifıra yakın büyüklükteki bu fark ihmal edilerek denge istihdam koşulunun  $MRPL = W$  olduğu kabul edilir.

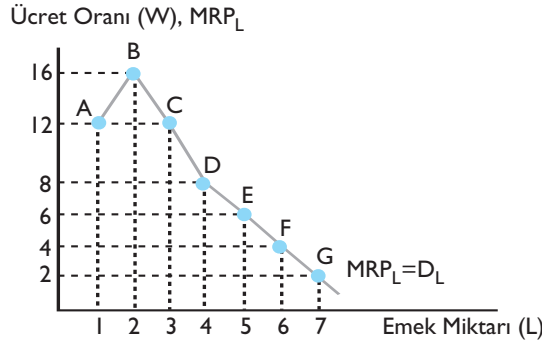
**Kısa Dönem Emek Talep Eğrisi:** Sermaye ve diğer bütün faktörler sabitken ücret oranı ile firmanın emek talep miktarı arasındaki ilişkiyi gösteren eğridir.

### Firmanın Kısa Dönem Emek Talep Eğrisi

Bir firmanın **kısa dönem emek talep eğrisini** elde etmek için Tablo 3.1'de yer alan çeşitli istihdam düzeylerindeki emeğin marjinal ürün geliri ( $MRPL$ ) rakamlarını grafiğe aktarmamız gerekmektedir.

**Şekil 3.1**

*Bir Firmanın Kısa Dönem Emek Talep Eğrisi*



Tam rekabetçi bir firma ne kadar işçi çalıştıracağına daima  $MRPL = W$  eşitliğini göz önüne alarak karar vereceğinden, dikey ekseninde her iki değişkenin birlikte gösterilmesinde bir sakınca yoktur.

Şimdi, Tablo 3.1'e bakarak şu sorunun yanıtını bulalım. Ücret ₺6 olduğunda kaç işçi istihdam edilecektir? Denge istihdam kuralına göre bu sorunun yanıtı 5 işçidir (Şekilde E noktası). Ücret ₺8 olsa idi (Tablo 3.1'deki ücret sütununda ₺8 yazdığımızı düşünelim)  $MRPL = W$  kuralı 4 işçide sağlanacaktı. (D noktası). Nihayet ücret ₺4 olduğunda, tabloya göre firma 6 işçi çalıştıracaktır (F noktası).

Buna göre, ücret oranı verildiğinde yukarıdaki  $MRPL$  eğrisi firmanın emek talebinin belirlenmesinde kullanılabilir. Daha açık bir ifadeyle, kâr maksimizasyoncu bir firma için daima  $MRPL = W$  olduğu için  $MRPL$  ve emek talep eğrisi aynı şey olmalıdır (Biçerli, 2011). Ancak burada sadece  $MRPL$  eğrisinin negatif eğimli kısmının kısa dönem emek talep eğrisini gösterdiğinin altını çizmemiz gerekmektedir.

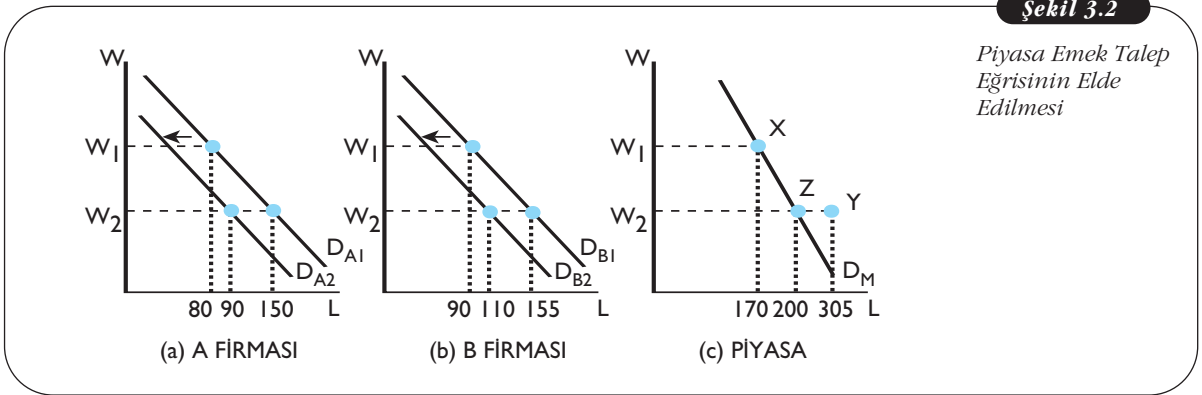
Eğrinin pozitif eğimli kısmının dikkate alınmamasının sebebi o bölgede artan verimlilikler söz konusu olduğu için istihdamı arttırmanın firma açısından daha kârlı olmasıdır. Bunu bir örnekle açıklayabiliriz.

Örneğin “*Ücret 12 olsa idi kaç işçi istihdam edilirdi?*” sorusuna yanıt ararken karşımıza 1 veya 3 işçi şıkları gelecektir. Burada doğru seçenek 3 işçidir. Her ne kadar birinci işçide denge kuralı sağlanmış olsa da kârını azamileştirmek isteyen firma istihdamı bu noktada durdurmuyacak, ikinci işçiyi ve tekrar denge koşulunun sağlandığı üçüncü işçiyi de işe alacaktır. Çünkü işveren üç işçi yerine bir işçi çalıştırmaya karar vermiş olsaydı ikinci işçinin firmasına sağlayacağı 4'lük kârdan vazgeçmiş olacaktı (Kaufman ve Hotchkiss, 2003).

Bu örnekten de anlaşılacağı gibi herhangi bir ücret düzeyinde firmanın istihdamı belirlediği nokta MRPL eğrisinin negatif kısmında yer alacağından, emek talep eğrisi olarak da eğrinin bu bölümü kabul edilecektir.

### Piyasa Emek Talep Eğrisi

Ünitenin buraya kadar olan kısmında bir firmanın kısa dönem emek talep eğrisi elde edildi. Piyasanın tamamının emek talebi ise piyasadaki bütün firmaların taleplerinin yatay toplamı ile elde edilir. Kolaylık sağlamak amacıyla iki firmadan oluşan bir piyasa varsayalım. Burada elde edeceğimiz analizi “n” sayıda firmadan oluşan piyasaya genelleştirebiliriz. Piyasa talep eğrisi aşağıda gösterildiği gibi firmaların emek talep eğrilerinin yatay toplamı alınarak elde edilir. Ancak bu işlemin bir püf noktası vardır. Bu noktayı kaçırmamak için şekli ve açıklamayı dikkatlice okumanız gerekir.



Şekil 3.2’de  $W_1$  ücretinde A firmasının 80 işçi, B firmasının ise 90 işçi çalıştırdığını varsayalım. Piyasa iki firmadan oluştuğuna göre,  $W_1$  ücretinde piyasada talep edilen toplam işgücü 170 işçidir. Bu noktayı, şeklin en sağında “piyasa”yı gösteren kısımda X noktası ile gösterebiliriz.

Aynı işlemi ücret  $W_0$ ’a düşüldüğü zaman da yapabiliriz. Ücret  $W_0$ ’a düşüldüğü zaman A firmasının istihdam miktarı 150 işçiye, B firmasının ise 155 işçiye yükselmiştir. O hâlde piyasada  $W_0$  ücretinde toplam istihdam 305 işçidir. *Bu durumda X ve Y noktalarını birleştirerek piyasa emek talep eğrisini elde edebilir miyiz?*

Şekilden önce bahsedilen “*püf noktası*” burada ortaya çıkmaktadır. Şayet ilave bir analiz yapmadan X ve Y noktalarını birleştirirsek “*toplama batası*”na düşeriz. Talep eğrisinin ikinci noktası olarak Y noktası dikkate alınrsa ücret düşüldüğü zaman ürün fiyatının ve dolayısıyla her ilave çıktının marjinal gelirinin sabit olduğu varsayılır. Böyle bir varsayım bir firma için doğru olabilir. Çünkü çok sayıda firma-



nın oluşturduğu bir piyasadaki tek bir firmanın üretim düzeyi, piyasanın toplam üretimine kıyasla çok küçüktür. Bu nedenle bir firma, ürünün piyasa fiyatını değiştirmeksizin üretimini ve istihdamını arttırabilir.

Ne var ki ücretler  $W_0$ 'a düştüğünde bir firma için doğru olan bu durum "n" sayıda firma için doğru olmayacaktır. Çünkü, piyasadaki firmaların hepsi istihdamlarını arttırdıklarında ürün piyasasında toplam ürün artacak, bu artan üretimi satabilmek için malın fiyatı düşecektir. Malın fiyatı düştüğü zaman her işçinin marjinal ürün geliri düşecektir. Bu ise firmaların emek talep eğrilerinin şekilde gösterildiği gibi sol içe doğru kaymasına sebep olacaktır. Yeni durumda A firmasının emek talep eğrisi  $D_{A1}$ 'den  $D_{A2}$ 'ye, B firmasının ki ise  $D_{B1}$ 'den  $D_{B2}$ 'ye kayacaktır.

Sonuç olarak, ücretler  $W_1$ 'den  $W_0$ 'a düştüğünde piyasanın toplam emek talebi bu yeni emek talep eğrilerinin gösterdiği miktar olan 200 işçi (A firması 90+B firması 110) olacaktır. Şekilde bu istihdam düzeyi Z noktası ile gösterilmektedir. Şimdi  $W_1$  ücret düzeyinin gösterdiği X istihdam düzeyi ile  $W_0$  ücret düzeyinin gösterdiği Y noktasını birleştirerek piyasa emek talep eğrisini elde edebiliriz (Biçerli, 2011).

Piyasa emek talep eğrisi ( $D_L$ ) çizilirken ünitenin sonunda inceleyeceğimiz emek talebini etkileyen ücret dışı unsurlar sabit kabul edilmiştir. Şekle göre ücretler yükseldiğinde ( $W_0$ 'dan  $W_1$ 'e) istihdam da azalmaktadır (200'den 170'e). Z noktasından X noktasına hareketle gösterilen bu değişime "emek talep miktarının azalması" denilir.

Ücret oranının azalması ise ( $W_1$ 'den  $W_0$ 'a) emek miktarının artmasına neden olacaktır (170'den 200'e). X noktasından Z noktasına hareketle gösterilen bu değişime ise "emek talep miktarının artması" denir.



**Piyasanın toplam talep eğrisini elde ederken neden basit bir şekilde firmaların emek talep eğrilerinin yatay toplamı kullanılmaz?**

## UZUN DÖNEMDE EMEK TALEBİ

Uzun dönemin sabit faktörün bulunmadığı, bütün üretim faktörlerinin miktarının değiştirebildiği üretim dönemi olduğu belirtilmişti. Bir başka deyişle, firma uzun dönemde hem sermaye hem de emek miktarlarını değiştirme imkanına sahiptir. Burada yanıtı aranılacak soru firmanın üretimini gerçekleştirmek için ne kadar sermaye ve ne kadar emek kullanacağıdır. Firmanın bu kararını iki faktör etkiler. Bunlar:

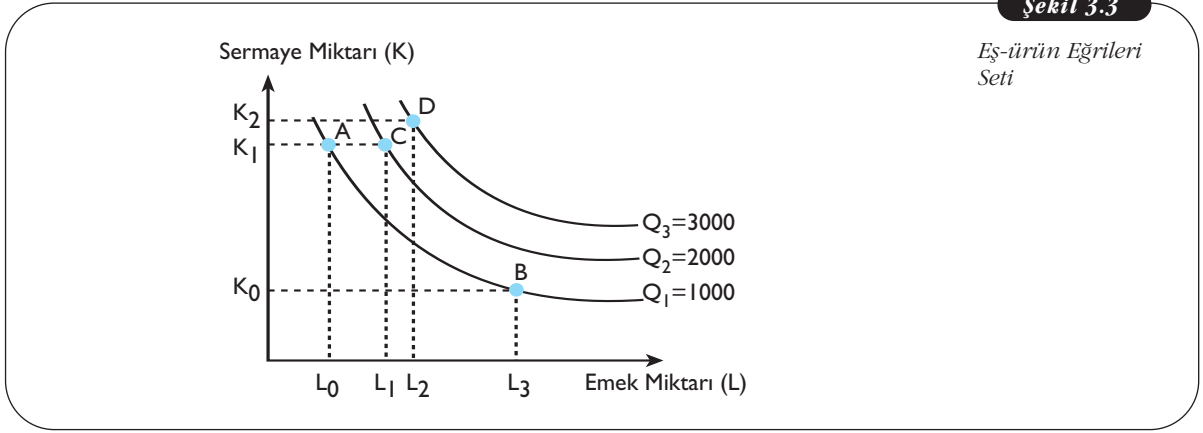
- Sermaye/emek kombinasyonlarına teknolojinin getirdiği sınırlar,
- Üretim faktörlerinin nispi fiyatlarıdır.

İlk faktörü iktisat teorisi dersinden hatırlayacağınız *Eş-ürün eğrileri*, ikinci faktörü ise *eş-maliyet doğruları* yardımıyla açıklayacağız.

## Faktörler Arası İkâme: Eş-ürün Eğrileri

Herhangi bir malı üretirken, teknolojik olarak faktörleri birbiri yerine kullanmak mümkünse, kullanılabilir faktör miktarları ile ilgili olarak genellikle birden fazla seçenek söz konusu olabilmektedir. Örneğin, ayakkabı üretimini atölye düzeyinde çok sayıda işçi, az sayıda sermaye malı (makine ve teçhizat) kullanarak yapmak mümkün olduğu gibi; aynı miktar üretimi yoğunlukla bilgisayarlı makinelerle gerçekleştirip çok az sayıda işçi çalıştırarak da yapmak mümkündür. "Üretimde ne kadar emek ve ne kadar sermaye kullanılacaktır?" sorusunun cevabı faktörlerin ör-

neğimizde olduğu gibi birbirleri yerine kullanılıp kullanılmayacağına bağlıdır. Bunu aşağıdaki şekil yardımıyla açıklamak mümkündür.



Şekilde 1000 birim ayakkabıyı A noktasının gösterdiği gibi oldukça fazla miktarda sermaye ( $K_1$ ) ve az sayıda işgücü ( $L_0$ ) kullanarak üretmek mümkün olabildiği gibi (sermaye-yoğun üretim), B noktasının gösterdiği gibi çok sayıda işgücü ( $L_3$ ) ve az miktarda sermaye ( $K_0$ ) kullanarak da üretmek mümkündür (emek-yoğun üretim). Yukarıdaki şekil aynı miktar malın üretilebileceği farklı faktör kombinasyonlarını gösterdiği için **eş-ürün eğrisi** olarak adlandırılmıştır. İktisat teorisi dersinden hatırlayacağınız bu eğri bazı özelliklere sahiptir. Bu özellikleri kısaca hatırlamamız yararlı olacaktır.

**Eş-ürün Eğrisi:** Bir firmanın belirli bir miktarda üretimi sağlayabilmesi için kullanabileceği çeşitli emek ve sermaye kombinasyonlarını gösteren eğridir.

**Şekilde Q3 Eş-ürün eğrisi en yüksek üretimi gösterdiğine göre, kârını ençoklamak isteyen işverenin bu üretim düzeyindeki D noktasında olacağı söylenebilir mi?**



### Eş-Ürün Eğrilerinin Özellikleri

Bu özelliklerin başında negatif eğimli olmaları gelmektedir. Buna göre üretimde emek ve sermayenin birbiri yerine kullanılabildiği varsayıldığında, faktörlerden birinin istihdamı azaltıldığında aynı üretim düzeyini koruyabilmek için diğer üretim faktörünün kullanımının artırılması gerekmektedir. Örneğin, ayakkabı fabrikasındaki makinelerin bir kısmı bozulursa, üretim seviyesini düşürmemek için bozulan makinelerin yerine işgücü istihdamını arttırmak gerekmektedir.

Eş-ürün eğrilerinin ikinci özelliği orijinden bakıldığında dış bükey olmalarıdır. Bu özellik azalan **marjinal teknik ikâme oranı** kavramı ile ilgilidir.

Bu durum, eğri boyunca yukarıdan aşağıya inildikçe aynı üretim düzeyini korumak için sermayede meydana gelecek aynı miktardaki azalmaların giderek daha fazla emek kullanarak telafi edilebilmesinden kaynaklanmaktadır.

Eğrinin üst kısımlarında sermaye fazla kullanıldığı için sermaye faktörünün marjinal verimi düşük, emek az kullanıldığı için marjinal verimi yüksektir. Eğrinin alt kısımlarında ise bunun tersi söz konusudur. Eğrinin üst kısımlarında, marjinal verimi düşük sermaye faktöründe meydana gelen belirli bir azalma marjinal verimi yüksek emek faktöründen az bir ilave ile telafi edilebilmektedir. Öte yandan aşağıya inildikçe, şimdi marjinal verimi daha yüksek hâle gelen sermaye faktörü aynı miktar azaltıldığında, bunu telafi etmek için marjinal verimi eskisine nazaran azalmış olan emek faktörünü daha fazla arttırmak gerekecektir.

**Marjinal Teknik İkâme Oranı:** Üretim miktarı sabitken sermayenin emek yerine kullanılabileceği (ikâme edeceği) orandır.

Eş-ürün eğrilerinin üçüncü özelliği orijinden uzaklaştıkça daha yüksek üretim düzeyini göstermesidir. Şekilde C noktası A noktasına göre daha yüksek üretim düzeyini göstermektedir. Çünkü C noktasında A'ya nazaran kullanılan sermaye miktarı azaltılmadan emek miktarı artırılmıştır. Bunun gibi, her iki faktörden daha fazla kullanıldığını gösteren D noktası da C'ye nazaran daha yüksek bir üretim düzeyini göstermektedir.

Son olarak eş-ürün eğrilerinin kesişmeme özelliğinin de olduğunu hatırlamamız gerekmektedir.

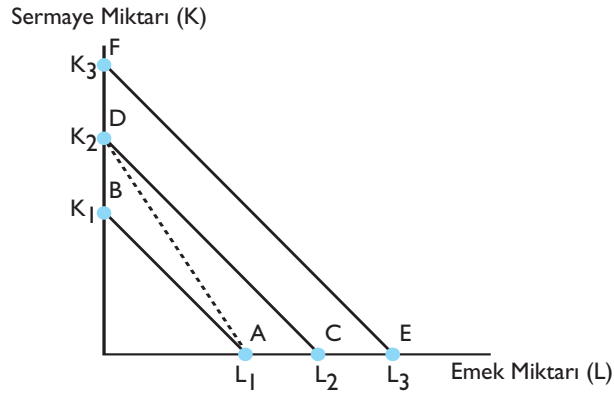
Şekil 3.3'te yer alan düzgün kavisli eş-ürün eğrisi, faktörler arası ikâmenin oldukça iyi olduğu durumu yansıtmaktadır. Eş-ürün eğrisinin kavisinden hareketle böyle bir yargıya nasıl varıldığını eş-maliyet doğrularını inceledikten sonra açıklayalım.

### Faktör Fiyatları: Eş-Maliyet Doğruları

Konunun başında, firmaların uzun dönemde ne kadar sermaye ve ne kadar emek kullanacaklarının iki unsura bağlı olduğunu, bunlardan birincisinin üretimde emek ile sermayeyi birbiri yerine kullanmaya teknolojinin ne ölçüde izin verdiği idi. Bunu önceki başlıkta Eş-ürün eğrileri yardımıyla inceledik. Bu iki faktörden ne kadar kullanılacağı aynı zamanda bu faktörlerin fiyatlarına ve firmanın üretim için ayırdığı bütçeye de bağlıdır.

Şekil 3.4

Eş-maliyet  
Doğruları Seti



Belirli bir zamanda işgücününün sabit ücreti ( $W$ ) olduğu gibi, sermayenin de kira bedeli ( $r$ ) olacaktır. Buradaki  $r$ , kullanılan sermaye ekipmanının birimi başına düşen bir dönemlik satın alma/kiralama maliyetini göstermektedir. Şekil 3.4'te yer alan eş-maliyet doğruları veri faktör fiyatlarında firmanın belirli bir miktar para ile satın alabileceği farklı sermaye/emek kombinasyonlarını göstermektedir.

Ücret oranı  $W_1$  ve sermayenin fiyatı  $r_1$  olduğunda, firmanın  $E_1$  kadar parası olması durumunda firma bütün parasıyla  $E_1/W_1=L_1$  kadar emek (A noktası) veya  $E_1/r_1=K_1$  kadar sermaye (B noktası) kullanabilecektir. Örneğin; üretim için ayırdığımız bütçe ₺210 iken sermayenin birim fiyatı ₺70, işgücününün ücreti ise ₺10/Saat ise, bütün paramız ile satın alabileceğimiz sermaye miktarı (A noktası) 3 birim ( $210/70$ ), bütün paramız ile çalıştırabileceğimiz işçi sayısı ise (B noktası) 21 işçidir ( $210/10$ ).

Bu iki noktayı birleştirirsek AB doğrusunu elde ederiz. Bu doğru firmanın  $E_1$  kadar üretim bütçesi ile satın alabileceği farklı faktör kombinasyonlarını göster-

mektedir. Doğru üzerindeki her noktada firma  $E_1$  kadar üretim bütçesinin tümünü harcadığından, bu doğruya **eş-maliyet doğrusu** adı verilmektedir.

### Eş-Maliyet Doğrularının Özellikleri

eş-maliyet doğrularının bazı özellikleri vardır. eş-maliyet doğrularının başlıca özelliği, “*negatif eğimli olmaları*”dır. Bu doğru, veri faktör fiyatlarında firmanın belirli bir miktar para ile satın alabileceği farklı sermaye/emek kombinasyonlarını gösterdiğine göre, herhangi bir faktör için daha fazla para kullanılmasının sonucu diğer faktör için daha az bütçenin kalmasıdır. Bir faktörün miktarı artarken diğerinin azalması doğruyu negatif eğimli yapar.

Eş-maliyet doğrularının ikinci özelliği, “*eğiminin sabit ve faktör fiyatlarının birbirine oranına ( $w/r$ ) eşit olması*”dır. Eğimin sabit olması firmanın piyasada geçerli faktör fiyatlarından istediği kadar sermaye ve emek alabileceğini göstermektedir.

Üçüncü özellik, “*üretim bütçesindeki değişikliklerin eş-maliyet doğruları ile gösterilebilmesi*”dir. Veri faktör fiyatlarında firmanın emek ve sermaye üzerine daha fazla harcamada bulunması eş-maliyet doğrusunu öncekine paralel biçimde (AB’den CD ve EF’ye) sağa kaydırır. Buna göre orijinden daha uzaktaki eş-maliyet doğrusu daha yüksek harcama düzeyini gösterecektir.

Son olarak, “*faktör fiyatlarındaki değişikliklerin eş-maliyet doğruları ile gösterilebilmesi*” doğruların bir başka özelliğidir. Faktör fiyatları doğruların eğimi olduğuna göre, bunlarda meydana gelen değişimler eş-maliyet doğrularının eğimini değiştirecektir. eş-maliyet doğrusu AB iken ve diğer unsurlarda bir değişme yokken sermayenin fiyatının ucuzlaması firmanın bütün parası ile daha fazla sermaye alabilmesini sağlayacak, doğru AD’ye kayacaktır (kesikli doğru). Burada emeğin fiyatı ve üretim bütçesi değişmediğinden firmanın bütün parasıyla satın alabileceği emek miktarı da değişmeyecek, eş-maliyet doğrusunun A ayağı aynı kalacaktır. Görüldüğü gibi faktör fiyatındaki bu değişme doğrunun eğimini değiştirerek dikleşmesine sebep olmuştur.

### Eş-Ürün Eğrisinin Kavisliği ve Faktörler Arası İkâme

Daha önce eş-ürün eğrileri açıklanırken Şekil 3.3’te yer alan düzgün kavisli eğrinin, faktörlerin üretimde birbirlerini oldukça iyi ikâme ettiklerinin göstergesi olduğu ifade edilerek eş-ürün eğrilerinin kavisliği ile faktörler arası ikâme arasında bir ilişki olduğu belirtilmişti. Bunun sebebini açıklayabilmek için eş-maliyet doğrularının bilinmesi gerektiğinden açıklamanın bu noktada yapılması doğru olacaktır.

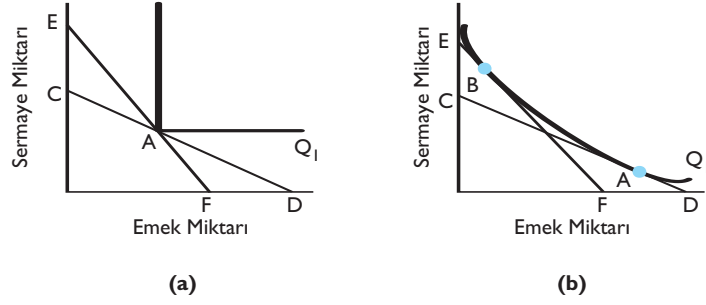
Eş-ürün eğrilerinin kavisliği ile faktörler arası ikâme ilişkisini bu konuda iki uç örneği inceleyerek açıklayabiliriz. Bunlar “*faktörlerin birbirlerini hiç ikâme etmedikleri*” ve “*faktörlerin birbirlerini mükemmele oldukça yakın bir şekilde ikâme ettikleri*” durumlarıdır.

Örneğin yaylı sazlar dördlüsü oluşturmak için dört müzisyene ve sermaye ekipmanı olarak iki viyolin, bir viyola ve bir çelloya ihtiyaç vardır. Şekilde bütçe kısıtı CD ve eş-ürün eğrisi  $Q_1$  iken firma A noktasında üretim yapmaktadır. İşücü nispeten daha pahalı hâle gelse de (EF bütçe kısıtı) yaylı sazlar dördlüsü oluşturmak isteyen ve maliyetini en az seviyede tutmak isteyen işveren, işgücünü azaltarak yerine müzik aleti ekleyemeyecektir. İşverenin her şekilde dört müzisyene ihtiyacı olacaktır. Bu durumda faktörler arası ikâme yoktur ve üretim sadece bir kombinasyonda (dört müzisyen ve dört müzik aleti) mümkün olabilmektedir. Yani  $Q_1$  kadar üretimi A noktası dışında üretmek söz konusu değildir. Şekil 3.5’in (a) kısmında gösterildiği gibi bu durumda eş-ürün eğrisi “**L**” şeklinde olacaktır.

**Eş-maliyet Doğrusu:** Sermayenin maliyeti ve ücret oranı veri iken bir firmanın belirli bir miktardaki parasıyla (üretim bütçesi) satın alabileceği bütün farklı sermaye ve emek kombinasyonlarını gösterir.

Şekil 3.5

Eş-Ürün Eğrilerinin  
Kavisliği ve  
Faktörler Arası  
İkame



Bunun tam tersine oldukça yakın bir durum şeklin (b) kısmında gösterilmiştir. Şeklin bu kısmı, faktörlerin birbirlerini mükemmel yakın bir şekilde ikâme etmeleri durumunu yansıtmaktadır. Bütçe kısıtlının CD'den EF'ye kayması durumunda firma  $Q_1$  kadar üretimi A noktasının gösterdiği faktör bileşiminden B noktasının gösterdiği faktör bileşimine kayarak gerçekleştirme imkânına sahiptir. Görüldüğü gibi üretim faktörlerinin nispi fiyatlarındaki küçük bir değişiklik nispi faktör kullanımını büyük ölçüde değiştirmiştir. Daha açık bir ifadeyle, üretici aynı miktar malı başlangıçta “çok az sermaye-çok fazla emek” kullanarak üretiyorken, emeğin nispeten pahalı, sermayenin ucuz hâle gelmesinden sonra (EF) bu defa “çok az emek-çok fazla sermaye” kullanarak üretebilecektir (Hamermesh ve Rees, 1988). Bu iki örnekten hareketle ulaşılabilecek sonuç eş-ürün eğrilerinin kavislik derecesine bakılarak emek ve sermayenin üretimde birbiri yerine ne kolaylıkla kullanılabileceğinin bilinmesidir. Eğrinin kavislik derecesi arttıkça faktörler arası ikâme kolay, kavislik derecesi azalıp eğri “L” formunda olduğu gibi köşeli hâle yaklaştıkça faktörler arası ikâme zordur.

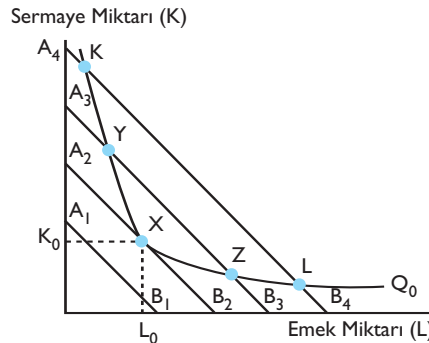
### Uzun Dönemde İstihdam Düzeyinin Belirlenmesi

Buraya kadar uzun dönemde bir firmanın sermaye ve emek faktörlerinden ne kadar talep edeceğinin (a) bu faktörler arasında ikâmenin mümkün olup olmamasına (b) bu faktörlerin nispi fiyatlarına bağlı olduğunu inceledik. Bu noktada her iki unsura ilişkin bilgilerimizi birleştirerek kârını azamileştirmek isteyen işverenin faktör kullanım miktarlarını nasıl belirlediğini aşağıdaki şekil yardımıyla inceleyebiliriz.

Firmanın  $Q_0$  kadar mal üretmeye karar verdiğini kabul edelim. Firma bu aşamada şu kritik soruyu yanıtlamak durumundadır: *Hangi sermaye/emek bileşimi söz konusu üretimin en düşük maliyetle yapılmasını sağlar?*

Şekil 3.6

Uzun Dönemde  
Denge İstihdam  
Düzeyi

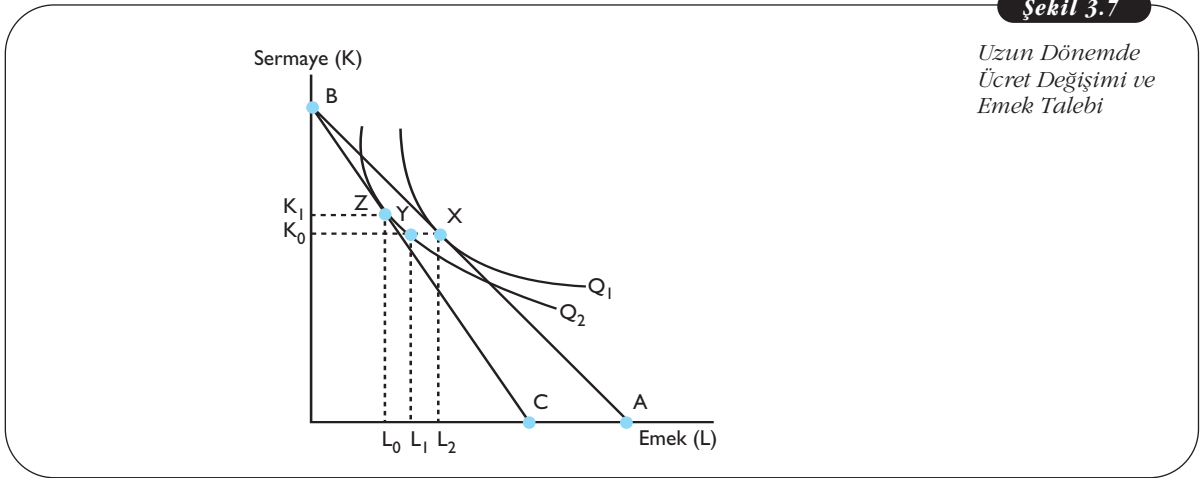


Şekilde K ve L noktaları, orijine en uzak eşmaliyet doğrusu ( $A_4B_4$ ) üzerinde olduğundan,  $Q_0$  kadar üretimin en pahalı yapıldığı faktör bileşimlerine işaret etmektedir. Oysa biz aynı üretimin olabilen en düşük maliyetle yapıldığı noktayı araştırdığımız için hem  $Q_0$  eş-ürün eğrisi hem de orijine en yakın eş-maliyet doğrusu üzerinde bulunan faktör kombinasyonunu araştırmaktayız. Bu ise Y ve Z noktalarının değil, X noktasının gösterdiği kombinasyondur.  $Q_0$  eş-ürün eğrisinin  $A_2B_2$  eş-maliyet doğrusuna teğet olduğu X noktasında firma  $K_0$  kadar sermaye ve  $L_0$  kadar emek kullanarak üretimi en düşük maliyetle gerçekleştirmektedir.

Şekil 3.6'daki  $A_1B_1$  eş-maliyet doğrusu diğerlerine nazaran en düşük harcama seviyesini göstermekle birlikte,  $Q_0$  eş-ürün eğrisi ile herhangi bir noktada kesişmediğinden, bu miktarda bir üretimi gerçekleştirmeye yetmeyecektir.

## Uzun Dönemde Ücret Değişimi

Önceki şekilde, denge istihdam düzeyini inceleyerek uzun dönem emek talep eğrisine bir adım daha yaklaşmış olduk. Uzun dönemde kârını azamileştirmek isteyen bir firmanın emek ve sermaye faktörlerinden ne kadar kullanacağını belirlediğimize göre, bu aşamada şu sorunun yanıtını arayacağız: Ücret oranı değişirse -örneğin yükselirse- bunun işverenin kullandığı emek ve sermaye miktarları üzerindeki etkisi nedir? Bu soruyu aşağıdaki şekil yardımıyla yanıtlamak mümkündür.



Şekilde, başlangıç eş-maliyet doğrusunun AB olduğunu,  $Q_1$  kadar mal üreten firmanın bu üretimi en düşük maliyetle X noktasında sağladığını, buna göre  $L_2$  kadar emek ve  $K_0$  kadar sermaye kullandığını varsayalım.

Ücret oranları yükseldiğinde, bütçe kısıtı BC'ye kayarak daha dikleşecektir. Buna göre sermayenin fiyatı ve üretim bütçesi değişmediği için firmanın bütün parası ile satın alabileceği sermaye miktarı değişmeyecek (B noktası), ancak ücretler yükseldiği için üretim bütçesinin tamamı ile satın alınabilecek emek miktarı azalacaktır (A'dan C'ye).

Diğer şeyler eşitken, ücretlerin yükselmesi kısa ve uzun dönemde olmak üzere istihdamı iki şekilde etkiler. Ücretin yükselmesi maliyetleri arttıracaktır. Fiyatlar veri iken maliyetin artması firmanın üretim ölçeğini küçültmesine ( $Q_1$ 'den  $Q_2$ 'ye) neden olacak,  $Q_2$  eş-ürün eğrisi üzerinde daha az mal ve hizmet üreten firma kullandığı işgücünü de  $L_2$ 'den  $L_1$ 'e azaltacaktır. Üretim ölçeğinin küçülmesi nedeniyle istihdamda meydana gelen bu daralmaya **ölçek etkisi** denilmektedir.

**Ölçek Etkisi:** Ücret artışı veya azalışı sonucunda firmanın optimal üretim düzeyinin değişmesine bağlı olarak emek talebinde meydana gelen değişimdir.

İşgücünün daha pahalı olması nedeniyle üretim ölçeğini küçülten firma, şekilde Y noktasında  $Q_2$  kadar malı en düşük maliyetle üretememektedir.  $Q_2$  kadar malın minimum maliyetle üretildiği nokta  $Q_2$  eş-ürün eğrisi ile BC eş-maliyet doğrusunun teğet olduğu Z noktasıdır. Ancak kısa dönemde sermaye miktarı  $K_1$ 'de sabit kalacağından, firma, pahalılaştan emek faktöründen kullandığı miktarı azaltmakla birlikte,  $Q_2$  kadar malı hâlâ biraz pahalı bir şekilde üretmek durumundadır.

Öte yandan uzun dönemde firma sermaye miktarını da arttırabilme imkanına sahip olduğundan faktör kombinasyonunu bu defa  $Q_2$  kadar üretimini en düşük maliyetle yapacak şekilde yeniden gözden geçirecek, fiyatı değişmediği için emek faktörüne nazaran daha ucuz hâle gelen sermayeden kullandığı miktarı  $K_2$ 'ye arttırarak kullandığı emek miktarını bir kez daha ( $L_1$ 'den  $L_0$ 'a) azaltacaktır. Buna **ikâme etkisi** denilmektedir. Firma böyle yapmakla eş-ürün eğrisi ile eş-maliyet doğrusunun teğet olduğu Z noktasında bulunacak, bu faktör bileşimi ile  $Q_2$  kadar malı şimdi en düşük maliyetle üretebilecektir.

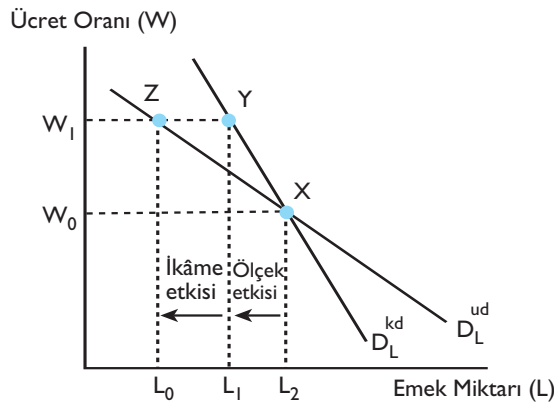
**İkâme Etkisi:** Ücret oranındaki bir değişmeye bağlı olarak sermayenin emek yerine kullanılması nedeniyle emek talebinde meydana gelen değişimdir.

## KISA VE UZUN DÖNEM TALEP EĞRİLERİ

Ünitenin başında kısa dönem emek talep eğrisini toplam ve marjinal ürün kavramlarından hareketle elde etmiştik. Bir önceki şekilden hareketle bu kez eş-ürün eğrileri ve eş-maliyet doğruları ile hem kısa hem de uzun dönem emek talep eğrilerini elde etmemiz mümkündür. Aşağıdaki şekil, Şekil 3.7'deki bilgilerden hareketle elde edilmiştir.

**Şekil 3.8**

*Kısa ve Uzun Dönem Emek Talep Eğrileri*



Şekil 3.8'in dikey ekseninde ücret oranı (W), yatay ekseninde emek miktarı (L) (İstihdam) yer almaktadır. Başlangıçta ücret  $W_0$  iken istihdam  $L_2$ 'dir ve X noktasında bulunmaktadır.

Ücretler  $W_0$ 'dan  $W_1$ 'e yükseldiğinde, firmanın buna tepkisi kademeli olacaktır. Maliyetleri artan ve üretim ölçeğini küçültmek zorunda kalan firma kısa dönemde ölçek etkisi nedeniyle istihdamı  $L_2$ 'den  $L_1$ 'e azaltır.

Ancak önceki şekilden de görüleceği gibi Y noktası firma için maliyet minimizasyonunun sağlandığı faktör kombinasyonu değildir. Bunun nedeni kısa dönemde firmanın kullandığı sermaye miktarını değiştirememesidir.

Uzun dönemde sermaye miktarını değiştirme imkanına kavuşan firma ikâme etkisi ile fiyatı nispeten ucuz hâle gelen sermaye faktörünü pahalı emek faktörü ile ikâme edecek, kullanılan emek miktarı bir kez daha ( $L_1$ 'den  $L_0$ 'a) azalacaktır.

Yukarıdaki şekil, kısa ve **uzun dönem emek talep eğrilerini** karşılaştırmalı olarak incelememizi sağlamaktadır. Başlangıçtaki X noktası ile firmanın ücret yükseldiği zaman kısa dönemde hareket edeceği Y noktaları birleştirilerek firmanın kısa dönem emek talep eğrisi ( $D_L^{kd}$ ) elde edilir. Benzeri şekilde başlangıçtaki X noktası ile ücret yükseldiği zaman firmanın uzun dönemde üzerinde bulunacağı Z noktaları birleştirilerek de firmanın uzun dönemdeki emek talep eğrisini ( $D_L^{ud}$ ) elde ederiz.

İki talep eğrisi arasındaki temel fark, kısa dönem emek talep eğrisinin ücret değişimine daha az duyarlı (daha az esnek-inelastik), uzun dönem emek talep eğrisinin ise daha duyarlı (daha esnek-elastik) olmasıdır. Bir başka deyişle ücret yükselmelerine işverenlerin uzun dönemde gösterdiği tepki daha şiddetlidir. Kısa dönemde emek talebi sadece ölçek etkisi sebebiyle azalırken, uzun dönemde ikâme etkisi de emek talebinin daha fazla artmasına sebep olmaktadır.

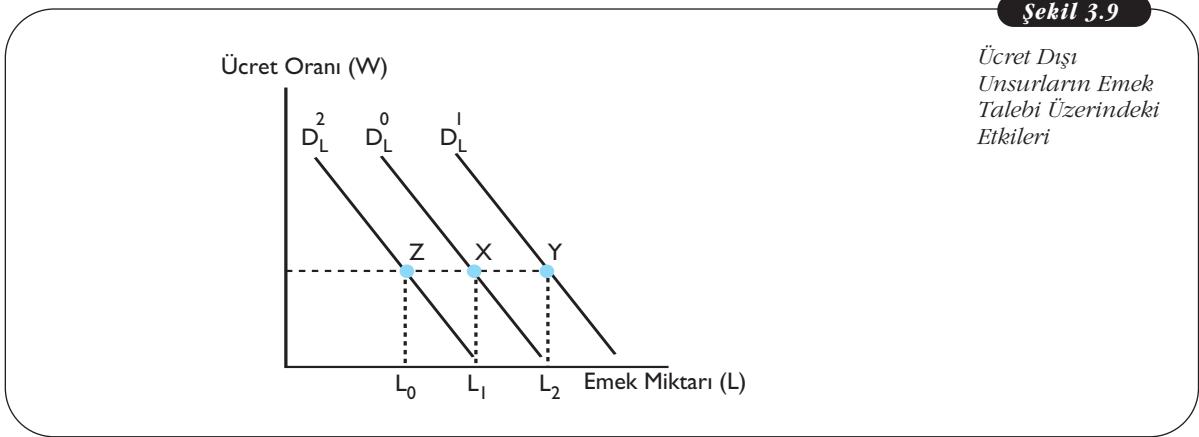
Emek talebinin ücret esnekliği ile ilgili ünite de bunun nedenlerini ayrıntılı bir şekilde inceleyeceğiz.

**Uzun Dönem Emek Talep Eğrisi:** Hem emek, hem de sermaye faktörleri değişken olduğunda ücret oranı ile firmanın istihdam düzeyi arasındaki ilişkiyi gösteren eğridir.

## EMEK TALEBİNİ ETKİLEYEN ÜCRET DIŞI UNSURLAR

### Ürün Talebindeki Değişmeler

Emek talebi türetilmiş bir talep olduğundan ürün piyasasında meydana gelen değişimler aynı yönde emek piyasasına yansımaktadır. Örneğin, ürün piyasasında ürün arzı sabitken ürün talebinin artması ürün fiyatlarının yükselmesine sebep olacaktır. Ürün fiyatının yükselmesi ise marjinal geliri arttıracığından sonuçta emeğin marjinal ürün geliri artacak, işveren veri ücret düzeyinde daha fazla işgücü talep ettiği için emek talebi artacaktır (Biçerli, 2011).



“Emek talep artışı” olarak isimlendirilen bu değişme, talep eğrisinin bütün olarak sağa kayması ile gösterilir. Yukarıdaki örneğin tersine ürüne olan talep azalmış olsaydı, bu taktirde emek talebi de azalacak, emek talep eğrisi sola kayacaktır.

### Verimlilik Değişmesi

Hatırlanacağı gibi emek talebinin emeğin marjinal ürün gelirin ( $MP_L \times MR$ ) eşit olduğu belirtilmişti. Buna göre emek verimliliğindeki bir artış -ürün fiyatlarındaki düşme ile tümüyle giderilmediği taktirde- marjinal ürün gelirini de arttıracaktır. Bu durumda emek talebi de artarak talep eğrisi Şekil 3.9’da  $D_{L0}$ ’dan  $D_{L1}$ ’e kayacaktır.



Emek verimliliğinin azalması durumunda ise mekanizma tersine isteyerek emek talep eğrisi  $D_{L0}$ 'dan  $D_{L2}$ 'ye kayacaktır.

### İşveren Sayısı

Piyasa emek talep eğrisi işverenlerin bireysel taleplerinin yatay toplamı alınarak bulunduğuna göre, piyasaya yeni işverenler girerse emek talebi de buna bağlı olarak artacak, emek talep eğrisi sağa kayacaktır. Öte yandan ekonomik krizlere bağlı olarak yaşanan iflaslar veya sektörün cazibesini kaybetmesi durumunda işverenlerin sayısının azalması emek talebini de azaltacak, emek talep eğrisi sola doğru kayacaktır.

### Diğer Üretim Faktörlerinin Fiyatları

Sermaye, toprak ve hammadde fiyatlarındaki değişimler emek talep eğrisini sağa veya sola kaydırabilir. Emek ve sermaye üretimde birbirinin yerine kullanılabiliriyorsa, iki faktör arasında ikâme ilişkisi söz konusudur. Bu durumda emeğin fiyatı sabitken sermayenin fiyatındaki bir artış sermaye kullanımını azaltıp emek kullanımını arttıracaktır. Örneğin tarım işçilerinin ücreti sabitken tarımsal aletlerin fiyatı yükselirse tarım işletmeleri makine yerine işgücü kullanmayı tercih edebilecekler, emek talep eğrisi sağa doğru kayacaktır.

Öte yandan emek ile sermaye arasında tamamlayıcılık ilişkisi de olabilmekte, üretimde bu iki faktör birlikte kullanılabilir. Bu durumda-emeğin ücreti sabitken-sermaye fiyatında meydana gelen bir düşüş emek talebini arttırırken, sermayenin fiyatının yükselmesi emek talebini azaltacaktır. Örneğin bilgisayar fiyatları ucuzlarsa bilgisayar talebi artacağından, bilgisayar operatörlerine olan talep de artacak, talep eğrisi sağa doğru kayacaktır.

SIRA SİZDE



3

**Bekçilerin ücretleri sabitken kameranın fiyatının yarı yarıya ucuzlaması bekçilere olan talebi nasıl etkiler?**

## Özet



*Kısa dönemde bir işveren çalıştıracacağı işçi sayısını belirleyen unsurları anlatmak.*

Firmalar kısa dönemde kaç işçi çalıştıracıklarına marjinal karar alma kuralı ile karar verirler. Bu kararı verirken işe alacakları son işçinin firmaya sağladığı getiri ile maliyetini karşılaştırırlar.

İşçinin marjinal maliyeti ile getirisi arasında getirisi lehine ihmal edilebilecek kadar küçük bir fark dahi olsa kârını azamileştirmek isteyen işveren o işçiyi işe alacaktır.

Bu nedenle denge istihdam kuralı istihdamın işçinin maliyeti (W) ile getirisinin (marjinal ürün geliri) birbirine eşit olduğu düzeyde yapılması olarak kabul edilir.



*Piyasa emek talep eğrisini elde etmek.*

Piyasa işverenlerden oluştuğuna göre piyasa emek talep eğrisi firmaların bireysel talep eğrilerinin toplanması ile elde edilir ve negatif eğimlidir. Piyasa emek talep eğrisi elde edilirken emek talebini etkileyen ücret dışındaki unsurlar sabit kabul edilir.

Buna göre ücret oranında meydana gelen değişimler talep eğrisi üzerinde sola veya sağa hareketle gösterilir ve emek talep miktarının azalması veya artması olarak isimlendirilir.



*Uzun dönemde emek talep eğrisini oluşturmak.*

Kısa dönemde sermaye faktörünün sabit, sadece emek faktörünün değişken olmasına karşılık, uzun dönemde firmalar sermaye faktörünü de arttırabilme imkanına sahiptirler.

Firmaların uzun dönemde emek ve sermaye faktörlerinden ne kadar kullanacağı, (a) üretimde bu iki faktörün birbiri yerine kullanılıp kullanılmayacağına (b) faktörlerin nispi fiyatlarına bağlıdır.

Uzun dönemde firmanın denge faktör kullanım miktarları eş-ürün eğrisinin eş-maliyet doğrusuna teğet olduğu noktada belirlenir. Denge bir kez tespit edildiğinde, ücret oranını yükselterek bunun nasıl değişeceği analiz edilebilir. Bu analiz sonuçta uzun dönem emek talep eğrisinin elde edilmesini sağlayacaktır.



*Kısa ve uzun dönem emek talep eğrileri arasındaki farkı ortaya koymak.*

Kısa ve uzun dönem emek talep eğrileri arasında esneklik farkı vardır.

Kısa dönemde emek talep eğrisi daha az esnek (inelastik), uzun dönemde ise daha esnek (elastik).

Bunun nedeni ücret yükseldiğinde kısa dönemde emek talebi sadece ölçek etkisi sebebiyle azalırken, uzun dönemde ikâme etkisinin de devreye girerek emek talebinin daha fazla azalmasına neden olmasıdır.



*Emek talebini etkileyen ücret dışı unsurları açıklamak.*

Emek talep eğrisi, ücret oranı ile talep edilen emek miktarı arasındaki ilişkiyi gösterir. Oysa emek talebinin tek belirleyicisi ücret oranı değildir, başka unsurlar da bu konuda etkilidir.

Ürün talebindeki, verimlilikteki, işveren sayısındaki değişimler ile diğer üretim faktörlerinin fiyatları emek talebini etkileyen ücret dışı unsurlar arasında sayılabilir.

Bu unsurlardaki değişimler emek talebini artırıyor veya azaltıyorsa eğrinin bir bütün olarak sağa, azaltıyorsa sola kayması ile gösterilir.

## Kendimizi Sınavalım

1.  $Q = f(K, L, T)$  fonksiyonunda "K" neyi simgelemektedir?
  - a. Üretim
  - b. Emek
  - c. Sermaye
  - d. Teknoloji
  - e. Teknik bilgi
2. Aşağıdakilerden hangisi kısa dönemde firmanın kârını azamileştiren denge istihdam kuralıdır?
  - a.  $MRP_L = W$
  - b.  $W/P < MP_L$
  - c.  $MRP_L < W$
  - d.  $P \times MP_L > W$
  - e.  $MRP_L < W/P$
3. Aşağıdakilerden hangisi "marjinal karar alma kuralı" açıklanırken kabul edilen varsayımlardan **değildir**?
  - a. Üretimde emek, sermaye ve teknoloji kullanılır.
  - b. Firmalar kâr maksimizasyoncusudur.
  - c. Ürün piyasası tam rekabetçidir.
  - d. Emek maliyeti ücretten oluşur.
  - e. İşgücü homojendir.
4. Tam rekabetçi bir firma için marjinal gelir aşağıdakilerden hangisine eşittir?
  - a. Emegın marjinal ürün geliri
  - b. Malın fiyatı
  - c. Emegın marjinal ürünü
  - d. Toplam üretim
  - e. Ücret oranı
5. Üretim faktörlerinden birisi sabit tutulurken diğerk faktörün miktarı arttırıldığında toplam ürünlerdeki artışın bir noktadan sonra azalacağını ifade eden iktisat kanunu aşağıdakilerden hangisidir?
  - a. Say Kanunu
  - b. Nedret Kanunu
  - c. Tunç Kanunu
  - d. Azalan Verimler Kanunu
  - e. Okun Kanunu
6. Tam rekabetçi bir ürün ve faktör piyasasında bulunan bir firmanın kısa dönem emek talep eğrisi aşağıdakilerden hangisidir?
  - a. Marjinal Ürün Geliri eğrisinin negatif eğimli kısmı
  - b. Ortalama Ürün Eğrisi
  - c. Toplam Ürün Eğrisi
  - d. Marjinal Gelir Eğrisi
  - e. Toplam Gelir Eğrisi
7. Emek talep eğrisi üzerinde yukarıdaki bir noktadan aşağıdaki bir noktaya hareket aşağıdakilerden hangisidir?
  - a. Emek talebinin artması
  - b. Emek talep miktarının artması
  - c. Emek talebinin azalması
  - d. Emek talep miktarının azalması
  - e. Emek talep kayması
8. Uzun dönemde bir firmanın emek talebi aşağıdakilerden hangisine bağlıdır?
  - a. Sadece ücrete
  - b. Sadece sermayenin fiyatına
  - c. Emek faktörünün niteliğine
  - d. Faktörler arası ikâme imkanlarına ve faktörlerin nispi fiyatlarına
  - e. Teknolojinin gelişmişlik düzeyine
9. Havacılık sektöründe bir uçuşu gerçekleştirmek için bir uçağa ve iki pilota ihtiyaç varsa, bu üretim alanı için Eş-ürün eğrisinin şekli nasıldır?
  - a. Muntazam kavisli bir eğri
  - b. "L" şeklinde bir eğri
  - c. Oldukça yatık bir eğri
  - d. Tam yatık bir eğri
  - e. Yatay eksene paralel bir eğri
10. Sermayenin fiyatı sabitken ücretlerin yükselmesi sebebiyle maliyetleri artan işverenin üretimi kısması ve daha az işgücü kullanması aşağıdakilerden hangisi ile ilgilidir?
  - a. İkame esnekliğı
  - b. Ölçek etkisi
  - c. Artan maliyetler kanunu
  - d. İkame etkisi
  - e. Azalan verimler kanunu

## Yaşamın İçinden

“

**Masalar kalktı, 2 bin kişi işten çıkarıldı! Beyoğlu'nda masalar kalktıktan sonra cirolarda yüzde 70-80'e varan düşüşler yaşandığı, 2 bine yakın kişinin işini kaybettiği konuşuluyor.**

Beyoğlu'nda masalar kalkalı 2 ay oldu. İlk şok atlatıldı, yankıları sürüyor. Ama ilk günlerdeki gürültülü isyan, yerini sessiz bir çılgına bıraktı.

Son durumu sormak için Asmalimescit'teydik. İşte izlenimlerimiz....

“İlk durağımız Asmalı'nın en eski ve ünlü meyhanesi. İşletmeci anlatıyor: Ben zaten dışarıdan para kazanmıyordum, dışarıyı benim vitrinimdi. Masaların kalkmasıyla işimin üçte biri gitti diyebilirim. Pek çok mekan sadece dışarıdaki masalarla dönüyordu. Normalde kabul etmeyecekleri kiralaları, masalar yüzünden ödüyorlardı. Şimdi zordalar.”

### 2 BIN KİŞİ İŞTEN ÇIKARILMIŞTIR

İşletmeci, Beyoğlu'nda 3 bin civarında mekan bulunduğunu, ve bu işyerlerinde 15 bin kişinin çalıştığını belirterek, ‘Bu süreçte elemanlarının yüzde 80’ini çıkaran işyerleri var. SSK’sız çalışanları da düşünürsek, 2 bine yakın kişinin işten çıkarıldığını tahmin ediyorum. Bize öneriler ‘Balkon formülü’ olamaz dedi. Bir diğer işletmeci ise aynı rakamı veriyor: Tam zamanlı değil ama günün yoğun zamanlarında 2-3 saat çalışan insanları da sayarsak 2000’e yakın kişi işten çıkarılmıştır...’

### GECE HAYATI NIŞANTAŞI'NA KAYDI

Beyoğlu Eğlence Yerleri Derneği Yönetim Kurulunun bir üyesi ise masaların kalkmasından sonra Beyoğlu'nda 2 bine yakın kişinin işten çıkarıldığını doğrularak, ‘Beyoğlu eğlence hayatı yavaş yavaş Nişantaşı, Bebek’e kaymaya başladı. Burada mağdur olan sadece gece kulüpleri, restoranlar değil. Beyoğlu'na gelen insan sayısının azalması kestanecisinden büfeciye kadar tüm esnafı etkiledi. Bizi en çok rahatsız eden konu ise karşımızda muhatap bulamamamız.

### TWITTER'DA 'BOŞ SOKAK'

Bir diğer işletmeci, sokağın turizm potansiyelinin kaybolmaya başladığının da altını çiziyor. Asmalimescit'e gelen turist sayısında ciddi bir düşüş olduğunu vurgulayan Bekdemir, sosyal medyaya da dikkat çekip, şunları söylüyor: ‘Artık internet diye bir şey var. Adam geliyor, telefonuyla fotoğraf çekiyor, twitterda, facebook'ta burası boş diye herkese yayınlıyor.’ (Akşam)

**Kaynak:** <http://www.radikal.com.tr/Radikal.aspx?aType=RadikalDetayV3&ArticleID=1065156&CategoryID=80> / Erişim: 25.03.2012

## Okuma Parçası

### Asgari Ücretin Artması İşsizliği Arttırır mı?

Jim Blair

Aslında başlığı daha yüksek asgari ücretin işsizliği arttırması yerine istihdamı azalttığını ifade edecek şekilde yazmak daha doğru olur. İkisi kesinlikle aynı şeyler değildir. Asgari ücret yükseldiği zaman gözlenen durum mevcut çalışanların işten çıkarılması değil, asgari ücretli işlerin kademeli olarak ortadan kalkmasıdır. Bu durumda önceden insanlar tarafından yapılan işler makineler tarafından yapılmaya veya “*kendi işinizi kendiniz yapın (self service)*” anlayışı ile sunulmaya başlar. Self servis benzin istasyonları, çamaşırhaneler ve telefonla “*ürünü satın almak istiyorsanız bire basınız*” yönlendirmesiyle çalışan firmalar bunlara örnek gösterilebilir. Benim çocukluğumda ayakkabı parlaticıları oldukça yaygındı. Ancak günümüzde ayakkabı parlatan kişileri nadiren görmekteyim. Bunun yerine etrafta insanların kendi ayakkabılarını parlattıkları dönen fırçaları olan çok sayıda ayakkabı parlatma makinesi görebilirsiniz. Buradaki mantık açıktır: Bazı işlerde daha düşük ücretlerde işgücü kullanmak kârlı olabılırken daha yüksek ücretlerde bu durum söz konusu değildir.

Bu ilişkinin ampirik kanıtlarını görmek için nüfusun asgari ücretli işlerde çalışan kesimine bakmamız yeterlidir: Bu kesimin oranı asgari ücretin artmadığı dönemlerde artmışken, asgari ücretlerin artmaya başladığı 1980'lerden itibaren azalmıştır. Bu konuda en güncel rakamları BLS'nin (İşgücü İstatistikleri Bürosu) Ekim ayı istihdam rakamlarında bulmak mümkündür. Buna göre, Eylül ayında istihdam artışı 100 bin olmuştur. Bu rakam iyi gibi gözükabilir ama Ocak ayından Ağustos ayına kadar her ay ortalama 254 bin istihdam artışı olmuşken Ağustos ayında bu artışın 138 bine düştüğü göz önünde bulundurulursa istihdam artış hızındaki yavaşlama trendi daha iyi anlaşılır. Ağustos ayındaki bu sert düşüş belki pek çok diğer faktörle alakalı sayılsa da (mevsimlik değişiklikler, grevler vb) burada o ayda asgari ücretin arttırılmasının önemli bir payı olduğu açıktır.

**Kaynak:** <http://www.bigissueground.com/politics/blair-minimumwage.shtml980> adresindeki yazıdan özetlenmiştir (Erişim: 15.03.2012)

”

## Kendimizi Sınavalım Yanıt Anahtarı

1. c Yanıtınız yanlış ise “Kısa Dönem Emek Talebi” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
2. a Yanıtınız yanlış ise “Marjinal Karar Alma Kuralı” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
3. a Yanıtınız yanlış ise “Marjinal Karar Alma Kuralı” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
4. b Yanıtınız yanlış ise “Marjinal Karar Alma Kuralı” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
5. d Yanıtınız yanlış ise “Marjinal Karar Alma Kuralı” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
6. a Yanıtınız yanlış ise “Firmanın Kısa Dönem Emek Talep Eğrisi” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
7. b Yanıtınız yanlış ise “Piyasa Emek Talep Eğrisi” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
8. d Yanıtınız yanlış ise “Uzun Dönemde Emek Talebi” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
9. b Yanıtınız yanlış ise “Eş-ürün Eğrilerinin Kavışıklığı ve Faktörler Arası İkame” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
10. b Yanıtınız yanlış ise “Uzun Dönemde Ücret Değişimi” konusunu yeniden gözden geçiriniz.

## Sıra Sizde Yanıt Anahtarı

### Sıra Sizde 1

Hayır, bunu söylemek için henüz erkendir. Her ne kadar  $Q_3$  en fazla üretimi gösterse de “*daha çok üretim-daha fazla kâr*” yaklaşımı ile işverenin D noktasının gösterdiği miktarda faktör kullanacağını söylemek yanlış olur. Eş-ürün eğrileri sadece aynı miktar mal üretiminin söz konusu olduğu farklı faktör bileşimlerini gösterir. İşverenin faktörlerden ne kadar kullanacağı sadece teknolojik olarak faktörlerin birbiri yerine ne ölçüde kullanılabilmesine değil, aynı zamanda faktörlerin nispi fiyatlarına da bağlıdır.

### Sıra Sizde 2

Çünkü böyle davranmak bizi “*toplama batası*”na düşürür. Piyasadaki tek bir firma için geçerli olan bir durum piyasanın tümü için geçeli değildir. Ücret düştüğü zaman piyasadaki bütün firmalar daha fazla işgücü talep ederlerse piyasanın toplam üretimi artar, mal arzı arttığı için malin fiyatı düşer. Malin fiyatının düşmesi durumunda ise marjinal ürün geliri azalacak, emek talep eğrileri bu azamayı gösterir bir şekilde sol içe doğru kayacaktır. Dolayısıyla firmaların emek talep eğrilerinden

hareketle piyasa emek talep eğrisi elde edilirken firmaların emek taleplerindeki bu azalmaları dikkate almamız gerekir.

### Sıra Sizde 3

Azaltır. Bu iki faktör üretimde (gözetleme ve güvenliği sağlama işi) birbirini mükemmele yakın bir şekilde ikâme eden faktörlerdir. Bekçi ücretlerinde bir değişme yokken kamera ekipmanlarının yarı yarıya ucuzlaması kârını maksimize etmek isteyen işverenleri daha çok kamera daha az bekçi kullanmaya yönlendirir. Ücrette bir değişme olmadığı için bu durumda bekçi talep eğrisi topyekün sol içe doğru kayacaktır.

## Yararlanılan Kaynaklar

- Bıçerli, M.K. (2011). **Çalışma Ekonomisi**, 6. Baskı, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Ehrenberg, R. G ve Smith, R. (2009). **Modern Labor Economics: Theory And Public Policy**, 8<sup>th</sup> Edition, Addison-Wesley, Boston.
- Elliott, Robert F. (1991). **Labor Economics: A Comparative Text**, McGraw-Hill Book Company, London.
- Hamermesh, D.S. ve Albert Rees(1988). **The Economics of Work and Pay**, 4<sup>th</sup> Edition, Harper&Row Publishers, New York.
- Kaufman B.E. ve Julie L.Hotchkiss (2003). **The Economics of Labor Markets**, 6<sup>th</sup> Edition, Thomson Southwestern, U.S.A.
- McConnell, Campbell R., Stanley L. Brue ve David A. MacPherson (2003). **Contemporary Labor Economics**, McGraw-Hill Irwin, Boston.



# 4

## Amaçlarımız

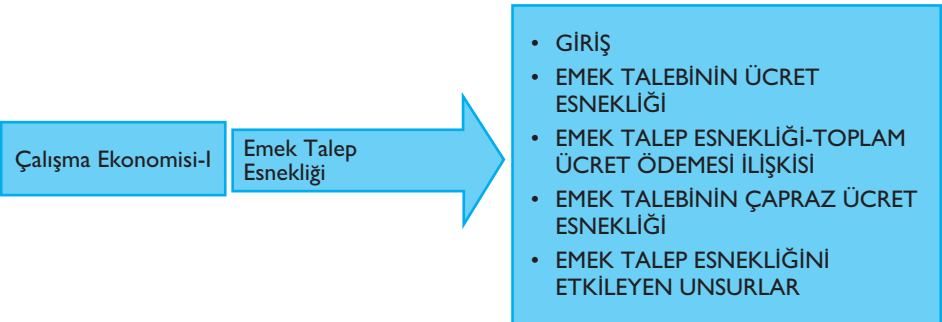
Bu üniteyi tamamladıktan sonra;

- Ücretlerdeki bir değişimin emek talebini etkileme oranını açıklayabilecek,
- Ücret artışlarının işverenin toplam maliyetlerine etkisini değerlendirebilecek,
- Emek talep esnekliğini etkileyen unsurları açıklayabilecek bilgi ve beceriler kazanabileceksiniz.

## Anahtar Kavramlar

- Emek Talebinin Ücret Esnekliği
- Emek Talebinin Çapraz Ücret Esnekliği
- Marshall-Hicks Türetilmiş Talep Kanunları

## İçindekiler



# Emek Talep Esnekliği

## GİRİŞ

Esneklik bir çeşit tepki ölçme aracıdır. Bir malın fiyatı değiştğinde talep miktarındaki değişim nasıl olacaktır? Bu değişim görece daha büyükse, esnek bir talep; görece daha düşükse esnek olmayan bir talep söz konusudur. Emek talep esnekliği ise emek talebinin ücret değişmelerine karşı duyarlılığının bir göstergesidir. Peki, istihdam düzeyinin işgücü maliyetlerine (ücret oranına) göre ne derece hassas olduğunu niçin bilmek isteriz ya da bu bilgi kimin işine yarar?

Emek talep esnekliği iktisatçıların, işverenlerin, sendikaların ve politika yapıcı ve uygulayıcılarının göz önünde bulundurması gereken önemli bir göstergedir. Örneğin, hükümet açısından, asgari ücrette yapılacak bir artışın istihdamda ne kadar bir daralma yaratacağı emek talep esnekliği bilindiğinde ortaya çıkabilir. Sendikalar açısından ise ücret talep düzeylerinin istihdamda yaratacağı etkiyi bilmek son derece önemlidir.

Bu ünite, emek talep esnekliğinin nasıl hesaplandığı ve esneklik türleri incelenecek olup emek talep esnekliğini etkileyen unsurlar analiz edilecektir.

## EMEK TALEBİNİN ÜCRET ESNEKLİĞİ

Emek talep eğrisinin negatif eğimli olması, ücret oranı ile istihdam düzeyi arasında ters yönlü bir ilişki olduğu anlamına gelmektedir. İki değişken arasındaki ilişkinin bu yönü bilinmekle beraber, istihdam düzeyinin ücret artışlarına göre ne derece hassas olduğunun bilinmesi de önemlidir. Bu bilgiyi veren kavram emek talep esnekliğidir. Emek talep esnekliği şu şekilde ifade edilebilir:

$$Ed = \frac{\text{Talep edilen emek miktarındaki \% değişim}}{\text{Ücret oranındaki \% değişim}}$$

Ücret oranı ile emek talebi ters ilişkili olduğu için (yani biri azalırken diğeri arttığı için) esnekliğin işareti aslında negatiftir. Ancak uygulamada kolaylık sağlamak için ya negatif işareti yok sayılmakta ya da formülün başına eksi işareti konularak



esnekliğin pozitif değer alması sağlanmaktadır. Emek talebinin ücret esneklik değerleri 0 ile sonsuz arasında değişmektedir.

SIRA SİZDE

1

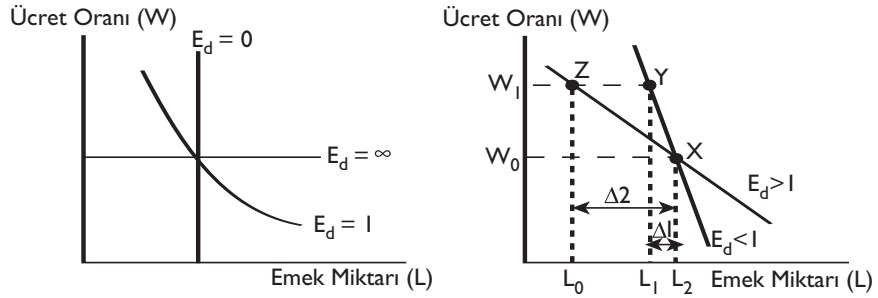
Ücret oranı  $\epsilon_5$ 'den  $\epsilon_6$ 'ye yükseldiğinde istihdam 1000 kişiden 500 kişiye düşmüştür. Emek talep esnekliğini hesaplayınız.

## Emek Talep Esnekliği Türleri

Emek talebini esneklik değerine göre beş grupta toplamak mümkündür. Bunlar:

Şekil 4.1

Çeşitli Emek Talep Esneklikleri



1.  $E_d = 0$  Ücret oranındaki bir artış emek talebini hiç etkilemiyorsa emek talep esnekliği 0 olacaktır. Bu durumda emek talep eğrisi tam inelastiktir.
2.  $E_d < 1$  Ücret oranındaki artış ya da düşüşler emek talep miktarında oransal olarak daha düşük değişimlere yol açıyorsa esnek olmayan talep söz konusudur.
3.  $E_d = 1$  Ücret oranındaki değişim emek talebindeki değişime eşitse bu durumda birim talep esnekliğinden söz edilebilir.
4.  $E_d > 1$  Ücret oranındaki değişim emek talep miktarında oransal olarak daha büyük değişimlere yol açıyorsa bu tür talebe esnek talep denir.
5.  $E_d = \infty$  Firma cari ücret düzeyinde bütün işçileri istihdam etmeye istekli fakat bu ücretin üzerinde hiçbir işçi istihdam etmeyecekse tam esnek talep söz konusudur.

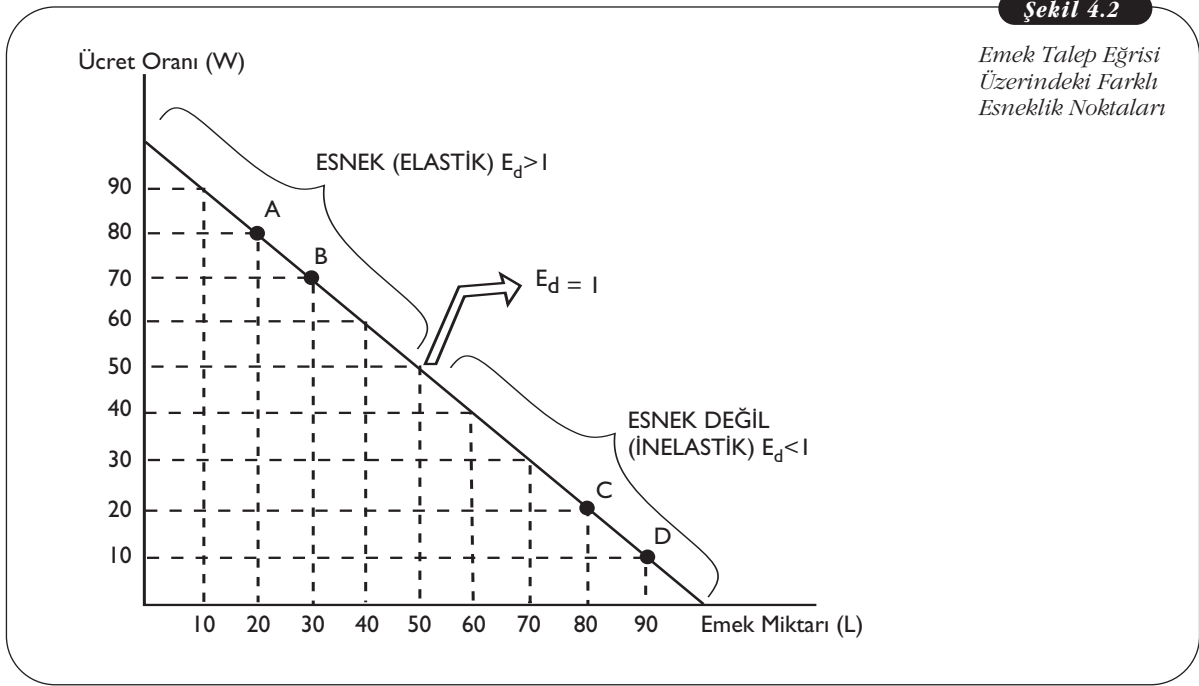
Şekil 4.1'in ikinci kısmında aynı noktadan geçen iki talep eğrisinden dik olanı için inelastik (esnek olmayan), yatık olanı için ise elastik (esnek) emek talep eğrisi denilebilir. Her iki eğrinin de kesiştiği X noktasını başlangıç noktası olarak alırsak ( $W_0$  ücret düzeyi ve  $L_0$  istihdam düzeyi), ücret  $W_1$ 'e yükseldiğinde  $DL_1$  talep eğrisinde X noktasından Y noktasına gelinecek istihdam  $L_2 - L_1$  kadar ( $D_1$ ) azalacaktır. Öte yandan aynı ücret değişimi  $DL_2$  talep eğrisi söz konusu olduğunda X noktasından Z'ye harekete neden olacak, istihdam  $L_2$ 'den  $L_0$ 'a ( $D_2$ ) azalacaktır. Aynı miktarda ücret değişimine  $DL_1$  emek talep eğrisinde daha az,  $DL_2$  emek talep eğrisinde ise daha fazla duyarlılık gösterildiği için  $DL_1$  esnek olmayan,  $DL_2$  esnek talep olarak isimlendirilmiştir.

DİKKAT



Sendikalar emek talep esnekliğinin düşük olduğu piyasalarda örgütlenmek isterler.

Ancak iki talep eğrisi arasında esnek-esnek olmayan ayırımını yaparken, gerek iktisada giriş gerekse iktisat teorisi derslerinden bildiğimiz bir gerçeğin burada da geçerli olduğunu belirtmemiz gerekmektedir: Emek talep eğrisinin her noktasının esneklik değeri aynı değildir ve eğri hem esnek hem de esnek olmayan kısımlara sahiptir. Bu durumu aşağıdaki şekil üzerinde gösterebiliriz.



Şekil 4.2'deki gibi doğrusal bir emek talep eğrisinin özelliği, eğri boyunca her noktada ücretlerdeki bir birim değişimin istihdamda da bir birim olarak aynı miktarda değişmeye neden olmasıdır. Şekilde ücretlerde her (₺)10 birimlik azalma istihdamı da 10 birim arttırmaktadır. Bununla birlikte eğri boyunca birim olarak aynı değişmelerin olması değişmelerin oransal olarak aynı olduğunu göstermez. Örneğin ücret ₺80'den ₺70'ye düşerse (A'dan B'ye hareket), istihdam 20 işçiden 30 işçiye yükselir.  $E_d = \%DL / \%DW = \%50 / \%12.5 = 4$  olduğundan emek talep eğrisinin üst taraflarında talebin ücret esnekliğinin bir hayli yüksek olduğu görülmektedir.

Öte yandan ücret ₺20 ile başlayıp ₺10'ye inerse (C'den D'ye hareket) istihdam 80 işçiden 90 işçiye çıkmaktadır. Bu durumda emek talep esnekliği  $E_d = \%DL / \%DW = \%12.5 / \%50 = 0.25$  (% 2.5) olarak hesaplanır. Görüldüğü gibi eğrinin alt kısımları esnek olmayan talep özelliği taşımaktadır.

Doğrusal bir talep eğrisinin eğimi her noktada aynı iken, aynı miktar ücret değişimine karşılık eğrinin ortası birim esnek, üst kısmı elastik alt kısmı ise inelastiktir. Bunun nedeni eğimin mutlak değer, esnekliğin ise oransal (yüzde) değişimlere göre hesaplanmasıdır. Ücret ₺80 iken ₺10'lik bir düşme oransal olarak küçük bir düşüş iken (%12.5), ücret ₺20 iken ₺10'lik bir düşme oransal olarak büyük bir yüzdeyi (% 50) göstermektedir.

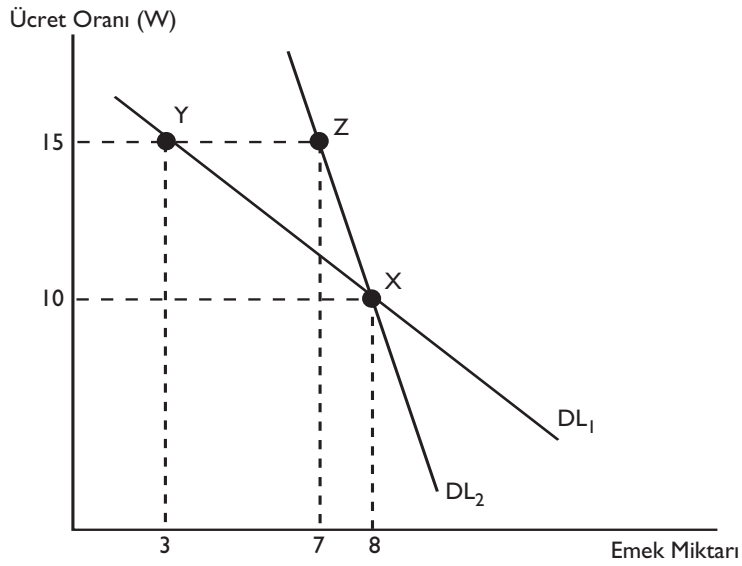
Emek talep eğrisinin ücret esneklik değerinin her noktada farklı olduğuna ilişkin bu açıklamalardan sonra gösterim kolaylığı açısından aynı noktadan geçen iki talep eğrisinden dik olanının esnek, yatık olanının esnek olmayan talebi ifade edeceklerini kabul etmek emek talep teorisi ile çelişmeyecektir (Biçerli, 2009 133).

## EMEK TALEP ESNEKLİĞİ-TOPLAM ÜCRET ÖDEMESİ İLİŞKİSİ

Emek talep esnekliği ile firmanın toplam ücret ödemesi birbiriyle yakından ilişkili kavramlardır. Bir firmanın toplam ücret ödemesinde meydana gelen değişmelere bakarak emek talebinin ücret esnekliğini belirlemek mümkündür. Toplam ücret ödemesi, firmanın işçilerine yaptığı ücret ödemelerinin toplamıdır ve ücret oranı ile emek miktarı çarpılarak bulunur ( $W \times L$ ). Şekilsel olarak toplam ücret ödemesi talep eğrisi üzerinde seçilen herhangi bir noktanın altında kalan alandır. Toplam ücret ödemeleri ile esneklik arasında nasıl bir ilişki bulunduğunu aşağıdaki şekil yardımıyla inceleyebiliriz.

**Şekil 4.3**

*Esneklik-Toplam Ücret Ödemesi İlişkisi*



Ünitenin başında aktarılan bilgilere dayanarak şekil 4.3'teki emek talep eğrilerinden DL1'in esnek, DL2'nin ise esnek olmayan talebi gösterdiğini söyleyebiliriz. X noktası her iki talep eğrisinin de ortak noktası olduğuna göre, başlangıçtaki toplam ücret ödemesi  $TÜÖ1=10 \times 8 = \text{₺}80$ 'dir. Ücret  $\text{₺}15$ 'ye yükseldiğinde esnek olmayan emek talep eğrisine göre talep miktarı 7'ye düşerken (Z noktası), esnek emek talep eğrisine göre talep miktarı 3'e düşmektedir (Y noktası). Şimdi yeni ücret oranında gelinen bu noktaları başlangıç noktası (X noktası) ile karşılaştırarak esneklik ile toplam ücret ödemesi arasındaki ilişkiyi belirleyebiliriz.

Esnek Talep Eğrisi için (DL1)

$TÜÖ1=10 \times 8 = \text{₺}80$  (X noktası)

$TÜÖ2=15 \times 3 = \text{₺}45$  (Y noktası)

Esnek Olmayan Talep için (DL2)

$TÜÖ1=10 \times 8 = \text{₺}80$  (X noktası)

$TÜÖ2=15 \times 7 = \text{₺}105$  (Z noktası)

Buna göre ücret yükseldiği zaman; esnek olmayan emek talebi eğrisi söz konusu olduğunda istihdam ücret yükselmesini dengeleyecek ölçüde azalamamış, bu yüzden toplam ücret ödemesi artmıştır. Öte yandan emek talebi esnek olduğunda, ücret yükselmesine bağlı olarak istihdam önemli ölçüde azaldığından toplam ücret ödemesi azalmıştır.

Buradan hareketle aşağıdaki genellemeleri yapmamız mümkündür:

*Genelleme 1:* Emek talebi esnekse ücret oranındaki bir değişiklik toplam ücret ödemesinin ters yönde hareketine neden olur.

*Genelleme 2:* Emek talebi esnek değilse, ücret oranındaki bir değişiklik toplam ücret ödemesinin de aynı yönde değişmesine neden olur.

**Campbell R. McConnell, Brue S., Macpherson D.'nin Contemporary Labor Economics (McGraw-Hill, 2003) adlı kitabında (s.144-145) emek talep esnekliği ve toplam ücret ödemesi konusunda daha geniş bilgi bulabilirsiniz.**



## EMEK TALEBİNİN ÇAPRAZ ÜCRET ESNEKLİĞİ

Firmalar, çeşitli kategorilerde emek ve sermaye istihdam edebildikleri için, herhangi bir kategori için talep diğerlerindeki fiyat değişimlerinden etkilenebilir. Örneğin, marangoz ücretleri yükseldiğinde daha çok insan, taş evlere yönelebilir ve bu da duvar ustalarına olan talebi artırabilir. Marangozların ücretlerindeki bir artış genel olarak inşaat sektörünü olumsuz yönde etkileyebilir ve dolayısıyla da tesisatçılara olan talebi düşürebilir. Sonuçta, sermaye fiyatındaki değişimler bu üç işteki emek talebini artırabilir ya da azaltabilir (Ehrenberg-Smith, 2003:105).

$$e_{jk} = (\% \Delta L_j) / (\% \Delta W_k)$$

(k girdisinin fiyatındaki değişmeye bağlı olarak j girdisinin talep esnekliğini gösterir)

$$e_{kj} = (\% \Delta L_k) / (\% \Delta W_j)$$

(j girdisinin fiyatındaki değişmeye bağlı olarak k girdisinin talep esnekliğini gösterir)

Çapraz esneklik değerleri pozitif ya da negatif işaret taşıyabilir. Bu durum faktörler arasındaki ilişkinin türüne bağlıdır. Çapraz esneklik değeri pozitif ise bunlar ikâme faktörlerdir. Yani, girdilerden birinin fiyatındaki artış diğerinin talebini artırır. Diğer taraftan, emek talebinin çapraz ücret esnekliği negatif işaret taşıyorsa faktörler arasındaki ilişki tamamlayıcıdır. Yani, bir girdinin fiyatındaki artış diğerinin talebini azaltır.

**Emek Talebinin Çapraz Ücret Esnekliği:** Emek talebinin diğer üretim faktörlerinin fiyatlarındaki değişimlere ne ölçüde duyarlı olduğunun göstergesidir.

**Sürekli işçilerin ücretlerindeki %10'luk bir artış geçici işlerdeki istihdamı % 20 arttırmıştır. Bu durumda geçici işçilerin talebinin çapraz ücret esnekliği +2'dir.**



**Genç işgücünün ücretleri yükseldiğinde yetişkin işçilere olan talep bundan nasıl etkilenir? Neden?**



## EMEK TALEP ESNEKLİĞİNİ ETKİLEYEN UNSURLAR

Emek talep esnekliğini belirleyen unsurlar Alfred Marshall ve John R. Hicks tarafından **Marshall-Hicks Türetilmiş Talep Kanunları** adı altında özetlenmiştir. Buna göre, diğer şeyler sabitken;

- Üretilen malın fiyat esnekliği ne derece yüksekse,
- Emek maliyetinin toplam maliyet içindeki payı ne derece büyükse,
- Üretimde emeği diğer faktörlerle ikame edebilmek ne derece kolaysa,
- Diğer üretim faktörlerinin arz esnekliği ne kadar büyükse emek talebi o ölçüde esnek olacaktır.

## Ürün Talebi

Bir endüstride emek talebinin esnek olup olmaması o endüstride üretilen ürünün talebinin esnekliği ile yakından ilgilidir. Diğer şeyler sabitken, üretilen mala olan talep arttıkça emek maliyetlerindeki artışı fiyat artışlarıyla karşılamak daha da kolaylaşacaktır. Fiyatlar yükseldiğinde ürün talebi esnekse fiyat artışı satışlarda büyük miktarda azalmaya neden olacak, bu da emek talebini düşürecektir. Aksine, fiyatlarda meydana gelen düşüş mala olan talebi arttıracığından, emek talebinde de önemli ölçüde bir artışa neden olacaktır.

Diğer şeyler sabitken, firmanın faaliyet gösterdiği ürün piyasası ne kadar rekabetçi ise o firmanın emek talebi o derece esnek olacaktır. Bir malı piyasada satan ne kadar çok firma varsa tüketiciler bu firma yerine diğerlerinden kolaylıkla satın alabilirler. Bu da firmaların ürün talep esnekliklerini fiyat değişimlerine karşı duyarlı yapacaktır. Bu nedenle eksik rekabetçi firmanın emek talep eğrisi rekabetçi firmanın talep eğrisinden daha az esnek olacaktır. Bu durum sendikaların daha yüksek ücret sağlama bakımından neden eksik rekabetçi firmalarda daha başarılı olduğunun açıklamasıdır.

Türetilmiş Talep Kanunlarının ikinci önemli özelliği ise piyasanın tümü için emek talep eğrisinin tek bir firmanın emek talep eğrisine nazaran daha dik (az esnek) olmasıdır. Örneğin, bir lastik piyasasında bir üreticinin işyerinde ücretlerin yükselmesi, o markanın fiyatını yükselterek firmanın satışlarını önemli ölçüde düşürecektir. Çünkü bir marka otomobil lastiği diğerinin yakın bir ikâmesidir. Öte yandan, sadece bir firmada değil de piyasanın tamamında ücretler yükselirse piyasadaki her marka lastiğin fiyatı yükseleceğinden, tüketici için yukarıda belirtilen ikâmeyi gerçekleştirmek mümkün olmayacaktır. Bu nedenledir ki sendikalar genellikle bir piyasanın tamamında örgütlenmeye çalışırlar (Bıçerli, 2009 137).

## Emek Maliyetinin Toplam Maliyet İçindeki Payı

Ücretlerdeki bir yükselme üretim maliyetlerinin ve dolayısıyla ürün fiyatının yükselmesine; bu da satışların azalmasına ve emek talebinin düşmesine neden olmaktadır. Ücretlerdeki artışın üretim maliyetleri üzerindeki gerçek etkisi, emek maliyetlerinin diğer üretim maliyetlerine nazaran ne derece yüksek olduğuna bağlıdır. Petrol rafinerisi gibi sermaye-yoğun endüstrilerde emek maliyeti toplam maliyetin küçük bir kısmını oluşturmaktadır. Böyle bir durumda ücret oranındaki artış toplam maliyetleri çok fazla arttırmazken; tekstil sektörü gibi emek-yoğun sektörlerde ücretlerde meydana gelecek küçük bir artış bile toplam maliyetleri önemli ölçüde arttıracığından, bu durum emek talebinde önemli düşümlere yol açabilecektir.

SIRA SİZDE

3



**Ücretlerin toplam maliyet içindeki payı azaldıkça sendikanın pazarlık gücü artar mı yoksa azalır mı? Neden?**

DİKKAT



**Toplam üretim maliyeti içersinde emek maliyetinin payı %80 iken ücretlerde %10'luk bir artış olursa, bunun ürün maliyetine yansımaları %8 olacaktır. Aksine, üretim maliyetleri içinde %20'lik bir emek maliyeti söz konusu ise %10'luk bir ücret artışının ürün maliyetine yansımaları %2 olacaktır. Dolayısıyla emek maliyetinin yüksek olduğu ürün daha fazla etkilenecektir.**

## **Diğer Üretim Faktörleri İle İkâme Edilebilirlik**

Ücretler yükseldiğinde firmalar ikame etkisi nedeniyle emek talebini kısararak daha fazla sermaye kullanmaya karar verebilirler. Dolayısıyla emek talep esnekliği, emeğin diğer faktörlerle kolayca ikame edilip edilmediğine bağlıdır. Örneğin, tarım işçilerinin ücretleri yükseldiğinde, çiftlik sahipleri sermayeyi emeğe ikame ederek mekanizasyona gitmeye yönelirler. Dolayısıyla tarımda emek ile sermayenin kolaylıkla ikâme edilebilmesi, uzun dönem tarımsal emek talep eğrisinin görece esnek olmasına neden olacaktır. Bunun aksi bir durum pilotlar için geçerlidir. Pilotların ücretleri yükseldiğinde ikâme için az da olsa imkan olmakla beraber hava ulaşım teknolojisi iki faktör arasındaki ikâmeyi sınırlar. O hâlde tarım işçileri ile pilotları temsil eden sendikaların güçlerinin aynı olması beklenebilir mi?

## **Diğer Üretim Faktörlerinin Arz Esnekliği**

Ücretlerin sermayenin fiyatına oranla artması, firmaları emek yerine sermaye kullanmaya yöneltiyordu. Sermaye talebi arttığında bu durum sermaye fiyatını arttırarak firmanın ikâme konusundaki isteklerinden vazgeçmesine neden olacaktır. Sermaye fiyatının, talep artışına bağlı olarak ne derece artacağı sermaye arz eğrisinin esnekliğine bağlıdır. Arz eğrisi ne kadar az esnekse sermaye fiyatındaki artış o ölçüde fazla olacak, firmanın emek yerine sermaye ikâme etme isteği de o derece düşük olacaktır. Dolayısıyla, diğer rakip üretim faktörlerinin arz esnekliği ne kadar düşük ise ücret artışı sonucunda ikâme etkisi o derece düşük olacak, uzun dönem emek talep eğrisinin esnekliği de o ölçüde küçük olacaktır.

**M. Kemal Biçerli'nin Çalışma Ekonomisi (İstanbul: Beta Yay., 2009) adlı kitabında (s.129-143) emek talep esnekliği konusunda daha geniş bilgi bulabilirsiniz.**



## Özet



*Ücretlerdeki bir değişimin emek talebini etkileme oranını açıklamak.*

Ücret oranındaki bir değişimin emek talep miktarında nasıl bir değişime yol açtığını açıklamaya yarayan gösterge emek talebinin ücret esnekliğidir. Ücret esnekliği, emek miktarındaki yüzde değişimin talep miktarındaki yüzde değişime oranıdır. Ücret oranı yükselirken emek talebi hiç değişmiyorsa, emek talep esnekliği 0 olacak, bu durumda emek talep eğrisi *tam inelastik* olarak adlandırılacaktır. Ücret oranındaki artış emek talep miktarında oransal olarak daha düşük bir azalmaya yol açıyorsa *esnek olmayan* talep söz konusudur. Ücret oranındaki değişim emek talebindeki değişime eşitse bu durumda *birim talep* esnekliğinden söz edilebilir. Ücret oranındaki değişim emek talep miktarında oransal olarak daha büyük değişimlere yol açıyorsa bu tür talebe *esnek talep* denir. Firma, cari ücret düzeyinde bütün işçileri istihdam etmeye istekli fakat bu ücretin üzerinde hiçbir işçi istihdam etmeyecekse *tam esnek talep* söz konusudur.



*Ücret artışlarının işverenin toplam maliyetlerine etkisini değerlendirmek.*

Toplam ücret ödemesi, işverenin işçilerine yaptığı ücret ödemelerinin toplamı olup ücret oranı ile emek miktarı çarpılarak bulunur. Emek talebi esnekse ücret oranındaki bir değişim toplam ücret ödemesinin ters yönde etkilenmesine neden olur. Emek talebi esnek değilse ücret oranındaki bir değişiklik toplam ücret ödemesinin de aynı yönde değişmesine neden olur.



*Emek talep esnekliğini etkileyen unsurları açıklamak.*

Emek talep esnekliğini belirleyen unsurlar Alfred Marshall ve John R. Hicks tarafından Marshall-Hicks Türetilmiş Talep Kanunları adı altında özetlenmiştir. Buna göre, diğer şeyler sabitken; 1. Üretilen malın fiyat esnekliği ne derece yüksekse, 2. Emek maliyetinin toplam maliyet içindeki payı ne derece büyükse, 3. Üretimde emeği diğer faktörlerle ikame edebilmek ne derece kolaysa, 4. Diğer üretim faktörlerinin arz esnekliği ne kadar büyükse emek talebi o ölçüde esnek olacaktır.

## Kendimizi Sıyalım

1. Emek talebinin ücret esnekliğinin işareti neden negatiftir?
  - a. Marjinal teknik ikame oranı yüksek olduğu için
  - b. Emek talebi türetilmiş talep olduğu için
  - c. Ücret oranı ile istihdam düzeyi ters yönde ilişkili olduğu için
  - d. Emegün ortalama ürünü yükseldiği için
  - e. Emegün marjinal ürünü azaldığı için
2. Emek talebi esnekse, ücret oranının artması toplam ücret ödemesini nasıl etkiler?
  - a. Artırır.
  - b. Azaltır.
  - c. Önce azaltır sonra artırır.
  - d. Önce artırır sonra azaltır.
  - e. Hiç etkilemez.
3. Emek talep esnekliği ile ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi doğrudur?
  - a. Diğer üretim faktörlerinin arz esnekliği arttıkça emek talep esnekliği azalır.
  - b. Piyasanın tümü için emek talep eğrisi tek bir firmanın emek talep eğrisine nazaran daha esektir.
  - c. Toplam maliyetler içinde emek maliyetlerinin payı arttıkça emek talep esnekliği azalır.
  - d. Diğer üretim faktörlerinin ikame edilebilirliği azaldıkça emek talep esnekliği artar.
  - e. Firmanın faaliyet gösterdiği ürün piyasası ne kadar rekabetçi ise, o firmanın emek talep eğrisi o derece esektir.
4. Ücret oranındaki bir değişme emek talebini daha büyük oranda etkiliyorsa emek talep esnekliği aşağıdakilerden hangisidir?
  - a. 0
  - b. 1
  - c. 1'den büyük
  - d. 1'den küçük
  - e. Sonsuz
5. Emek talep eğrisinin orta noktası ile yatay eksenini kestiği nokta arasında kalan kısmının esneklik değeri kaçtır?
  - a.  $Ed = 0$
  - b.  $Ed = \infty$
  - c.  $Ed = 1$
  - d.  $1 < Ed < \infty$
  - e.  $1 < Ed < 0$
6. Emek talep eğrisinin orta noktası ile dikey eksenini kestiği nokta arasında kalan kısmının esneklik değeri kaçtır?
  - a.  $1 < Ed < \infty$
  - b.  $1 < Ed < 0$
  - c.  $Ed = 0$
  - d.  $Ed = \infty$
  - e.  $Ed = 1$
7. Aşağıdakilerden hangisi Marshall-Hicks Türetilmiş Talep Kanunlarına göre emek talebini etkileyen unsurlardan **değildir**?
  - a. Üretimde emeği diğer faktörlerle ikame kolaylığı
  - b. Üretilen malın fiyat esnekliği
  - c. Emek maliyetinin toplam maliyet içindeki payı
  - d. Tüketicinin bütçesi
  - e. Diğer üretim faktörlerinin arz esnekliği
8. Ücret oranı ile işçi sayısının çarpımı sonucu ulaşılan değer neyi ifade eder?
  - a. Ortalama ücret
  - b. Toplam ücret ödemesi
  - c. Marjinal ücret
  - d. Ortalama maliyet
  - e. Marjinal maliyet
9. Ücret oranı ₺9'den ₺11'ye yükseldiğinde çelik işçisi talebi 30.000 kişiden 20.000 kişiye düşerse, bu işçilere yönelik talep esnekliği aşağıdakilerden hangisidir?
  - a. -2
  - b. -1
  - c. -0.5
  - d. -0.3
  - e. -0.2
10. Tekstil işçilerinin ücret oranı ₺12'den ₺14'ye yükseldiğinde emek talebi 66.000 kişiden 54.000 kişiye düşerse, bu işçilere yönelik talep esnekliği ile ilgili ne söylenebilir?
  - a. İnelastiktir.
  - b. Esektir.
  - c. Ne esnek ne de inelastiktir.
  - d. Sıfırdır.
  - e. Sonsuzdur.



## Yaşamın İçinden



### Tekstilin Başkentinde Sendikalı İşçi Kalmadı

Denizli'de 40 bin tekstil işçisinin sadece 34'ü sendikalı. İşveren ise ihracatçı birliği, sanayi odası ve işverenler sendikasında örgütlü.

Türkiye'de 'tekstilin başkenti' olarak bilinen, yılda 1.5 milyar dolara yaklaşan tekstil ve konfeksiyon ürünü ihracatı yapılan, 40 bin kişinin çalıştığı Denizli'de 1980'li yılların sonlarında sektörde 4 bin sendikalı işçi çalışırken, bugün sendikalı olarak sadece TARIŞ'ın çırçır işletmesinde mevsimlik çalışan 34 işçi kaldı. Sendikalı işçi bu kadar az iken işverenler ihracatçı birliğinde, sanayi odasında ve tekstil işverenleri sendikasında örgütlü durumda.

İlde bugün sadece TÜRK-İş'e bağlı TEKSİF örgütlü. 2000'li yıllarda Denizli'de örgütlenmek isteyen DİSK'e bağlı Tekstil İşçileri Sendikası ise örgütlenme çalışmalarında istediği sonucu alamayınca temsilcilik düzeyindeki örgütlenmesini sona erdirdi.

### İşveren daha örgütlü

TEKSİF Denizli Şube Başkanı Recep Oktay, Denizli'de tekstil sektöründe örgütlenmede kara bir tablo görüldüğünü söyledi. İşveren ise gelinen noktayı sendikal örgütlenmenin personel maliyetlerini arttırarak, sektörde yaşanan amansız rekabette firmaları dezavantajlı konuma getirmesine bağlıyor.

Denizli İhracatçılar Birliği Başkanı Süleyman Kocasert, rekabet nedeniyle sendikalı işçi çalıştırılmadığını söylerken Denizli Sanayi Odası Başkanı Müjdat Keçeci ise gelinen noktayı işveren ile sendikaların birbirini sevmemesine bağladı.

**Kaynak:** 19.12.2011, Radikal Gazetesi

## Okuma Parçası

### Sendikalar ve Emek Talebi

Sendikalara ilişkin analizlerin pek çoğu sendikaların işgücü arzı üzerindeki etkilerine odaklanır. Fakat Marshall-Hicks kuralları, sendikaların en iyi sonuçları getiren sözleşme yapabilmelerini sağlayacak koşulları incelemek için uygun bir çerçeve verir. Bu kurallar, işgücü piyasasının talep cephesinde sendikaların gücünü arttıracak nesnel koşullara ilişkin bir analiz çerçevesi sağlar.

...

Sendikalar sık sık ürün piyasasında rekabeti azaltmaya dönük politikalar tasarlarlar. Bu türden politikalar, eğer başarılı olurlarsa, sendikalaşmış firmaların nihasi ürünlerinin talep esnekliğini azaltıcı bir etkiye sahiptir. Bunu gerçekleştirmenin bir yolu bütün endüstrileri sendikalaştırmaktır. Sendikalar bunu başaramazlarsa, tüketiciler sendikasız işgücünün sendikalı işgücünün fiyatı daha yüksek olan ürünü yerine ikame edebilirler.

Sendikaların bütün bir endüstriyi örgütlemekteki ve dolayısıyla ücret artışlarının istihdam üzerindeki olumsuz sonuçlarını yumuşatmadaki başarısızlığına bağlı olarak sendikalı istihdamın keskin bir şekilde düştüğü çok sayıda dikkate değer örnek vardır. 1920'lerde, ABD'de Birleşik Maden İşçileri Sendikası'nın üye sayısında ciddi bir azalma oldu. Bunun nedeni, müşterilerin kuzey taşkömürü endüstrisinde sendikalı işçiler tarafından çıkarılan yüksek fiyatlı kömürü almaktan vazgeçip, güneyde sendikasız işçiler tarafından üretilen daha ucuz kömüre yönelmeleriydi...

Sendikalar sık sık ithalatın denetlenmesini savunurlar. İthalat kısıtlamaları yurtiçi ürün piyasalarında rekabeti azaltır ve yurtiçinde üretilen mallara olan talebin fiyat esnekliğini düşürür. Bu tür politikalar İngiltere ve ABD'de çelik ve otomobil işçileri sendikalarının ve İngiltere'de maden işçileri sendikasınınca uzun yıllar savunuldu. Bu örneklerin hepsinde sendikalar yurtiçi endüstrilerde başarılı bir şekilde örgütlenmişlerdi, fakat daha sonra, yabancı üreticiler iç piyasada giderek artan bir pay edindikleri için 1970'lerde ve 1980'lerin başlarında sendikalı işgücünün ürettiği ürünlerin talep esnekliğinin sürekli olarak arttığını gördüler. Çelik ve otomobil işçileri için rekabet Avrupa ve Japonya'dan, maden işçileri için Güney Afrika ve Polonya'dan geliyordu.

...

**Kaynak:** Bu okuma parçası Robert F. Elliott'un **Karşılaştırmalı Çalışma Ekonomisi** adlı kitabının (Ankara Üniversitesi Yayınları, No: 210, 1997, Ankara) 236-237. sayfalarından özetlenmiştir.



## Kendimizi Sınavalım Yanıt Anahtarı

1. c Yanıtınız yanlış ise “Emek Talebinin Ücret Esnekliği” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
2. b Yanıtınız yanlış ise “Emek Talep Esnekliği Toplam Ücret Ödemesi İlişkisi” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
3. e Yanıtınız yanlış ise “Emek Talep Esnekliğini Etkileyen Unsurlar” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
4. c Yanıtınız yanlış ise “Emek Talep Esnekliği Türleri” konusunu okuyunuz.
5. e Yanıtınız yanlış ise “Emek Talep Esnekliği Türleri” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
6. a Yanıtınız yanlış ise “Emek Talep Esnekliği Türleri” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
7. d Yanıtınız yanlış ise “Emek Talep Esnekliğini Etkileyen Unsurlar” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
8. b Yanıtınız yanlış ise “Emek Talep Esnekliği Toplam Ücret Ödemesi İlişkisi” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
9. a Yanıtınız yanlış ise “Emek Talebinin Ücret Esnekliği” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
10. b Yanıtınız yanlış ise “Emek Talebinin Ücret Esnekliği” konusunu yeniden gözden geçiriniz.

## Sıra Sizde Yanıt Anahtarı

### Sıra Sizde 1

Emek talep esnekliği formülünü yazalım.

$$Ed = \frac{\text{Talep edilen emek miktarındaki \% değişim}}{\text{Ücret oranındaki \% değişim}}$$

$$Ed = \frac{50}{20} = 2,5$$

### Sıra Sizde 2

Genç işçilerin ücretleri yükseldiğinde yetişkin işçilere olan talep artar. Buradaki iki tür emek arasındaki ilişki ikâme edicilik ilişkisidir. Dolayısıyla, emek talebinin çapraz ücret esnekliği başlığı altında anlatıldığı üzere, aralarında ikâme ilişkisi bulunan iki faktörden birisinin fiyatındaki bir değişme diğerinin talebini arttıracaktır.

### Sıra Sizde 3

Artar. Çünkü işverenin toplam maliyet içinde yalnızca küçük bir bölümü teşkil eden ücret artışlarına karşı sendika baskısına direnme ihtimali azdır. Böyle bir durumda ücret oranındaki artış toplam maliyetleri çok fazla arttırmadığı için sendikanın teklifini kabul ettirme ihtimalinin görece yüksek olacağı söylenebilir.

## Yararlanılan Kaynaklar

- Biçerli, M. K. (2009). **Çalışma Ekonomisi**, İstanbul.
- Borjas, G.J.(2005). **Labor Economics**, McGraw-Hill Yayınları.
- Campbell R. McConnell, Brue S., Macpherson D. (2003). **Contemporary Labor Economics**, McGraw-Hill, Sixth Edition.
- Ehrenberg, G. ve Smith, R.G. (2003). **Modern Labor Economics**.
- Elliott, F.R. (1997) (Çeviri). **Karşılaştırmalı Çalışma Ekonomisi**, Ankara Üniversitesi Yayınları, Ankara.
- Lordoğlu, K., Özkaplan, N. ve Törüner, M. (1999). **Çalışma İktisadı**, İstanbul.
- Lordoğlu, K., Özkaplan, N. (2007). **Çalışma İktisadı**, İstanbul.

# 5

### Amaçlarımız

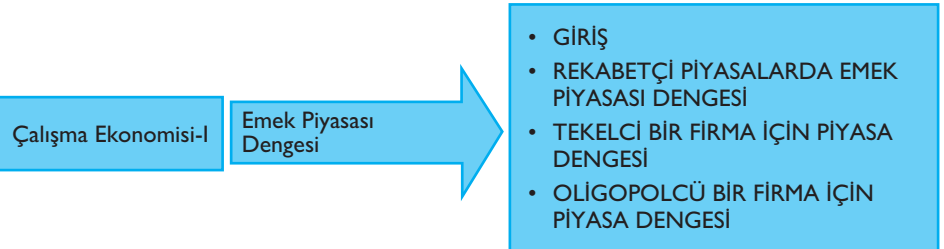
Bu üniteyi tamamladıktan sonra;

- Tam Rekabetçi bir emek piyasasında dengenin oluşumunu anlatabilecek;
- Tam rekabetçi alt piyasalarda tek bir ücretin hangi mekanizmalarla sağlandığını ifade edebilecek,
- Emek arz ve talebindeki değişmelerin dengeye etkisini açıklayabilecek,
- Ücretlerin azalma yönünde katı olduğu durumda bozulan dengenin tekrar oluşumunu özetleyebilecek,
- Tam rekabetçi bir firma için dengenin oluşumunu ifade edebilecek,
- Tekelci bir firma için dengenin oluşumunu ve tam rekabetçi firmanın dengeden farkını ortaya koyabilecek bilgi ve beceriler kazanabileceksiniz.

### Anahtar Kavramlar

- Tam Rekabetçi Emek Piyasası
- Denge Ücreti
- Tek Ücret Kanunu
- Talep Fazlası
- Arz Fazlası
- Ücret Katılığı
- Marjinal Ürün Değeri

### İçindekiler



# Emek Piyasası Dengesi

## GİRİŞ

Günümüzde gerek ekonomik ve gerekse de sosyal politikaların temel konularından birisini ücretler oluşturmaktadır. Özellikle gelişmiş ülkelerde, çalışanların neredeyse % 90'ına yakınının ücret ve maaş geliriyle geçimlerini sağlıyor olmaları, ücret konusunun ne kadar geniş bir kitleyi ilgilendirdiğinin de en önemli göstergesidir. Emegin fiyatı olan ücretin temel belirleyicileri emek arzı ve talebidir. Bu ünite söz konusu kavramların ayrıntılı bir şekilde incelendiği 2. ve 3. ünitelerin doğal bir uzantısı niteliğindedir. Kaynak dağılımının en etkin olduğu tam rekabet piyasasında denge ücret ve istihdam düzeylerinin nasıl belirlendiği, bu dengenin hangi durumlarda nasıl değişeceği konuları ünitenin hareket noktasını oluşturacaktır.

Üniteye ayrıca tam rekabetçi, tekeller ve oligopolcü firmalar için emek piyasası dengesinin nasıl oluştuğu incelenerek piyasa yapılarına göre denge ücret ve istihdam düzeylerinin nasıl farklılaştığı tespit edilecektir. Ünite, oldukça teknik konuları içermekle birlikte konuların yalın, kısa ve anlaşılabilir olmasına özen gösterilmiştir. Ancak sizlerin bu üniteyi gerektiği şekilde anlayabilmeniz İktisada Giriş ve İktisat Teorisi derslerindeki tam rekabet, tekel ve oligopol piyasaları ile ilgili konuları özümseyebilmeniz ile mümkün olacaktır.

## REKABETÇİ PİYASALARDA EMEK PİYASASI DENGESİ

Kitabımızın buraya kadar olan ünitelerinde çalışma ekonomisinin temel kavramları olan emek arzı ve emek talebi ile ilgili konuları inceledik. Bu üniteye söz konusu iki kavramı birlikte ele alarak emeğin fiyatının nasıl belirlendiğini analiz edeceğiz. Bu konuda başlangıç noktamızı rekabetçi piyasalar oluşturacaktır.

### Tam Rekabet Piyasasında Tek Ücret Kanunu

Tam rekabetçi emek piyasası aslında gerçek hayatta -aşağıda sıralanacak varsayımları yönünden- tüm özellikleri ile gözlenebilen piyasa değildir. Ancak, analizimize kaynak dağılımının en etkin bir şekilde gerçekleştiği bu piyasa yapısı ile başlamamız daha sonra inceleyeceğimiz eksik rekabetçi piyasaların mükemmellikten ne kadar uzakta olduğunu anlamamızı sağlayacaktır.

Tam rekabetçi bir emek piyasası için aşağıdaki varsayımlar kabul edilmektedir.

- Firmalar kârlarını, işçiler ise faydalarını azâmileştirme peşindedirler.
- Piyasa şeffaftır. Firmalar ve işçiler piyasadaki işler ve ücretler hakkında tam bilgiye sahiptirler.

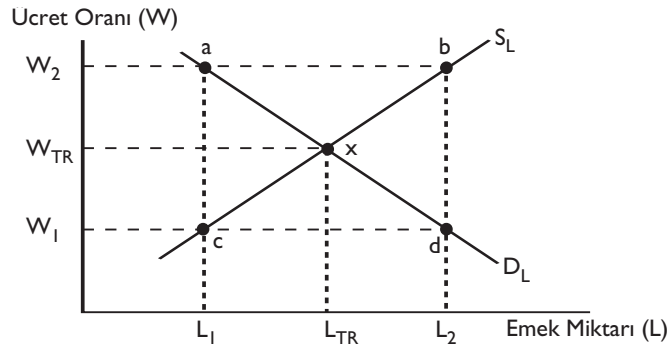
**Tam Rekabetçi Emek Piyasası:** İşlerin ve işgücünün homojen ve çok sayıda olduğu, şeffaflık ve emek hareketliliğinin tam olduğu, sendikaların olmadığı bir emek piyasasıdır.

- Piyasada homojenite vardır. İşçiler beceri ve verimlilik bakımından, işler ise ücret dışı gelirler ve çalışma şartları bakımından homojendirler (birbirinin aynı özelliklere sahip).
- İş piyasasında çok sayıda işçi ve işveren vardır, sendikalar yoktur.
- Piyasadaki bütün işler işçilerin rekabetine açıktır. İşçinin bir işten diğerine geçişini engelleyen kıdem şartı veya firma içinden elemanların işe alınması gibi kurumsal engeller yoktur. Mobilite (emek hareketliliği) maliyetsizdir.

Şimdi bir kısmının bir hayli kısıtlayıcı olduğunu söyleyebileceğimiz bu varsayımlar altında emek arz ve talebini bir arada ele alarak tam rekabetçi bir emek piyasasında dengenin nasıl oluştuğunu inceleyelim.

Şekil 5.1

Tam Rekabette  
Emek Piyasası  
Dengesi



İktisada Giriş dersinde bir malın piyasa denge fiyatının arz ve talep eğrilerinin kesiştiği noktada oluştuğu belirtilmişti. Aynı analiz emek piyasasına uyarlanıldığında, tam rekabetçi bir emek piyasasında piyasa dengesinin emek arz (SL) ve talep (DL) eğrilerinin kesiştiği X noktasında kurulduğu görülmektedir. X noktasında denge ücreti olan WTR ücretine razı olup çalışmak isteyen herkes (LTR kadar işgücü) işverenler tarafından talep edileceğinden, piyasada işsizlik olmayacaktır. Burada akla bu dengenin kararlı bir denge olup olmadığı, yani dengeden herhangi bir şekilde uzaklaşıldığında piyasanın kendi işleyişi ile tekrar dengeye gelip gelebileceği sorusu gelebilir.

Tam rekabet piyasasında denge kararlı bir dengedir. Örneğin, piyasa ücreti W2'ye yükselirse denge bozulacak, yüksek ücret işçiler için cazip olduğundan L2 kadar işgücü bu ücrette çalışmak isteyecektir. Ancak işverenler böyle bir yüksek ücret düzeyinde sadece L1 kadar işçi çalıştırmak isteyeceklerinden, L1-L2 (veya ab) kadar işgücü ücrete razı oldukları hâlde iş bulamayacaklardır. Piyasada bu şekilde işsizliğin olması, sayıları açık işlere göre fazla olan işçilerin istihdam imkanı bulabilmek için birbirleriyle rekabete girmelerine neden olacaktır. Emek arz fazlasının neden olduğu bu rekabet ücretlerin kademeli olarak tekrar WTR düzeyine inmesini sağlayacaktır. Bu ücret düzeyinde ücrete razı olup çalışmak isteyen herkes iş imkanı bulduğundan, işçilerin birbirleriyle daha fazla rekabet etmelerine gerek kalmayacak, piyasa X noktasında tekrar dengesine kavuşacaktır.

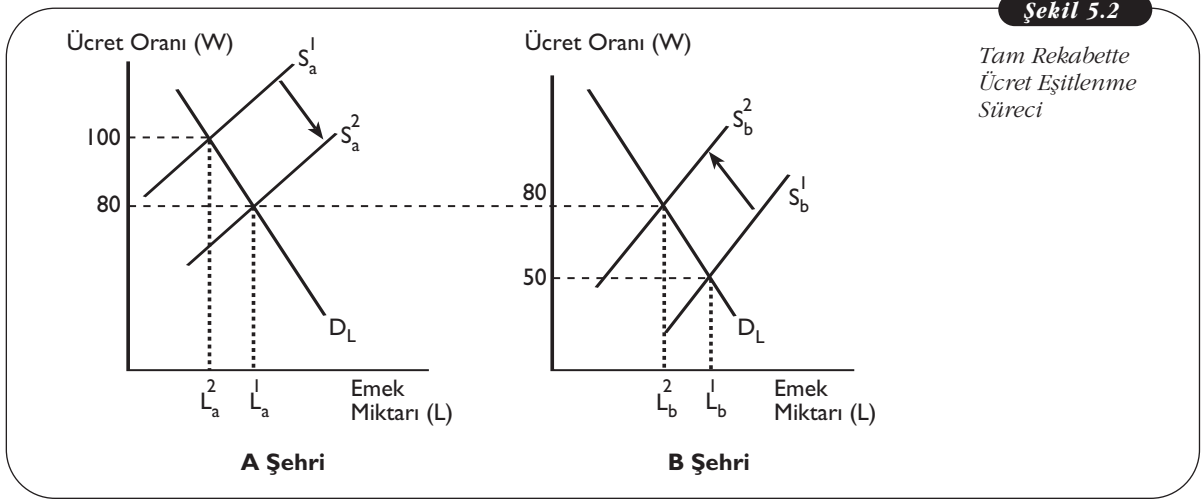
Aynı şekilde, ücret düzeyi W1 gibi denge düzeyinin altında olursa, bu taktirde yukarıdaki mekanizmanın tersi söz konusu olacaktır. W1 ücreti düşük olduğu için işverenler için cazip, işçiler için arzulanmayan bir ücret düzeyidir. Bu ücret düzeyinde işverenler L2 kadar işçi çalıştırmak isteyecekler, ancak L1 kadar işgücü bu ücrete razı olarak piyasada çalışmak isteyecektir. Buna göre L1-L2 (cd) kadar talep fazlası olacak, işverenler çalıştırmak için işçi bulamayacaklardır. Bu durum, işverenlerin az sayıda işgücünü çalıştırmak için rekabete girmelerine neden olacak, ü-

**Denge Ücreti:** Emek arz ve talebini eşitleyen ücrettir. İşsizliğin olmadığı bu ücret düzeyine piyasayı temizleyen ücret de denilir.

retler kademeli olarak yükselecektir. WTR ücret düzeyinde işverenler tam çalıştırmak istedikleri kadar (LTR) işgücünü piyasada hazır bulacaklarından ücretleri yükseltme rekabeti sona erecektir. Denge ücretinde (WTR) emek arzı emek talebine eşit olup işsizlik olmadığından, buna piyasayı temizleyen ücret oranı da (market clearing wage rate) denilir.

## Tam Rekabetçi Alt Piyasalarda Dengelenme

Önceki şekilde tam rekabetçi bir emek piyasasının kararlı denge hâlinde olduğunu, denge ücretinden sapmalar olsa da piyasanın zaman içinde tekrar denge ücretine döneceğini incelemiştik. Bu duruma tam rekabette tek ücret kanunu denilir. Piyasanın geneli için geçerli olan bu sonuç alt piyasalar için de geçerlidir. Daha açık bir ifadeyle belirtmek gerekirse tam rekabetçi iki piyasa arasında ücret farklılıkları olabilsede bu durum uzun dönemde geçerli olmayacak ve ücretler eşitlenecektir. Bunu aşağıdaki şekil yardımıyla inceleyebiliriz.



Yukarıda tam rekabet piyasasının özelliklerini taşıyan bir mesleğin iki ayrı şehirdeki piyasa dengeleri verilmiştir. Başlangıçta A şehrinde denge ücretinin ₺100, B şehrinde ise ₺50 olduğunu varsayalım. Acaba tam rekabet piyasası varsayımları geçerli iken bu ücret farklılığı kalıcı olacak mıdır? Tek ücret kanunu bu durumda geçerliliğini yitirecek midir? Bu iki soruya tek bir yanıt verilebilir: Hayır

Tam rekabet piyasasının şeffaflık varsayımı (özelliği) gereği B şehrinde çalışan işçiler A şehrindeki kendileri ile aynı özelliklere sahip (homojenite) meslektaşlarının daha yüksek ücret aldıklarından haberdar olacaklardır. Yine piyasanın mobilitenin tam ve maliyetsiz oluşu varsayımı gereğince düşük ücretle çalışan işçiler A piyasasına gireceklerdir. Çünkü işçilerin düşük ücreti kabullenmeleri onların faydalarını azamileştirme peşinde olacakları varsayımı ile çelişecektir.

İşgücünün bu şekilde B piyasasından A piyasasına geçiş yapması, diğer şeylerde değişme yokken göç alan B piyasasında emek arzının sağa (artma), göç veren B piyasasında ise sola (azalma) kaymasına neden olacaktır. Bu durumda emek arzının bollaşığı A şehrinin piyasasında ücretler düşerken, B şehrinde bunun tersi olacaktır. Arz eğrisinin bu şekilde kayması belki şekilde gösterildiği gibi tek seferde değil, birden fazla seferde olacaktır. Ancak sonuçta, her iki piyasada da ücretler eşitlenecek, işçilerin bir piyasadan diğerine göç etmeleri için artık bir neden kalmadığında emek arz eğrisi daha fazla kaymayacaktır. Özetlersek, tam rekabetçi bir emek piyasasının özellikleri geçerli ise iki alt piyasada (örneğin aynı mesleğin

**Tek Ücret Kanunu:** Tam rekabet piyasalarında kısa dönemde denge ücretinden sapmalar olabilsede uzun dönemde arz ve talep güçlerinin piyasayı tekrar denge ücretine getireceğini ifade eden kuraldır.

iki farklı şehirdeki piyasası) ücret farklılıkları kalıcı olmayacak, ücretler zaman içinde eşitlenecektir. Bir başka deyişle tek ücret kanunu piyasanın geneli (O mesleğin ülke genelindeki arz ve talebi) için geçerli olduğu kadar, bütünü oluşturan alt piyasalar arasında da geçerli olacaktır.

## Piyasa Dengesinde Değişmeler

İş piyasalarının başlıca görevi, işgücünün etkin dağılımını gerçekleştirmektir. Piyasanın gerek arz gerekse talep yönünün oldukça dinamik olduğu göz önünde bulundurulursa bu gerçekleştirilmesi bir hayli zor bir görevdir. Arz yönünden her yıl piyasaya yeni işçiler girer ve mevcut çalışanların bir kısmı iş değiştirirken, talep yönünden de kimi işveren firmasını kapatıp piyasadan çekilirken bazıları da piyasaya yeni giriş yapmakla, bir kısmı da işini büyüttüğü için ilave işçiye ihtiyaç duyar. Böylesine dinamik iki unsurun dengede olabilmesi, ücretlerin değişebilmesi ve emeğin hareketliliği sayesinde mümkün olmaktadır.

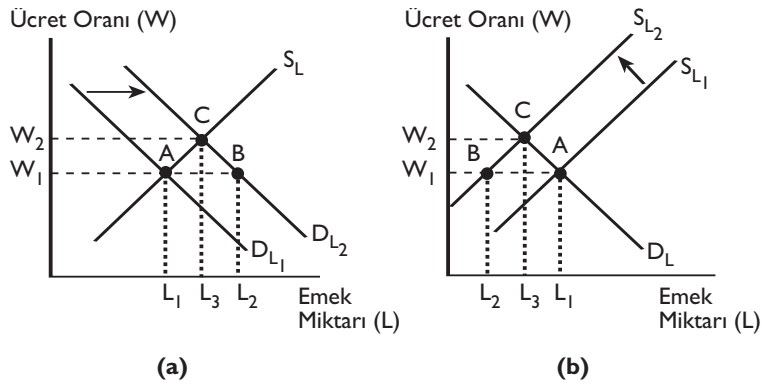
Şimdi, tam rekabetçi bir emek piyasasında denge oluşumuna yönelik basit bir zihin jimnastiği yapalım ve bozulan bir dengenin hangi mekanizmalar ile yeniden kurulabildiğini inceleyelim. Bu konuda karşımıza iki farklı durum çıkacaktır. Bunlar: Talep fazlası ve arz fazlasıdır.

### Talep Fazlası

Bir piyasada talep fazlası; ya emek arzı sabitken emek talebinin artması ya da emek talebi sabitken emek arzının azalması nedeniyle olabilir. Aşağıdaki şekil bu iki durumu göstermektedir.

**Şekil 5.3**

*Tam Rekabetçi Bir Emek Piyasasında Talep Fazlası*



**Talep Fazlası:** Emek arz veya talep eğrilerindeki kaymaya bağlı olarak veri ücret düzeyinde emek talep miktarının emek arz miktarından fazla olması durumudur.

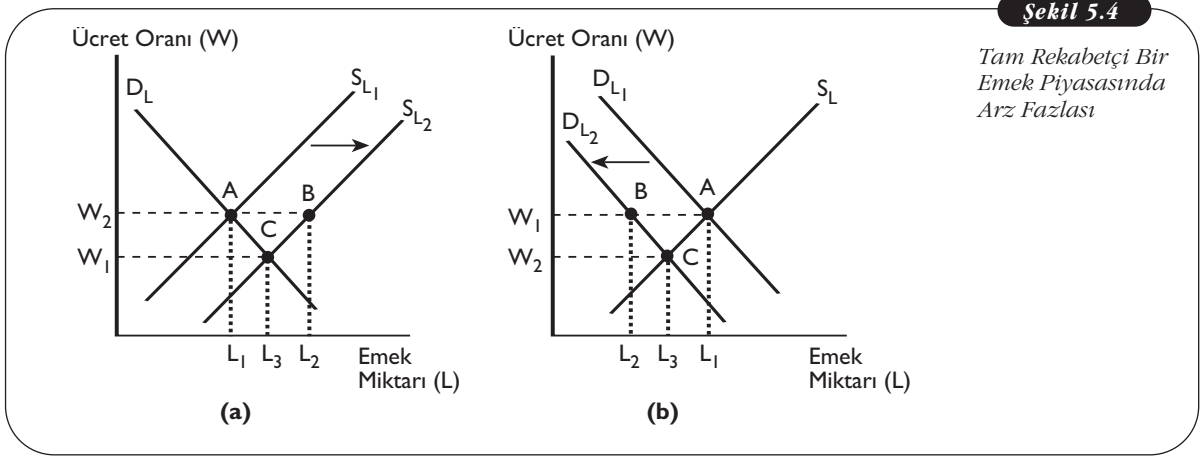
Şeklin her iki kısmında da başlangıçta dengenin A noktasında oluştuğunu, denge ücret ve istihdam düzeyinin W<sub>1</sub> ve L<sub>1</sub> olduğunu varsayalım. Arz da bir değişme yokken herhangi bir nedenle-örneğin yeni işverenlerin piyasaya girmesi nedeniyle-talebin artarak DL<sub>2</sub>'ye kaydığını düşünelim. (Emek talebini hangi unsurların kaydıracağı hakkında 3. Üniteye bakınız) Bu durumda piyasanın A noktasında oluşturduğu denge bozulacak, W<sub>1</sub> ücretinde emek arzı L<sub>1</sub>'de kalmaya devam ederken emek talebi L<sub>2</sub> olacaktır. Talebin bu şekilde kayması ile AB kadar talep fazlası oluşacak, daha önce açıklandığı gibi işverenler arası rekabet ücretleri yükselterek piyasa C noktasında yeni bir dengeye ulaşacaktır. Yeni denge noktasında (C) gerek ücret (W<sub>2</sub>) ve gerekse istihdam düzeyi (L<sub>3</sub>) eski denge noktasına (A) oranla daha yüksek olacaktır.

Emek piyasasının talep cephesinde bir değişme yokken emek arzının azalması da (örneğin, işgücünün bölge dışına göç etmesi nedeniyle) talep fazlasına neden

olacaktır. (Arz eğrisini hangi unsurların kaydıracağı hakkında 2. Üniteye bakınız.) Şeklin (b) kısmında bu durum gösterilmiştir. Başlangıçta piyasa A noktasında dengede iken (Emek Arzı=Emek Talebi) talebin bu şekilde sola kayması ile  $W_1$  ücretinde  $L_2L_1$  kadar (AB) talep fazlası meydana gelecek, bu durumda işverenler arası rekabet ücretlerin yükselmesini sağlayarak piyasa C noktasında yeniden dengeye gelecektir. Yeni denge noktasında (C) eski denge noktasına (A) nazaran ücret oranı ( $W_2$ ) artarken istihdam düzeyi daha düşük ( $L_3$ ) olacaktır.

### Arz Fazlası

Emek piyasalarında piyasa dengesinin bozulmasına neden olan bir başka durum arz fazlasıdır. Arz fazlası aşağıdaki şekilde gösterildiği gibi ya talepte bir değişme yokken emek arz eğrisinin sağa kayması ile ya da arz da bir değişme yokken emek talep eğrisinin sola kayması ile meydana gelebilir.



Şeklin her iki kısmında da başlangıçta dengenin A noktasında oluştuğunu, denge ücret ve istihdam düzeylerinin  $W_1$  ve  $L_1$  olduğunu varsayalım. Talep sabitken emek arz eğrisinin şeklin (a) kısmında gösterildiği gibi sağa doğru kaydığını ( $S_{L1}$ 'den  $S_{L2}$ 'ye) varsayalım. Böyle bir arz artışı, örneğin, incelediğimiz piyasadaki çalışma koşullarının iyileşmesinden kaynaklanabilir. Piyasa A noktasında dengede iken emek arz eğrisinin kayması ile  $W_1$  ücret düzeyinde emek talebi  $L_1$ 'de kalırken emek arz miktarı  $L_2$  olacak,  $L_1L_2$  kadar (AB) emek arz fazlası oluşacaktır. Bu durumda ücrete razı olduğu hâlde iş bulamayan AB kadar işgücü, az sayıdaki açık işlere girebilmek için ücretleri aşağıya çekme hususunda rekabete girişeceklerdir. Sonuçta ücret kademeli olarak  $W_2$ 'ye düşecek, emek piyasası C noktasında yeniden dengeye gelecektir. Yeni denge noktasında başlangıç noktasına göre ücret düzeyi daha düşük ( $W_2$ ), istihdam düzeyi ise daha yüksek ( $L_3$ ) olacaktır.

Şeklin (b) kısmında ise emek arzında bir değişme yokken emek talebinin azalması talebin sola kayması durumu gösterilmiştir. Burada emek talebinin, ürün talebinin azalması nedeniyle azaldığını varsayabiliriz. Emek piyasası A noktasında dengede iken emek talep eğrisinin sola kayması ile birlikte piyasada  $L_1L_2$  kadar (AB) arz fazlası ortaya çıkacaktır. Emek arz fazlası işçiler arası rekabet nedeni olarak ücretlerin  $W_2$ 'ye düşmesine neden olacaktır. Piyasa C noktasında başlangıç noktasına oranla daha düşük bir ücret ve istihdam düzeyinde yeniden dengeye gelecektir.

**Arz Fazlası:** Emek arz veya talep eğrilerindeki kaymaya bağlı olarak veri ücret düzeyinde emek arz miktarının emek talep miktarından fazla olması durumudur.



**Diğer şeyler eşitken bir mala olan talep artarsa bu durum, o malın üretildiği emek piyasasında veri ücret düzeyinde arz fazlasına mı yoksa talep fazlasına mı sebep olacaktır? Ücret ve istihdam düzeyleri bundan nasıl etkilenir?**

**Ücret Katılığı:** Parasal ücretlerin; sendikalar, toplu sözleşme düzeni veya işverenlerden kaynaklanan sebeplerle azalamaması halidir.

### Ücret Rijitliği (Katılığı) Durumunda Dengelenme

Buraya kadar tam rekabetçi bir emek piyasasında arz veya talepte bir değişme olduğunda ücretlerin artarak veya azalarak piyasada yeniden dengenin sağlanabileceğini teorik açıdan inceledik. Gerçek hayatta ise parasal ücretlerin artabileceği hâlde azalma yönünde yapışkan (rijit) olduğu bilinmektedir. Parasal ücretlerin azalamaması kimi zaman sendikalardan ve toplu sözleşme düzeninden kaynaklandığı hâlde, bazen de işverenler ücret indirimini arzulamamaktadırlar. İşte tam bu noktada akla şu soru gelmektedir: Ücretler azalma yönünde yapışkan ise arz veya talep kaymasına bağlı olarak piyasada arz fazlası oluştuğunda bozulan piyasa dengesi tekrar kurulabilir mi?

Yukarıdaki soruya evet yanıtı verilebilir. Böyle bir durumda piyasanın yeniden dengeye gelmesini sağlayan unsurlar nispi ücretler ve faktör hareketliliğidir. Konuyu bir örnekle açıklamaya çalışalım. Örneğin, başka piyasalarda bir değişme yokken, Eskişehir mobilya piyasasında kriz yaşandığını ve pek çok mobilya firmasının kapanarak piyasayı terk ettiğini düşünelim. Bu durum şekil 5.4'ün (b) kısmındaki gibi bir talep kaymasına neden olacaktır. Böyle bir durumda ücret azalma yönünde esnek olsaydı A noktasından C noktasına gelinebilecek, emek piyasası yine dengede olacaktı. Ancak ücretin  $W1$ 'in altına düşmeysi AB kadar işsizliğe neden olacaktır.

Diğer piyasalarda bir problem yokken Eskişehir'de böyle bir durumun olması iki gelişmeye neden olacaktır.

Birincisi kriz içindeki Eskişehir piyasasında mobilya işçilerinin ücretleri yükselmezken, diğer piyasalarda (örn. İnegöl, Ankara, Kayseri vb.) ücretler yükselecektir. Bu durumda Eskişehir'de mobilya işçilerinin nispi ücreti ( $W$  ESKİŞEHİR/ $W$ diğer) düşecek, zaman içinde Eskişehir mobilya işçileri diğerlerine nazaran daha ucuz hâle gelecektir.

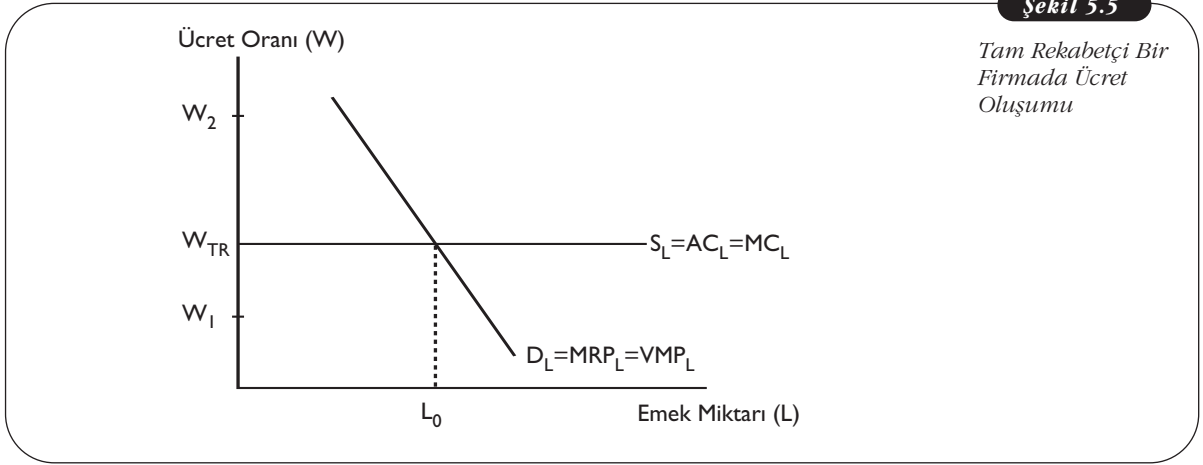
İkincisi, kriz nedeniyle Eskişehir'de işsiz kalan işçiler canlı piyasalara göç edecekler, bu durum emek arzını azaltacak emek arz eğrisi sola kayacaktır.

Eskişehir'de nispi ücretlerin ucuzlaması zaman içinde piyasaya giriş yapmayı düşünen işverenler için de bu kenti cazip hâle getirebilecek, emek talebinin bu nedenle artması emek talep eğrisini sağa doğru kaydıracaktır. Sonuçta, belirli bir zaman sonra aynı parasal ücret düzeyinde ancak daha düşük bir istihdam düzeyinde piyasa dengesi tekrar sağlanabilecektir.

**Ücretlerin azalma yönünde rijit olması durumunda emek piyasası dengesi yeniden kolay ve maliyetsiz bir şekilde sağlanabilir mi?**

### Tam Rekabetçi Bir Firma İçin Ücret ve İstihdam Düzeylerinin Belirlenmesi

Tam rekabet piyasasında denge ücretinin nasıl belirlendiğini ve dengenin nasıl değiştiğini inceledikten sonra hem ürettiği ürünün piyasasında hem de emek piyasasında tam rekabet piyasasında olan bir firmada ücret ve istihdam düzeylerinin nasıl belirlendiğini inceleyebiliriz.



Emeği tam rekabetçi bir piyasadan istihdam eden firma piyasada bu tür emeği istihdam eden çok sayıda firmadan birisi konumunda olacaktır. Emeğin fiyatı bu durumda Şekil 5.1'de gösterildiği gibi piyasa emek arz ve talep eğrilerinin kesiştiği noktada  $W_{TR}$  olarak belirlenecektir. Tam rekabet piyasasında yer alan tek bir firmanın fiyatı değiştirme gücü olmadığı, yani fiyat alıcısı olduğu hatırlanırsa, firma bu ücreti ( $W_{TR}$ ) veri olarak alacak ve bu ücret düzeyinden dilediği kadar işçi çalıştırabilecektir. Firma bütün işçilere aynı ücreti ödeyeceğinden hem ortalama emek maliyeti ( $ACL$ ) hem de marjinal emek maliyeti ( $MCL$ ) (işe alınan son işçiye ödenen ücret) bu ücrete eşit olacaktır. Dolayısıyla şekilde  $W_{TR}$  ücretinden yatay eksene paralel olarak çizilen doğru hem tam rekabetçi bir firmaya olan emek arzını ( $S_L$ ) hem de ortalama ve marjinal emek maliyetlerini gösterecektir. Emek arz eğrisinin sonsuz esneklikte olması veri ücret düzeyinde firmanın ücreti değiştirmeksizin dilediği kadar işçi çalıştırabileceğini göstermektedir.

Hatırlanacağı gibi emek talebi ile ilgili üçüncü ünite de ürün piyasasında tam rekabetçi bir firmanın marjinal ürün geliri eğrisinin ( $MRPL$ ) aynı zamanda emek talep eğrisine ( $DL$ ) eşit olduğu bulunmuştu. Tam rekabet piyasasında bu eğri aynı zamanda marjinal ürün değerine de ( $VMP$ ) eşittir. Bu noktada marjinal ürün değeri ve marjinal ürün geliri kavramlarını tanımlayarak aralarındaki benzerliğin ne olduğunu belirtmek yararlı olacaktır.

Marjinal ürün değeri ( $VMP$ ), ilave işçinin istihdam edilmesi ile para birimi cinsinden toplumun sağladığı ekstra üretimi gösterir ve son işçinin verimliliği ile ürün fiyatının çarpımına eşittir.

Marjinal ürün geliri ( $MRP$ ) ise 3. Üniteden hatırlanacağı gibi ilave işçinin istihdamı ile firmanın para birimi cinsinden sağladığı ekstra üretimi gösterir ve son işçinin verimliliği ile firmanın marjinal gelirinin (son üretilen malın satımından elde edilecek gelir) çarpımına eşittir. Üçüncü ünite de, ürün piyasasında tam rekabet olduğunda firmanın marjinal gelirinin malın fiyatına eşit olacağı belirtilmişti. Buna göre, ürün piyasasında tam rekabetçi bir firma için emek talebi ( $DL$ ) aynı zamanda marjinal ürün gelirin ve marjinal ürün değerine de eşit olacaktır.

Emek piyasasında tam rekabetçi olan bir firma için ücret zaten piyasada belirlendiğinden, burada belirlenecek tek şey vardır: İstihdam düzeyi. Şekilde firma emek arzı ile emek talebinin kesiştiği noktanın işaret ettiği  $L_0$  kadar işçi çalıştıracaktır.

Bu hususta son olarak şu sorunun yanıtını arayalım: Firma acaba  $W_{TR}$ 'nin altında veya üzerindeki bir ücret düzeyinden işçi istihdam edecek midir? Bu sorunun

**Marjinal Ürün Değeri:** İlave işçinin istihdam edilmesi ile para birimi cinsinden toplumun sağladığı ekstra üretimi gösterir. Son işçinin verimliliği ürün fiyatı ile çarpılarak bulunur.

yanıtı hayırdır. Örneğin, W1 gibi düşük bir ücret düzeyi firma için kârlı olmakla birlikte ünitenin başında sıralanan tam rekabet piyasasının şeffaflık ve tam bilgi fayda maksimizasyonu varsayımları gereği işçiler piyasadaki ücretin gerçekte WTR olduğunu bileceklerdir. Tam rekabet piyasasında denge ücret düzeyinde (WTR) herkes iş bulup işsizlik olmadığından, faydasını azamileştirmek (maksimize etmek) isteyen hiç kimse W1 ücretinde çalışmak istemeyecektir.

Öte yandan, kârını azamileştirme amacıyla olan hiçbir firma, işgücüne W2 gibi denge ücretinin üstünde bir ücret teklif etmeyecektir. Çünkü firma, denge ücretinde (WTR) zaten dilediği kadar işgücünü bulabilmektedir. İşgücü temininde zorluk olmadığı hâlde işçiye daha yüksek ücret verilmesi firmaların amaçlarının kârlarını azamileştirmek olduğu varsayımına ters düşecektir.

## TEKELCİ BİR FIRMA İÇİN PİYASA DENGESİ

Şimdi, yukarıdaki analize ufak bir farklılık getirerek emeği tam rekabetçi bir piyasadaki alan ancak ürettiği ürünün piyasasında tek elci konumda bulunan bir firmada denge ücret ve istihdam düzeylerinin nasıl oluştuğunu inceleyelim. Tekelci bir ilaç firmasının sekreter istihdamı buna örnek olarak verilebilir. Sekreterler hemen hemen bütün firmalarda çalıştırıldıkları için emek piyasasının bu durumda tam rekabete yakın olduğu düşünülebilir.

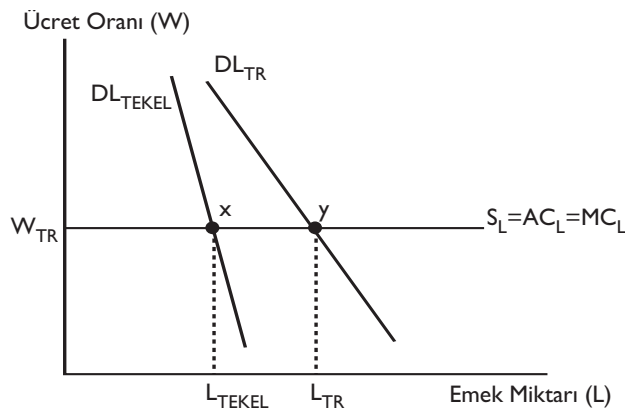
Böyle bir durumda, emek piyasası bir önceki örnekte olduğu gibi rekabetçi varsayıldığı için emek arz eğrisi, şekli 5.5'te gösterilenden farklı olmayacaktır. Daha açık bir ifadeyle, firma ürettiği ürünün piyasasındaki tek firma olsa da sekreter istihdamı hususunda piyasada sekreter çalıştıran binlerce firmadan birisi olacaktır. Firma bu nedenle piyasada oluşan WTR ücretini veri olarak kabul edecek, işe aldığı her işçiyi aynı ücretten çalıştıracığı için bu ücret düzeyi aynı zamanda ortalama emek maliyetine ve marjinal emek maliyetine eşit olacaktır.

Ancak, firma ürün piyasasında tek elci olduğundan emek talebi önceki şekilde gösterilenden farklı olacaktır. Bu farklılığı gösterebilmek için aşağıdaki şekilde hem tam rekabetçi hem de tek elci emek talep eğrileri yan yana çizilmiştir. Önce bu farklılığın nedenlerini açıklayalım.

Şekilde, ürün piyasasında tek elci bir firmanın emek talep eğrisinin tam rekabetçi bir firmanın emek talep eğrisinin sol tarafında yer aldığı ve daha dik olduğu görülmektedir. Bu farklılığın temel nedeni tam rekabetçi bir firmada marjinal gelirin malın fiyatına eşit olmasına karşılık, tek elci bir firmada marjinal gelirin fiyattan küçük olmasıdır. Bunu basit bir örnekle açıklayalım.

**Şekil 5.6**

Ürün Piyasasında  
Tekelci Bir Firmada  
Ücret Oluşumu



Ürün piyasasında tam rekabetçi bir firma, fiyat alıcısı konumunda olduğundan ürettiği bütün malları piyasada oluşan fiyata göre satmak durumundadır. Firma bütün satışlarını aynı fiyattan yapacağı için, sattığı sonuncu birim maldan elde ettiği gelir (marjinal gelir) aynı zamanda malın fiyatına eşit olmaktadır.

Öte yandan, tekelci firma piyasadaki tek firma olduğundan, bu firmanın ürününe olan talep eğrisi aynı zamanda piyasa talep eğrisi olacaktır. Bir malın piyasa talep eğrisinin negatif eğimli bir eğri olduğu hatırlanırsa şunu söylemek mümkündür: Tekelci bir firma daha çok mal satabilmek için fiyatı düşürmek zorundadır. İşte bu nedenle söz konusu firma için marjinal gelir fiyata eşit olmayacaktır.

Bu noktada, rakamsal bir örnek daha açıklayıcı olacaktır. Firmanın fiyatı ₺10 olduğunda 10 birim mal satıp ₺100 toplam gelir elde ettiğini düşünelim. Fiyat ₺9'na indirildiğinde satışlar 12 birime yükselirse, toplam gelir ₺108 olacaktır. Bu durumda marjinal gelir ( $\Delta$  Toplam Gelir/ $\Delta$  Satışlar) ( $₺8/2=₺4$ ) malın fiyatından (₺9) daha düşük olacaktır. Buna göre tekelci bir firmanın marjinal ürün gelirinden (marjinal ürün x fiyat) daha düşük olacağından, şekilde görüldüğü gibi tekelci bir firmanın emek talep eğrisi tam rekabetçi bir firmanın emek talep eğrisinden daha içeride yer alacaktır. Eğrinin diğerinden daha dik olması ücret değişimlerine karşı tekelci bir firmanın tam rekabetçi bir firmadan daha az duyarlı olduğunu göstermektedir.

Şimdi, tekelci ilaç firmasının sekreter istihdamında dengenin ne olduğunu inceleyebiliriz. Şekil 5.6'ya göre denge firmanın emek talep eğrisi ile emek arz (SL) keşiştiği X noktasında oluşacak, ücreti belirleme imkanı olmayan bu firma LTEKEL kadar işçi istihdam edecektir. Şekle göre söz konusu firma ürün piyasasında tekelci değil de tam rekabetçi olsaydı denge Y noktasında oluşacak, firma LTR kadar işçi istihdam edecektir. Buna göre şu genellemeyi yapmak mümkündür: diğer şeyler eşitken tekelci firmalar, tam rekabetçi firmalara nazaran daha az sayıda işçi istihdam ederler.

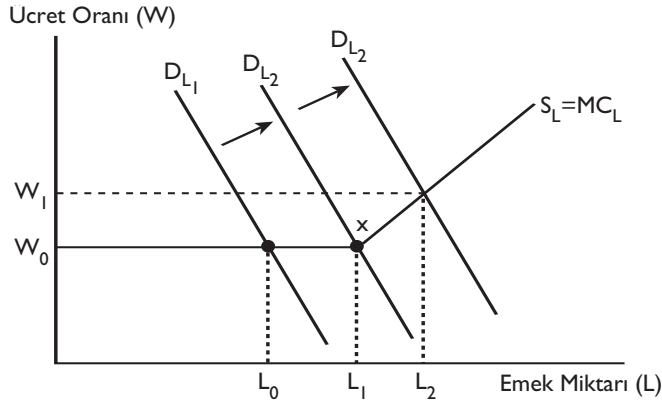
## OLİGOPOLCÜ BİR FIRMA İÇİN PİYASA DENGESİ

Ünitenin buraya kadar olan kısmında tam rekabetçi ve tekelci firmalar için emek piyasası dengesinin nasıl oluştuğunu gördük. Konuyu teorik açıdan daha pek çok piyasa türü için (monopson, iki yanlı tekel vb) incelemek mümkündür. Ancak analizi çok genişletip karmaşık hâle getirmemek için son olarak gerçek hayatta oldukça sık rastlanan bir piyasa türünü, oligopol piyasasını, inceleyerek üniteyi tamamlayacağız.

Oligopol piyasası, bildiğiniz gibi endüstrideki üretimin büyük bir kısmının az sayıda firma tarafından yapıldığı bir piyasa türüdür. Oligopol piyasasında firmaların üretim, satış, yatırım ve reklam planlarında karşılıklı bağımlılık söz konusudur. Bir firmanın bu değişkenlerle ilgili bir manüpülasyonu diğer firmaların buna misillemede bulunmalarına neden olmaktadır. Bu tür piyasalarda işkolundaki toplam üretimin büyük bir kısmını gerçekleştiren az sayıda büyük firma emek piyasasında da etkilidir. Aşağıdaki şekil oligopolcü bir firma için denge ücret ve istihdam düzeylerinin nasıl belirlendiğini göstermektedir.

Şekil 5.7

Oligopolcü Bir  
Firmanın Ücret ve  
İstihdam  
Belirlemesi



Şekilde, oligopolcü firmaya olan emek arz eğrisi  $L_1$  istihdam düzeyine kadar sabit bir ücretten ( $W_0$ ) yatay eksene paralel bir şekilde iken,  $L_1$  istihdam düzeyinden sonra pozitif bir eğim taşımaktadır. Bunun anlamı firmanın piyasadaki geçerli ücretten ( $W_0$ ) işsizlerin toplamı kadar işgücünü, ücreti yükseltmeksizin istihdam edebileceğidir. Nitekim firmanın emek talebi  $DL_1$ 'den  $DL_2$ 'ye arttığında, oligopolcü piyasadaki geçerli ücreti arttırmadan istihdamı  $L_0$ 'dan  $L_1$ 'e arttırabilecektir. X noktasında firma, piyasadaki işsizlerin tümünü istihdam etmiş olmaktadır.

Oligopolcü firma, istihdamı  $L_1$ 'in ötesine arttırmak istiyorsa, başka firmalarda çalışan işçileri kendi firmasına çekebilmek için  $W_0$ 'dan daha yüksek ücret ( $W_1$ ) ödemesi gerekecektir. Bu nedenle şekilde emek arz eğrisi X noktasında dirsek yapan ve o noktadan sonra pozitif bir seyir takip eden bir eğri olacaktır.

Yukarıda, oligopol piyasasında firmalardan birinin atacağı adımların diğer firmaların misilleme yapmalarına neden olacağı belirtilmişti.

Emek arz eğrisinin, pozitif esneklikte olan kısmının hangi esneklikte olacağı (dik veya yatık olacağı) incelediğimiz firmanın rakiplerinden eleman transfer etme çabalarına karşılık rakip firmaların işgücünü korumak veya istihdam düzeyini yükseltmek için benzeri şekilde ücretleri ne kadar yükselteceklerine bağlıdır. Eğer diğer firmalar ücretleri yükseltme konusunda yarışa girmezlerse emek arz eğrisinin pozitif eğimli kısmı fazla dik olmayacaktır. Öte yandan, firmalar birbirlerinin ücret tekliflerine, onu aynen takip ederek veya ondan daha yüksek ücret vererek karşılık verirlerse emek arz eğrisinin pozitif eğimli kısmı daha dik olacaktır.

SIRA SİZDE

3

**Neden oligopolcü firmalar birbirleri ile ücret yarışına girmezlerse emek arz eğrisinin pozitif eğimli kısmı yatık, tersi durumunda dik olacaktır?**

Son olarak, oligopolcü firmaların piyasadaki üretimin büyük kısmını gerçekleştiren büyük kuruluşlar olduğu gerçeğinin altını çizmekte fayda vardır. Bu nedenle oligopolcü firmaların karşılaşacakları emek arz eğrisi asla-tam rekabetçi bir firmanın karşılaştığı gibi- sonsuz esneklikte bir eğri olmayacaktır.

## Özet



*Tam rekabetçi bir emek piyasasında dengenin oluşumunu anlatmak.*

Tam rekabet piyasası, gerçek hayatta tüm şartları ile gözlenmesi güç varsayımlar içermesine karşılık kaynak dağılımında tam etkinliğin sağlandığı piyasalar olduğundan, gerek mal ve hizmet fiyatlarının gerekse emeğin fiyatının (ücret) açıklanmasında başlangıç noktasını oluşturmaktadır. Tam rekabetçi bir emek piyasasında denge, emek arz ve talep eğrilerinin kesiştiği noktada oluşur. Denge ücret düzeyinde işsizlik olmadığından, buna piyasayı temizleyen ücret oranı da denilmektedir. Rekabetçi bir piyasada kısa dönemde denge ücretinden sapmalar olabilsede uzun dönemde tekrar denge ücretine dönüşecektir. Bu durum, tam rekabetçi piyasalarda tek ücret kanunu olarak adlandırılır.



*Tam rekabetçi alt piyasalarda tek bir ücretin hangi mekanizmalarla sağlandığını ifade etmek.*

Tam rekabetçi alt piyasalarda kısa dönemde farklı ücretler olabilsede piyasanın varsayımları göz önünde tutulduğunda bu durum uzun vadede kalıcı olmayacak, piyasalar arasında ücretler eşitlenecektir. Örneğin, aynı mesleğin iki farklı şehirdeki piyasalarından birinde ücretler daha yüksek ise piyasanın şeffaflık varsayımı gereği işçiler bundan haberdar olacaklar “faydalarını azami- leştirmek” isteyen işçiler kolaylıkla ücretlerin düşük olduğu şehirden yüksek olduğu şehre göç edeceklerdir. Sonuçta ücretlerin yüksek olduğu piyasaya işgücü girişi fazla olduğundan ücretler düşerken, ücretlerin düşük olduğu gerekçesi ile işgücünün bir kısmını kaybeden piyasada ise emek arzı azaldığından ücretler yükselecektir. Emeğin piyasalar arasındaki hareketliliği ücretler birbirine eşitleninceye kadar devam edecektir.



*Emek arz ve talebindeki değişmelerin dengeye etkisini açıklamak.*

Emek arzında ve talebinde meydana gelebilecek kaymalar rekabetçi bir emek piyasasında var olan dengenin bozulmasına neden olabilecektir. Ancak piyasanın işleyişi, farklı bir ücret ve istihdam bileşiminde yeniden dengeye gelmesini sağlayacaktır. Arz veya talebin kayması ile başlangıçtaki denge ücretinde talep fazlası oluşmuşsa daha yüksek bir ücret düzeyinde piyasa yeniden dengeye gelebilecektir. Talep fazlası, emek arzı sabitken emek talebinin artmasından kaynaklanmışsa denge istihdam düzeyi de artacak, talep sabitken arzın azalmasından kaynaklanmışsa azalacaktır. Öte yandan, emek piyasasında arz fazlasının oluşması ücretlerin düşmesine neden olacaktır. Şayet arz fazlası, talep sabitken arzın artmasından kaynaklanmışsa denge istihdam düzeyi azalacak, arz sabitken talebin azalmasından kaynaklanmışsa denge istihdam düzeyi artacaktır.



*Ücretlerin azalma yönünde katı olduğu durumda bozulan dengenin tekrar oluşumunu özetlemek.*

Gerçek hayatta parasal ücretlerin, artma yönünde esnek oldukları hâlde, azalma yönünde aynı esnekliğe sahip olmadıkları bilinmektedir. Ücret katılığı, sendikalar ve toplu sözleşme düzeninden kaynaklanabildiği gibi zaman zaman işverenlerin tutumu da bu konuda etkili olabilmektedir. Parasal ücretlerin azalamadığı durumda dengesi bozulan bir emek piyasası uzun bir zaman gerektirse de aynı ücret düzeyinde yeniden dengeye gelebilecektir. Dengenin yeniden kurulmasında nispi ücretler ve emek hareketliliği anahtar kavramlardır.



*Tam rekabetçi bir firma için dengenin oluşumunu ifade etmek.*

Tam rekabetçi firma piyasadaki çok sayıda firmadan biri olduğundan emeğin fiyatını etkileme gücüne sahip değildir. Firma piyasada toplam emek arz ve talep eğrilerine göre belirlenen denge ücretini veri olarak alır. Firmanın bu ücret düzeyinde ne kadar işçi çalıştıracağı emek arz ve talep eğrilerinin kesişme noktaları tarafından belirlenir.



*Tekelci bir firma için dengenin oluşumunu ve tam rekabetçi firmanın dengesinden farkını ortaya koymak.*

Ürün piyasasında tam rekabetçi ve tekelci firmaların emek talep eğrileri farklıdır. Farklılığın temel nedeni marjinal gelir-fiyat ilişkisidir. Ürün piyasasında tam rekabetçi firma fiyat alıcısı konumunda olduğundan satışlarını piyasada oluşan denge fiyatından yapacaktır. Bu durumda firmanın marjinal geliri fiyata eşittir. Öte yandan, piyasa talebinin tümünü karşılama durumunda olan tekelci bir firmanın daha fazla mal satabilmesi ürün fiyatını düşürmesi ile mümkün olduğundan Marjinal Gelir=Fiyat eşitliği burada söz konusu olmayacaktır. Bu nedenle, tekelci bir firmanın emek talep eğrisi tam rekabetçi bir firmanın eğrisinin daha solunda yer alır ve daha diktir. Bunun doğal sonucu şudur: Veri bir ücret oranında tekelci firma tam rekabetçi firmadan daha az işçi çalıştırır.

## Kendimizi Sınayalım

1. Aşağıdakilerden hangisi tam rekabet piyasasının bir özelliği **değildir**?
  - a. Güçlü sendikalar bulunur.
  - b. Piyasa şeffaftır.
  - c. Piyasada çok sayıda işçi ve işveren bulunur.
  - d. Piyasada homojenite vardır.
  - e. Firmalar karlarını işçiler de faydalarını azamileştirme peşindedirler.
2. Emek arz ve talebini eşitleyen ücrete ne ad verilir?
  - a. Ortalama ücret
  - b. Marjinal ücret
  - c. Denge ücreti
  - d. Etkin ücret
  - e. Toplam ücret
3. Tek ücret kanunu aşağıdaki piyasa türlerinin hangisinde geçerlidir?
  - a. Tekel
  - b. Tam rekabet
  - c. Monopson
  - d. Oligopol
  - e. İki yanlı tekel
4. Ücretlerin azalma yönünde rijit (katı) olması durumunda piyasanın yeniden dengeye gelmesini sağlayan unsurlar nelerdir?
  - a. Tek ücret kanunu
  - b. Kamu müdahalesi ve sendikalar
  - c. Parasal ve reel ücretler
  - d. Ücret ve fiyat esnekliği
  - e. Nispi ücretler ve faktör hareketliliği
5. Denge ücret düzeyine başka ne ad verilir?
  - a. Doğal ücret
  - b. Etkin ücret
  - c. Kurumsal ücret
  - d. Piyasayı temizleyen ücret
  - e. Net ücret
6. Oligopolcü bir firmaya olan emek arz eğrisinin şekliyle ilgili olarak aşağıdaki ifadelerden hangisi doğrudur?
  - a. Bütünüyle negatif eğimlidir.
  - b. Bütünüyle pozitif eğimlidir.
  - c. Belirli bir ücrete kadar sıfır esnek, sonra pozitifdir.
  - d. Belirli bir ücrete kadar sıfır esnek, sonra negatif eğimlidir.
  - e. Belirli bir istihdam düzeyine kadar sonsuz esnek, sonra pozitif eğimlidir.
7. Tam rekabetçi bir firmada denge istihdam düzeyinin belirlendiği nokta ile ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi doğrudur?
  - a. Ortalama emek maliyeti marjinal ürün değerinden büyüktür.
  - b. Marjinal emek maliyeti ortalama emek maliyetinden küçüktür.
  - c. Marjinal emek maliyeti marjinal ürün gelirin eşittir.
  - d. Marjinal ürün değeri ortalama emek maliyetinden büyüktür.
  - e. Marjinal ürün değeri ortalama emek maliyetinden küçüktür.
8. Tam rekabetçi bir emek piyasasında talep fazlası olduğunda aşağıdakilerden hangisi doğrudur?
  - a. Talep fazlası arz sabitken talebin değişmesi ile oluşmuşsa, hem denge ücreti hem de denge istihdam düzeyi artar.
  - b. Talep fazlası arz sabitken talebin değişmesi ile oluşmuşsa, denge ücreti artarken denge istihdam düzeyi azalır.
  - c. Talep fazlası arz sabitken talebin değişmesi ile oluşmuşsa, hem denge ücreti hem de denge istihdam düzeyi azalır.
  - d. Talep fazlası arz sabitken talebin değişmesi ile oluşmuşsa, denge istihdam düzeyi değişmezken denge ücreti artar.
  - e. Talep fazlası talep sabitken arzın değişmesi ile oluşmuşsa, hem denge ücreti hem de denge istihdam düzeyi artar.
9. Parasal ücretlerin sendikalar, toplu pazarlık düzeni veya işverenlerden kaynaklanan sebeplerle azalması durumuna ne ad verilir?
  - a. Ücret maliyeti
  - b. Ücret esnekliği
  - c. Ücret haddi
  - d. Ücret rijitliği
  - e. Ücret kuramı
10. Tam rekabetçi bir firmanın işçilerine vereceği ücret düzeyi ile ilgili aşağıdakilerden hangisi **yanlıştır**?
  - a. İstihdam düzeyi arttıkça ücret düzeyi de artar.
  - b. Piyasa ücretine eşittir.
  - c. Ortalama emek maliyetine eşittir.
  - d. Marjinal emek maliyetine eşittir.
  - e. Firmaya olan emek arzı bu ücret düzeyinde yatay eksene paraleldir.



## Yaşamın İçinden

### “ Dayton’un Dışındaki Çimenler O Kadar Yeşil Değildir

Patrick L.Thimangu

Dayton Business Journal

1 Şubat 2002

Daha yüksek ücret kazanmak için Dayton’u terk edip ülkenin başka eyaletlerine giden işçiler, bir anlamda yaban ördeklerini takip eden kişiler konumunda olacaktırlar. En son ücret istatistiklerine göre Dayton’daki özel sektör çalışanları ülkenin 230 metropoliten bölgesindeki meslektaşlarından daha yüksek ücret almaktadırlar. Örneğin, Dayton-Springfield’de 1999 yılında bir işçi ortalama olarak yılda 30.600\$ kazanıyorken, bu miktar Jacksonville’de 27.400\$, ve Honolulu’da 29.000\$’dır.

Yerel bir şirketin müdürü olan Charlene Miller; yaşam maliyeti, ulaşım süresi, emlak fiyatları ve yaşam kalitesi birlikte düşünüldüğünde Dayton-Springfield’de çalışanların daha büyük şehirlerde yaşayanlardan önemli ölçüde yüksek gelir elde ettiklerini belirtmektedir.

Ancak, Dayton Üniversitesi İş ve Ekonomik Araştırmalar Merkezi Müdürü Richard Stock imalat sanayiindeki yüksek ücretlerin uzun ömürlü olmayabileceği endişesini taşımaktadır. Bölgedeki yüksek ücretlerin otomotiv sektöründen ve sendikalardan kaynaklandığını belirten Stock, “firmaların fabrikaları emek piyasalarının daha ucuz olduğu diğer eyaletlere veya deniz aşırı ülkelere kaydırmaları durumunda ücretlerin düşeceğini” ileri sürmektedir. Stock aynı zamanda, firmaların giderek işgücünü daha modern ve gelişmiş ekipmanlarla ikâme ederek daha az emek-yoğun hale dönüşmekte olduklarını, bunun da ücretleri gerileteceğini belirtmektedir.

**Kaynak:** Bu haber [http://www.bizjournals.com/dayton/stones/2002/02/04/story\\_5.html](http://www.bizjournals.com/dayton/stones/2002/02/04/story_5.html) İnternet adresinden alınıp kısaltılarak tercüme edilmiştir.

## Okuma Parçası

### Hemşireler Rekabetten Fayda Sağlar

Özel sektör eliyle verilen rekabetçi bir sağlık hizmetinin kaynaklarını devlet eliyle verilen tekeli sağlık sisteminden daha etkin bir şekilde dağıttığını destekleyen çok sayıda kanıt vardır. Bu kanıtlardan en açığı ücret oranlarıdır; tekeli sağlık sistemlerinde sağlık çalışanlarının ücretleri düşüktür.

Örneğin İsveçli hemşireler, geçtiğimiz birkaç yılda, bu ülkenin kamu tarafından finanse edilen sağlık hizmetleri modeline rekabetçi tercihlerin katılmasından fayda sağlamaktadırlar. İsveç’te geçmişin tekeli sağlık hizmetleri sistemine benzemeksizin sayıları giderek artan sağlık işverenleri hemşireler ve diğer sağlık hizmetleri için birbirleri ile rekabet etmektedir.

- Bu alanda rekabetin başlaması ile 1995-1999 arasında hemşirelerin ücretleri %26 oranında artmıştır.
- Hemşirelerin bu kazançları özel sektör alternatifinin zayıf olduğu önceki dönemlerde elde ettiklerinden 3 kat fazla olmuştur.

İsveç Hemşireler Sendikası, doğal olarak sağlık hizmetlerinin piyasa sistemi tarafından yürütülmesini desteklemektedir. Bunun tersine diğer kamu sektörü çalışanları hükümetin tekeli olduğu durumda toplu pazarlık yoluyla piyasa denge ücretinin üstünde ücret alabilmektedirler.

- Örneğin British Columbia Hastanesi’nin sağlık personeli olmayan çalışanlarının sendikası 1997-2001 döneminde sürekli olarak hemşirelerden fazla ücret artışları sağlamıştır.
- Uzmanlar, bu personelin piyasa dengesinin üstünde ücret alabilmelerinin sendikaların tekeli pozisyonuna ve greve gitme konusundaki istekliliğine bağlamaktadırlar.

Hemşireler ve hastaların bakımı ile doğrudan sorumlu olan diğer çalışanların greve gitme konusunda daha isteksiz olmaları onların pazarlık güçlerini zayıflamaktadır. Kısmen bu nedenle, Kanadalı doktorlar A.B.D.’li meslektaşlarının kazandıklarının sadece %55’ini, hemşireler ise A.B.D.’deki piyasa ücretinin %85’ini kazanabilmektedirler.

**Kaynak:** Bu parça Milli Politika Analizleri Merkezi’nin (National Center For Policy Analysis) <http://www.ncpa.org/iss/hea/pd120501e.html> İnternet adresinde 5 Aralık 2001 tarihinde yayınlanan “Nurses Benefit From Competition” başlıklı yorumun tercümesidir.

## Kendimizi Sınavım Yanıt Anahtarı

1. a Yanıtınız yanlış ise “Tam Rekabet Piyasasında Tek Ücret Kanunu” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
2. c Yanıtınız yanlış ise “Tam Rekabet Piyasasında Tek Ücret Kanunu” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
3. b Yanıtınız yanlış ise “Tam Rekabet Piyasasında Tek Ücret Kanunu” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
4. e Yanıtınız yanlış ise “Ücret Rijitliği Durumunda Dengelenme” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
5. d Yanıtınız yanlış ise “Tam Rekabet Piyasasında Tek Ücret Kanunu” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
6. e Yanıtınız yanlış ise “Oligopolcü Bir Firma İçin Piyasa Dengesi” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
7. c Yanıtınız yanlış ise “Tam Rekabet Piyasasında Tek Ücret Kanunu” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
8. a Yanıtınız yanlış ise “Piyasa Dengesinde Değişmeler” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
9. d Yanıtınız yanlış ise “Ücret Rijitliği Durumunda Dengelenme” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
10. a Yanıtınız yanlış ise “Tam Rekabetçi Bir Firma İçin Ücret ve İstihdam Belirlenmesi” konusunu yeniden gözden geçiriniz.

## Sıra Sizde Yanıt Anahtarı

### Sıra Sizde 1

Bir mala yönelik talebin artması o malın üretiminde kullanılan emeğe olan talebin de artmasına neden olur. Diğer şeylerde değişme yokken emek talebinin bu şekilde artması emek talep eğrisini sağa kaydıracak ve geçerli ücret düzeyinde talep fazlası meydana gelecektir. Piyasada işverenlerin çalıştırmak istediklerinden daha az işçi olması işverenler arası rekabete sebep olarak emek piyasası, eskisine göre hem daha yüksek ücret hem de daha yüksek istihdam düzeyinde yeni bir dengeye gelecektir.

### Sıra Sizde 2

Bir emek piyasasında denge bozulduğunda ücretler azalma yönünde rijit olduğunda bile piyasada denge yeniden sağlanabilir. Ancak bu süreç ne kolay ne de maliyetsizdir. Böyle bir durumda talep daralmasının yaşandığı piyasada ücretler yükselmeyeceği için nispi ücretler düşecek, işsiz kalan işçiler başka piyasalara giderlerken nispi ücretlerin düşüklüğü yeni yatırımcıları bu piyasaya çekecektir. Sonuçta piyasa eski nominal (parasal) ücret düzeyinde ancak daha düşük bir istihdam düzeyinde yeniden dengeye gelebilecektir. Ancak bu süreç uzun ve zor bir süreçtir. Ayrıca talep daralmasının yaşandığı piyasada işsiz kalan işçilerin bir kısmı (örneğin yaşlı işçiler) başka piyasalara veya sektörlere geçiş yapamayacaklar, kalıcı bir şekilde işsiz konumuna düşebileceklerdir.

### Sıra Sizde 3

Oligopolcünün emek arz eğrisinin pozitif eğimli kısmı, firmanın piyasadaki işsizlerin tümünü istihdam ettikten sonra diğer firmalardan eleman transfer etmek durumunda kaldığı istihdam düzeylerini gösterir. Oligopolcü rakip firmalardan transfer yapmak istediğinde rakipleri de elemanlarını kaptırmamak için ücretleri yükseltirlerse emek arz eğrisinin pozitif eğimli kısmı dik olacaktır. Öte yandan rakip firmalar oligopolcünün bu çabalarına karşılık vermezlerse emek arz eğrisinin pozitif eğimli kısmı yatık olacak, oligopolcü ücreti fazla yükseltmeden rakip firmalardan personel transfer edebilecektir.

## Yararlanılan Kaynaklar

- Biçerli, K. (2009). **Çalışma Ekonomisi**, Beta Yay., İstanbul.
- Kaufman, B.E.(1989). **The Economics of Labor Markets And Labor Relations**, Second Edition, Chicago.
- Mc Connell, C.R ve Brue, S.L. (1989). **Contemporary Labor Economics**, Second Edition, Mc Graw-Hill Book Com, New York.
- Rima, I (1981). **Labor Markets, Wages And Employment: An Introduction To Labor Economics**, W.W. Norton&Company, New York.

# 6

## Amaçlarımız

Bu üniteyi tamamladıktan sonra;

- Bir ekonomideki ücret düzeyinin önemini açıklayabilecek
- Ücret teorilerinin hangi ihtiyaçtan doğmuş olduğunu ve bu konuda neden çeşitli dönemlerde farklı birçok teorinin ortaya atıldığını tartışabilecek,
- Geleneksel ve çağdaş olarak sınıflandırılan ücret teorilerini irdeleyebilecek bilgi ve beceriler kazanabileceksiniz.

## Anahtar Kavramlar

- Emegın Tunç Yasası
- Ücret Fonu Teorisi
- Artık Değer Teorisi
- Marjinal Verimlilik Teorisi
- Pazarlık Teorisi
- Satınalma Gücü Teorisi
- İçeridekiler-Dışarıdakiler Modeli
- Etkin Ücret Teorileri
- Zimni Sözleşme Modeli

## İçindekiler

Çalışma Ekonomisi-I

Ücret Teorileri

- GİRİŞ
- ÜCRETİ AÇIKLAYAN TEORİLER

# Ücret Teorileri

## GİRİŞ

Çalışma hayatında en önemli anahtar kelimelerden biri olan ücret, çalışanların çalışmadan vazgeçtikleri, katıldıkları, yeni iş arama nedenlerinden biri, toplu olarak işi bırakma veya işe başlama nedenleri de olabilmektedir. Kimi zaman şoförün taşıma bedelini isterken kullandığı gibi yanlış anlamda “ücretler” denir, kimi kez yürüyüş yapan işçinin elinde “adil ücret” olarak pankart biçiminde taşınır.

Belirli bir süre, çalışanın hak ettiği bir gelir, harcamalarını yapabilmek için sahip olması gereken meblağ olarak tanımlansa bile ücret aslında soyut bir kavramdır. Ücret bazen elde edilen gelir olurken, bazen ise beklenen gelir hâline dönüşür. Ödenme biçimine göre peşin veya işi takip eden sürede kazanılır.

Üzerine kitaplar, makaleler yazılmıştır, yazılmaya devam etmektedir. Düşük olması, yüksek olması, asgari sınırlarının bulunması yönü ile sosyal politika bilimi ile yakından ilgilidir. Her siyasi iktidarın genel olarak kurguladığı bir ücret sistemi olmasına rağmen, hemen hemen her ücret ödeyen en yüksek ücretin en fazla çalışanın hak ettiği ve elde ettiği gibi çoğu kez gerçeklikle bağdaşmayan söylemleri ifade eder. Ücret ile hakediş arasındaki mücadele bir yaşam boyu sürer gider. Her ücretli kendi ücretinin düşük olduğundan, daha fazlasını hak ettiğinden, her çalıştırana da ücretlerin “dolgunluğundan” söz eder.

Kısaca, çalışan ile çalıştırana arasındaki temel çelişki alanlarından biri olarak bireysel iş hayatımızın odak noktalarından biridir. İktisadi açıdan çalışanların iş piyasasına katılmalarının veya katılmamalarının temel nedeni olarak da ortaya konulduğu görülmüştür. Yükselmesinin işsizlik yarattığı, düşmesinin de sefaleti arttıracığı endişeleri hiç bir dönemde kaybolmamıştır.

Zaman kavramı ile ilintili olan ücretin genel anlamda sürelerle paralel geliştiği düşünülür. Süre arttıkça ücretin artışının sınırı emeğin kendini yeniden üretme için ayırdığı zamana bağlı kalacağı için mutlaka bir sınır taşı konması gerekir. Taş, bazı durumlarda çalışanın “yeter” dediği direnme noktasını da ortaya koyar.

Çalışma ile bütün yakın ilgisine karşılık çalışma dışında da elde edildiği örnekleri bulunan ücret nedir o zaman?

Yaşamlarını sürdürmek niyetinde olan bireylerin farklı gelirleri ve bu gelirlerin harcama kanalları bulunmaktadır. Bireylerin gelirlerini, yapmaları düşünülen harcamalar cinsinden hesaplamaları gerekmektedir. Bu hesaplama sonucunda elde edilmesi gereken gelirleri ile muhtemel harcamaları arasındaki fark tasarruf hanesine eklenir. Şayet harcamalar elde edilen gelirlerden fazla ise o zaman aradaki fark farklı bireylerin tasarrufları borç alınarak ve faiz ödenerek kapatılır. Ödenecek faiz elbette bir sonraki döneme ait gelirin içinden karşılanacaktır.

Bireylerin gelir elde etmeleri ise emeğin ücretlendirilmesi ile mümkündür. Ancak her türlü emeğin ücretlendirilmesi mümkün değildir. Burada dayatılan ayırım emeğin üretken olup olmayışı ile ilişkilidir. Üretken emek (ücretli emek de denebilir) gelir olarak bir para getiren ve bir fazla yaratan emek için, üretken olmayan emek ise para getirmeyen başkaları tarafından el konulacak bir fazlayı yaratmaz. Bu farklılaşma hane içinde ve hane dışında kullanılan emek olarak ayırım yaratabilmektedir. Örnek olarak kadınların ev içinde harcadığı emek geçimlik emektir, bir gelir getirmesi beklenmez. Oysa hane dışında çalışan emeğin gelir getirmesi yani üretken oluşu, diğerinin de üretken olmayışı ile bağlantılı bir ayırım yaratmaktadır. Bu ayırım aynı zamanda ücretli emeğin işgücü içinde görülmesini ücretsiz emeğin ise işgücü dışında ev kadını olarak bulunmasını da açıklamaktadır.

SIRA SİZDE



**Sizce ücretin bir ekonomi içindeki anahtar rolü nedir?**

## ÜCRETİ AÇIKLAYAN TEORİLER

Ücret Teorileri, tahmin edileceği gibi, işgücü piyasalarının en önemli ölçütü olan ücretin belirlenmesi üzerinde yoğunlaşmaktadır. Çalışmanın karşılığının ücret olarak ödenmesinin başlangıcından bu yana ücret konusu iktisatçıların, toplumbilimcilerin, hukukçuların, işletmecilerin ilgi alanı içinde bulunmuştur. Her bilim dalının kendi penceresinden ücreti açıklamaya çalıştığını ve yorumladığını biliyoruz.

Muhtemelen ücret üzerine yapılan çalışmalar genel iktisat penceresinden konuya yaklaşan teoriler ile başlamıştır. Bu teoriler öncesinde Eski Yunan, Mısır ve Endülüs coğrafyalarında çeşitli düşünürlerin emek ve kazançları hakkında farklı yorumlarına rastlamaktayız. Ancak sistematik incelemeler, işgücünün kitlesel olarak çalışma hayatına katılmasından sonra başlamıştır.

Çeşitli dönemlerde ücret konusunda çeşitli betimlemeler yapan, işleyişini açıklamaya çalışan düşünürler olmuştur. Bu düşünürlerin işgücü piyasasının işleyişine ilişkin dağınık görüşleri daha sonraki dönemlerde ücret teorileri olarak sınıflandırıldığında iki ana grup dikkat çeker.

Bunlardan biri geleneksel teoriler, diğeri ise kısmen daha modern teorilerdir. Ücret üzerine oluşan teoriler de her teörinin genel niteliğinde olduğu gibi tamamlanmış ve son hâlini almış bütünleşik bir tablo çizmez. Sadece ait olduğu döneme ilişkin öne çıkan açıklamaları verebilmektedir. Bu itibarla yeni teorilerin ortaya çıkmasına uygun zemin ancak eski teorilerin açıklamaları üzerinden yol alacaktır.

### Geleneksel Ücret Teorileri

Bu çerçevede ele alınacak geleneksel teoriler tarihsel açıdan klasik olarak kabul edilen düşünürlerin ücretler üzerine görüşleridir. Bu düşünürlerin ücret ve işgücü piyasaları açısından sistemli yaklaşımları bulunmaktadır.

### Klasik Teori veya Emeğin Tunç Yasası

Öncelikle, bu düşünürlerin A.Smith, D. Ricardo, R. Malthus, Turgot gibi aynı dönemde yaşamış olmaları etkilenmeleri açısından da önem taşımaktadır. Klasik olarak da adlandırılan bu düşünürlerin dönemin iktisadi ve toplumsal yapısı hakkında derinlemesine görüşleri bulunmaktadır.

Bu düşünürlerin ücretler konusundaki görüşleri temel olarak işgücü arzı ve talebi arasında nüfus sorunu ile açıklanmaktadır. Ücretlerin yükselmesi nüfusun azalması ile yani işgücü ihtiyacının artması ile ilişkilendirilmiştir. Emeğin Tunç Yasası olarak adlandırılan bu görüşe göre insanlığın temel sorunu doğurganlık ile üretim kapasitesi arasındadır. Bu konuda R. Malthus “Nüfusun İlkeleri Üzerine Denemeler” adlı eserinde mevcut durumun nüfus artışı ile gıda malları üretimi arasındaki farklılığın artışı ile açıklamaktadır. Nüfus artışının sınırlanmadığı zaman ücret düzeyinin daha da aşağılara çekileceğini ifade etmektedir. Turgot, bu noktada ücret düzeyinin, sadece yaşam için gerekli olan malların alımı dışında sosyal ve kültürel ihtiyaçları da karşılayacak bir düzeyde olması gerektiği üzerinde durmuştur.

Bu düşünürlerin içinde en tutarlı ve en sistematik temsilci Ricardo olmuştur. Ricardo, emeğin değerini belirleyen unsurun ücret değil bizzat emeğin kendisi olduğunu, bir malın üretimi için gerekli olan emek miktarının değeri oluşturduğunu ifade etmiştir. Kısaca Ricardo, emeğin harcanması ile ücretin belirlenmesini birbirinden kesin olarak koparan ilk düşünürdür.

“Ekonomi Politığın ve Vergilendirmenin İlkeleri” adlı 1817 tarihli eserinde Ricardo, bütün diğer şeyler gibi alınıp satılan, miktarı arttırılabilen ve azaltılabilen emeğin bir doğal bir de piyasa fiyatı olduğunu ileri sürmüştür. Bu doğal fiyat çalışanın gücünü yerinde tutacak ve işgücünü yeniden arz ettirecek fiyattır. Bu doğal fiyat işgücü hacminde bir azalmaya neden olmayacak düzeyde yani geçimlik düzeyde olmalıdır.

Emeğin piyasa fiyatı emek için yapılan ödemelerdir. Bu ödemeleri emeğin arz ve talep oranı belirler. Emek kıt olduğu zaman pahalı, bol olduğu zaman ucuzdur. Emeğin piyasa fiyatı doğal fiyatı aştığı zaman emekçinin yaşam koşulları düzelir. Ancak koşulların iyileşmesi nüfus artışını körükler emekçilerin sayısı artar ve ücretler yeniden doğal fiyatına döner. Hatta bazı durumlarda bu fiyatın bile altına iner.

İşgücünün fiyatını doğal düzeyinin üstüne çıkarmaya çalışan hükümet veya sendikaların gayretleri çalışanların aleyhine sonuç verecektir. Kısaca bu tür faaliyetler, beraberinde hemen nüfus artışını getireceği için başarı şansları bulunmamaktadır. Bu durumda en uygun ücret, nüfus artışını da sağlayabilecek düzeyde olan ücrettir.

Özetlersek; Klasik İktisadın işgücü ve işgücü piyasasına ilişkin görüşleri, işgücü arzına dayalı ve temelde demografik etkenlere bağlı olarak açıklanmaktadır. Bu teoriye yöneltilen en önemli eleştirilerden biri de nüfus artışına bağlı işçi ücretleri ve gelir artışı değişkenlerine bağlı açıklamalar getirmesidir. Bu bağlamda iktisat disiplininin ücretlere ilişkin temelleri 19. yüzyıl içinde son derece karamsar bir zemine oturmaktadır.

### Ücret Fonu Teorisi

19. yüzyıl ortalarından sonra ücret teorileri arasında J. Stuart Mill’in formüle ettiği “Ücret Fonu” adlı teori hayli geçerli olmuştur. Basit bir ifadeyle, Ücret Fonu Teorisine göre, kısa dönemde herhangi bir ülkede ücretler için mevcut sınırlı bir fon bu-

lunur. Bu fonun bir kısmı tasarruflardan oluşan sermayedir. Sermayenin diğer bir kısmı ise mevcut makine ve teçhizatın amortismanından oluşmaktadır. Ücret fonu işçi sayısı toplamına bölünür. Toplam ücretler hiçbir zaman fon miktarını aşamaz. Eğer herhangi bir sanayideki işçi ücretleri sendikalar aracılığıyla veya uygun ekonomik koşullar altında arttırılıyorsa, bu diğer işçilerin ücretlerinin azalması pahasına ortaya çıkacaktır. Bu teorinin sonucuna göre, genel ücret düzeyi yalnızca sermayenin büyümesi veya işçi sayısının azalmasıyla artabilir.

Bu teori için birçok eleştiri yapılmıştır. Bu eleştiriler kısaca özetlenirse; belli bir zamanda ücretleri ödemek için mevcut para miktarı sabit değildir. Keza, işgücü hacmini de kısa dönem dışında sabit varsaymak zordur. Gerek fon gerekse işgücü belirli sınırlar içinde esneklik gösterir. Bu sınırların kısa dönemde genişlemesi mümkün değildir. Nitekim, istatistikler göstermektedir ki milli gelir içinde ücretlerin payı uzun dönem dikkate alındığında ancak küçük değişimler göstermektedir.

### Artık Değer Teorisi

Bu teori emek değer teorisinin Marks tarafından genişletilmiş hâlidir. Ücretler konusunda Ricardo sonrası en önemli katkı Marks tarafından yapılmıştır. 1865 yılında Marks tarafından 1. Enternasyonel de yapılan konuşma metni olan “Ücret Fiyat ve Kâr” adlı çalışma ücretin oluşumu konusunda ve değer konusunda kapsamlı bilgi vermektedir.

Artık Değer Teorisi 19. yüzyılda K. Marks tarafından hazırlanmıştır. İşveren açısından emeğin fiyatı ve işçinin yaşaması için gerekli olan geçimlik ücret düzeyini inceleyen bu teori Klasiklerin geçimlik ücret ve ücret fonu gibi kavramlarından sıkça yararlanır.

Teorinin temel ilkeleri önceki teorilere oranla daha sistematik biçimde ve işgücü arz ve talebine dayandırılmadan açıklanmıştır. Aslında artık-değer kavramı Marks öncesi sosyalist düşünürlerce ele alınmasına rağmen, Marks tarafından analitik bir araç olarak sisteme dahil edilmiştir. Bu teoride yapılan asıl vurgu; işçinin, çalışma saatinin bir kısmının, işverene karşılıksız olarak aktarması (sömürü) esasına dayalıdır. Emek karşılığını alamadığı çalışma saatleri sayesinde artık değeri yaratır.

K. Marks teorisini açıklarken, D. Ricardo'nun aksine işgücünün değil, emek değerinin (kapitalist üretim koşullarında), piyasada bir mal gibi serbestçe alınıp satıldığını ileri sürer. Ona göre işgücünün değeri çalışanın kendini yeniden üretmesi, geliştirmesi ve işgücünü muhafaza etmesi için gerekli olan mal ve hizmetin toplumsal olarak (çalışma saati cinsinden) belirlenen değerleri toplamıdır. Bu kavramın Ricardo'daki karşılığı işgücünün doğal fiyatı veya doğal ücret olarak gözükmektedir.

Teori açıklanırken, Marks şu klasik örnekten yararlanır; çalışanın kendini yeniden üretmesi için gerekli olan mal ve hizmetin ortalama fiyatı günlük 6 saatlik işgücünün karşılığı olsun (değeri). Bu da 3 şilinlik bir ücretle karşılansın. Şu hâlde günde 6 saat çalışan bir işçinin ürettiği değer, kendi yaşantısını işçi olarak sürdürmesini sağlayacaktır. Ancak günlük çalışma 10-12 saatlik süreleri içermektedir. O hâlde işçi 6 saat kendisi için 6 saat de işveren için çalışır. Bu altı saatte ürettiği değer artık değer şeklinde adlandırılır.

Bu teoriye göre işverenler, istihdam düzeyini belirleyerek ödeyecekleri geçimlik ücret düzeyini de ortaya koymuş olacaktır. Bu teorinin işgücü arzının özelliklerini ön plana getirmesi, yani arz esnekliğinin talep karşısında çok yüksek olması, işverenlerin ücret düzeyini belirlemede etkin bir rol almasını sağlayacaktır.

Kısa dönemde çalışanlar, minimum ücretten çalışmaya razıdır. Çünkü Marks'a göre daima bir "yedek işçi ordusu" (işsizler) mevcuttur. Bunlar ücret düzeyinin yükselmesini engeller. Ricardo ise işsizliği Malthus'cu ücret ve nüfus yasalarına göre belirler.

Gerçekleşen basit meta üretimi, "mal-para-mal" niteliğindedir. Bu durumda mallar para karşılığı satılmakta, bu parayla başka bir mal satın alınmaktadır. Bu, özünde kapitalist topluma has bir değişim biçimidir. Burada belirleyici olan, mallar arasında niteliksel bir farklılık bulunmasıdır. Bir diğer değişim biçimi, "para-mal-para" şeklindedir. Burada para bir sermaye hâline dönüşmektedir; çünkü süreç içinde, döngüye giren para ile çıkan para arasında bir farklılık bulunmaktadır. Aksi hâlde değişim sürecinin bir anlamı kalmayacaktır. Marks'a göre değişim süreci, sermayenin artık değer sağlaması ya da sağlamamasına göre iki grupta toplanabilir.

1. Değişir sermaye (kendi değerinin üzerinde bir değer sağlayan emek için yapılan harcamalar).
2. Sabit sermaye (üretim sürecine girişleri ile çıkışları arasında değerinden büyük bir farklılık olmayan makine, hammadde, mal ve hizmetlerin üretiminde kullanılan üretim araçlarıdır). Şu halde,

Toplam Sermaye (C) = C + V şeklinde değişir ve sabit sermayeden oluşur. Burada üretim sürecine giren toplam sermaye çıkıştan daha fazla bir değer üretmelidir. Üretilen mallar için ödenen değer ile satılan emek arasında (emek zamanı cinsinden) "mutlak" bir fark oluşur. Bu Marksist terminolojide sömürü oranı olarak belirlenir. Sömürü oranı zamanla ölçülebilen işgücü bir unsurdur ve S/V şeklinde formüle edilir.

Artık değerın çoğaltılması mutlak ve nispi olarak başlangıçta iki yolla gerçekleşebilir. Değeri ise harcanan işgücü zamanı cinsinden ölçebildiğimize göre, yaratılan artık değer, işgücü zamanının uzunluğu ile işgücünün değeri arasındaki farka eşittir. Şu hâlde işgünü zamanının uzaması artık değeri çoğaltacaktır. Nispi artık değerın artışı ise işgücü veriminin artışına bağlıdır; çünkü aynı işgücü ile daha fazla mal veya hizmet elde edilmesi (ödenen meblağ aynı kaldığından) artık değeri arttıracaktır. Artık değerın bir diğer dolaylı artışında, işgücünün karşılığı olarak ödenen ücretin, satın almada kullanılması mal ve hizmetlerin fiyatındaki değişimlerle belirlenir. Gerçekten işgünü ve tüketim sabit iken bu oran artmaktadır.

"Üretim zorunluluğu", işçi sınıfının kol gücünden başka satacak bir şeyi olmadığı zaman onu piyasanın baskılarına maruz bırakmasıdır. Piyasanın bu baskısı, aynı zamanda istihdamdaki istikrarsızlığı da açıklar. Marks'ın eserinde sözünü ettiği sermaye memuru, işçi olmayan kapitalisttir. Emek piyasası, kapitalistin birikim ihtiyaçlarına göre artan veya azalan bir hacimde yedek işçi ordusu tarafından beslenir. Bu yedek ordunun özel varlık nedeni ise işgücünün daima emre amade bulunabilmesi içindir. Az çok devletçi bir nitelik taşıyan kapitalist olmayan kurumların buradaki müdahalesi istihdamın güvensiz oluşunu ve çalışma disiplini garanti eden sınırlar içinde işgücünün yeniden üretilmesini sağlar.

İstihdam güvencesiz olmasına karşılık, kapitalist ihtiyaçlar, ücretli işgücünün önemli bir stokunu zorunlu olarak elde tutar; çünkü ücretsiz çalışanlar bunların varlık nedenlerinden yoksundurlar. Bunların yeniden üretilmesi sermayenin genel formülü içine dahil edilmemiştir. (P-M-P) Meillasoux'un da belirttiği gibi ücretli çalışanın istihdam sürecinde kendini yeniden üretime sokabilmesi sağlanmalıdır. Fakat bu durum, ne işsizliği ne de hastalık süresini kapsamaktadır. İşgücü stokunun sağlanması kapitalist olmayan kurumlar için zorunludur. Oysa kapitalist ihtiyaç bunu kendi kendine sağlayabilir. İşgücünün bu şekildeki yönetimi ile istihdam gü-



**Artık Değer:** Emegın yeniden üretimi için gerekli olan değer ile emegın yarattığı toplam değer arasındaki farktır.

vencesizliği sadece sonuçlarını kapalı biçimde açıklayacak ve çalışma disiplinini hiçbir şekilde etkilemeyecektir.

İşgücünün yönetim biçimi kapitalizmin bütün safhalarında izlenir. XIX. yüzyıl başında gerçekleşen sefaletin de ana nedenidir. Bu mevcut sistemin eski oluşu günümüzde hâlâ benzer biçimde sürmesine de engel oluşturmamaktadır. Özellikle ABD'deki çağdaş sosyal güvenlik kurumları bunların günümüzde yaşayan farklı biçimleridir. Kapitalist birikim ve sınıf mücadelesindeki değişmeler işgücünün devlet tarafından yönetilmesi koşullarını da yeniden düzenler. Ancak bu düzenlemede farklı elemanlar yardımıyla yeniden ortaya çıkar. Burada tarihî ve sınıfsal bir terslik olduğu görülecektir. İşçi sınıfının, belirli bir anda güvencesizliği de içerecek biçimde bütün farklı yönetim biçimleri altında ve bunlarla birlikte olacağı görülecektir.

## Çağdaş Ücret Teorileri

Burada ele alınacak teoriler ve açıklamalar önemli ölçüde 20. yüzyıl ve daha sonrasına ait olmaktadır. Marjinal verimlilik teorisi, pazarlık ve satınalma gücü teorisi, içerdeki-dışarıdakiler modeli, etkin ücret teorisi, zimni sözleşme modeli bu başlık altında sırasıyla ele alınacaktır.

### Marjinal Verimlilik Teorisi

Neo-Klasik iktisadın önemli yapı taşlarından biridir. Marjinal kelimesi ile ifade edilen, üretime katılan son işçinin verimlilik değerinin belirlenmesi içindir. Marjinal Verimlilik Teorisi özellikle 20. Yüzyılın başlarında geniş biçimde tartışılmıştır. Tam rekabet koşullarında ücretlerin arz ve talebe göre belirleneceğini ifade eden bu teori, genel olarak Neoklasik ücret teorisi olarak da ifade edilmektedir. Marjinal Verimlilik Teorisinde ilave işçi kullanılması, işçilerin sağlayacağı üretim artış değerinin ücretlerine eşit olduğu düzeye kadar devam eder. Buradan sonra ek işçi kullanılmaya devam edilmesi durumunda ücretler (maliyet) marjinal verimlilik değerini aşar.

Marjinal Verimlilik Teorisinde işgücünde azalan marjinal verimliliğin geçerli olduğu kabul edilmiştir. Her ilave işgücü kullanımının, üretimi azalan bir oranda arttırdığı ifade edilmiştir. İşgücü talep fonksiyonu bu varsayımlar çerçevesinde ücret düzeyleriyle negatif bir ilişki biçiminde belirlenmiştir.

İşgücü arzı, azalan marjinal fayda yasasının geçerliliği altında bireyin boş zaman ve gelir arasında yaptığı tercihlerden yararlanarak ücret düzeyleri ile pozitif eğilimli bir biçimde bulunmuştur.

Ücret düzeyi, tam ve mükemmel rekabette, işgücü arz ve talebinin kesiştiği noktada oluşmaktadır. İşgücü fazlası olması durumunda ücretler aşağı, işgücü kıtlığı durumunda ise yukarı doğru hareketlenerek denge ücret düzeyi oluşacaktır. Fakat hem işverenler hem işçiler arasında tam ve mükemmel rekabet geçerli değildir. Ücret düzeyi, piyasada değil, sendikalar, asgari ücret ve yoğunlaşma oranı gibi bir dizi karmaşık sosyal ve siyasal faktörler tarafından belirlenmektedir. Bundan başka sanayi kuruluşları öyle karışık bir hâl almıştı ki, ek bir işçi istihdamının işletmeye sağlayacağı ek kazancı belirlemek mümkün olamamaktadır. Yani marjinal işçinin verimliliğini ölçmek imkansızlaşmaktadır. Bu nedenle teori, ücretleri açıklamada yetersiz kaldığı biçiminde eleştirilmekte ve eleştirilmeye devam etmektedir.

### Pazarlık ve Satın Alma Gücü Teorisi

Bu teori ilk kez J. Davidson tarafından ileri sürülmüştür. Teoriye göre ücretlerin alt ve üst sınırları vardır. Fiili ücret bu iki sınır arasında bir yerde oluşur. Bu düzeyin belirlenmesinde işverenin işçiye olan ihtiyacının ivediliği önemli rol oynar. Taraflar arasında yapılacak pazarlığa göre fiili ücret düzeyi ortaya çıkmış olacaktır. Bu teori alt ve üst sınırları konusunda bir açıklama getirmemektedir.

Herhangi bir pazarlık durumunda işverenlerin ödemeye niyetli olabileceği en yüksek ücret; işletmenin kazanç düzeyine, rekabet gücüne, ücretler çok yükseldiğinde neden olabileceği satış kayıplarının büyüklüğüne bağlı olacaktır. En düşük ücret düzeyi ise işçilerin hayat standartlarının indirilmesindeki eğilime karşı koyacak direnme gücüne, sendikaların örgütlenme gücüne bağlı olacaktır.

Sanayinin kârlılığı, uygun kâr temin eden fiyattan üretilen malların satışını karşılayabilecek talebin bulunmasına bağlıdır. Sanayide üretilen malların çok büyük bir kısmı işçiler ve onların aileleri tarafından tüketilir. Eğer işçilerin ücreti ve satın alma güçleri yüksek ise mallara olan talep de yeterli olabilecektir. Dolayısı ile bu malların üretimi de yüksek düzeyde bulunacaktır. Ücretler ve satın alma gücü düştüğünde buna uygun biçimde üretim azalacak ve işsizlik artacaktır.

Artan satın alma gücü karşısında üretim artışı sağlanamıyorsa enflasyonist baskı ortaya çıkacaktır. Bu teori, toplam efektif talebin yetersiz kaldığı ve işsizliğin bu nedenle yaygınlaştığı zamanlarda daha uygulanabilir olacaktır. Eğer işsizlik sermaye noksanlığından kaynaklanıyorsa, örneğin az gelişmiş ekonomilerde, ücret artışları ile satın alma gücünün attırılması işsizliği azaltan bir etki sağlamak için yetersiz kalabilecektir.

### İçerdekiler-Dışarıdakiler Modeli

Bu model bir ücret teorisi olmaktan çok ücretlerin saptanmasına ilişkin genel bir değerlendirme yapmaktadır. İçsel işgücü piyasaları ilişkilendirilmesi hâlinde ücretlerin düşük veya yüksek oluşunu açıklayabilmektedir.

İçsel İşgücü Piyasaları yazınında firmalar bazen yeni işçi kiralamayı belirli alt kademeler için yaparken, diğer tüm pozisyonlara firma içinden çalışanlar kaydırılarak yapılır. Bu durumda **İçerdekiler** firmada istihdam edilen işçilerdir; bu işçilerin sayısı ve konumları, işe alma, işyerinde eğitim ve işten çıkarma maliyetlerinin toplamına göre belirlenir. **Dışarıdakiler** ise işe başvuran ve piyasadaki ücret ve iş güvenliği koşullarına tâbi olan işsizlerdir. Bu tip işçi kiralama, işe başvuranların gerçek niteliklerini ortaya çıkarma yolunda bir ikame görevi görür; düşük sorumluluk isteyen işler için yeni işçi kiralınır; böylelikle işçilerin gerçek karakterleri zaman içinde keşfedilmeye çalışılır. Firma, üretken ve güvenilir kişileri saptadığı zaman, onları firma içinde tutmayı hedefler. Dolayısıyla işçiler, tüm kariyerlerini firmada geçirecekleri beklentisi ile kiralanmaktadır; işveren açısından bu işçilerin kariyer basamaklarındaki kazançlarının bugünkü değeri hayati önem taşır. Bu anlamda, kariyer piyasalarında işverenin işçiye teklif ettiği (tüm kariyer hayatı boyunca geçerli olacak) gelir akımının bugünkü değeri, piyasada rekabet eden diğer firmaların teklif ettiklerine en azından eşit olmak zorundadır. Bu eşitlik, tek tek iş pozisyonları ya da kariyer basamaklarının her aşamasında geçerli olmak durumunda değildir; başlangıçta düşük ücret ödeyen, ancak ilerideki yıllarda daha yüksek ücret/ikramiye sözü veren bir firma, başlangıçta yüksek ücret veren ancak zaman içinde daha az ücret artışı vaat eden bir firma ile pekâlâ rekabet edebilir.

İçsel işgücü piyasasına sahip bir firma, piyasadan daha yüksek ücret gelirini öderken, ürün piyasasındaki rekabetçi konumunu da sürdürmek durumundadır.

Rekabetçi konumunu sürdürebilmesi için, işçilerinin daha verimli olması, işten daha az kaytarması ya da daha ucuza mal olan bir danışmanlık hizmetine ihtiyaç duyması gerekmektedir.

İçerdekiler, belirli bir piyasa gücüne sahip işlerde çalışırlar; zira içerdekilerin yerine dışarıdakileri almanın getireceği işlem maliyeti firma için yüksektir. İçeridekilerin ücretleri, işsizlerinkini aşıya bile, firma piyasadan işçi kiralamayla istemez; içeridekilerin ücret konusundaki bu avantajları, sendikalara toplu pazarlıkta yararlanabilecekleri önemli fırsatlar sunar. Dolayısıyla, içerdekiler-dışarıdakiler modeli, işlem maliyetlerinin ve işçilerin heterojenliğini vurgulayarak sendikalar için örgütlenme açısından önemli roller olduğunu öne sürer.

Bu model, Lindbeck ve Snower'ın katkılarıyla, NAIRU (enflasyonu hızlandırmayan işsizlik oranı)'daki değişikliklerin bir açıklaması olarak da ele alınmaktadır. Eğer, piyasada işsizlik azalıyor, içeridekilerin işlerini kaybetme olasılığı daha düşük demektir ve davranışlarını buna göre ayarlarlar; yani ücretlerini yükseltirler. Ücret ve fiyat enflasyonu işsizliğin değişme oranı ile ters orantılıdır ve eğer işsizlik istikrarlı ise içeridekiler ücret taleplerini değiştirmek için çok az nedene sahiptir. Aksi biçimde, eğer işsizlik yükseliyorsa, içeridekiler işlerini kaybetmemek için ücret taleplerini düşürürler.

SIRA SİZDE

3



**İşsel işgücü piyasasına sahip bir firma, niçin piyasadan daha yüksek ücret ödemeyi kabul eder?**

### Etkin Ücret Teorisi

Bu teoriye göre çalışanların fiziksel ve moral sağlıkları onlara ödenen ücretlerle yakından ilişkilidir. Kısaca ne kadar yüksek ücret ödenirse çalışanların verimleri ve sağlıkları o ölçüde gelişecektir. Bu oluşan ilişkinin yani ücretlerle etkinlik arasındaki bağlantının ayrıca istihdam üzerinde de olumlu etkisi olduğu varsayılmaktadır.

Etkin ücret modeli, işsel işgücü piyasalarına Yeni Kurumcu yaklaşımı temsil eder. Bu modelde, gayriiradi işsizlik varsayımı altında, işçilerin iktisadi davranışı "fırsatçı" olarak kabul edilir. Her işçinin fırsatını bulduğu zaman işten kaytaracağına (özellikle günlük/haftalık çalışma saatine göre yapılan ücret sistemi geçerli ise) ve işin gereği kadar çalışmayacağına inanılır. Tam istihdam koşullarında, kaytaran işçinin işten atılmasının iktisadi maliyeti, aynı ücret düzeyinden bir başka işçinin kiralayıp ücretinin ödenmesidir. Ancak, işçiye ödenen ücretin işgücü verimliliği üzerinde pozitif bir etkisi olduğu ve işe alma, işyerinde eğitim, işçinin kaytarmaması için denetlenmesi gibi işlem maliyetlerinin yüksekliği kabul edildiğinden, işverenin piyasadaki ücretten daha yüksekini ödemesinin kâr maksimizasyonu davranışına uygun olduğu ileri sürülür. Bu "etkin ücret" sisteminin, işçiye işten kaytarmaktan caydıracağı öngörülür; zira görece yüksek ücret işten atılmanın fırsat maliyetini artık yükseltmiştir (işçi aynı ücret düzeyinden benzer bir işi bulamayabilir). Daha da önemlisi, tek tek firmaların bu tip stratejileri makro düzeyde toplulaştırılırsa, piyasa denge ücretinden daha yüksek olan ücret düzeyi, "optimum" işsizlik düzeyine yol açar; dolayısıyla gayriiradi işsizlik yüksek ücret düzeylerinin bir sonucudur. Ancak bu durum, işten kaytarmaları engelleyici yönde ilave bir etki yaratarak firmanın işçileri denetleme ve yönlendirme maliyetlerini düşürür.

Piyasadaki denge ücretinin üzerinde yapılan ödemelerin, işverene hem maliyeti hem de getirisi söz konusudur. Ücretin başlangıç düzeyindeki artış, firmanın kârlarını artırma yönünde hizmet etse de bir noktadan sonra ilave artışlar firma getiri-

sinin üstüne çıkabilir. Ücretteki artışın marjinal getirisinin marjinal maliyetine eşit olduğu nokta, kârın maksimize edildiği düzey olacaktır. Bu ücret düzeyi, etkin ücret olarak adlandırılır. Etkin ücret, sadece nakit ücret ödemesini değil, her türlü ödemeyi kapsar. Etkin ücret hem işgücü devrini azaltır hem de daha çok çalışmayı garanti eder; zira çalışma süresine bağlı olarak belirlenen ücret sistemine tabi olan işçilerin, parça başı ücret alanlara göre çalışmaya daha çok istekli oldukları belirlenmiştir. Bazı durumlarda, saatlik ücret alan işçilerin ne kadar gayret ettiklerinin tespit edilmesi ve işe dönük çabaların yönlendirilmesi firma açısından maliyetli olmaktadır. Etkin ücret sistemiyle, firma bu tip maliyetlerden kaçınmış olmaktadır.

İşçilerin, piyasada geçerli olan ücretten daha yüksek ücret alması, işçinin ancak uzun dönemli bir iş bağlantısına sahip olduğu durumlarda anlamlıdır; dolayısıyla, bu modelde söz konusu olan yüksek ücret politikaları, sadece kariyer piyasalarının geçerli olduğu firmalar için geçerli olabilir. Etkin ücret modellerinin içsel işgücü piyasalarıyla olan dolaysız bağlantısı, firmaya özgü niteliklerin yarattığı ücret farklılıklarını açıklamakta oldukça yararlı olmuştur. Bu analizi benimseyenler, firmalar arasındaki ücret farklılıklarının firmaların teknik koşullarındaki farklılıktan kaynaklandığını ileri sürerler. Benzer bir şekilde, birincil piyasadaki işler açısından işten kaytarmanın tespitinin önemi yüksek olduğundan, yüksek ücret ödemesi geçerli olabilmektedir; oysa ikincil sektördeki işlerde işten kaytarmanın denetlenmesi daha ucuzdur, bu nedenle görece düşük ücret ödemesi söz konusudur.

### Zimni (Örtük) Sözleşme Modeli

İşçi ile işveren arasındaki işe ilişkin görev ve ödemeleri belirleyen iş sözleşmelerinin iki türünden bahsedilir; açık sözleşmelerde, aynen bir firma ile sendika arasında bağitlanan sözleşmelerde olduğu gibi, uyumsuzluk durumunda değiş tokuşun ya da olayların nasıl çözümleneceği açıkça belirlenir. Bu tip sözleşmelerde, işçiyi işten çıkartma ya da açık işlerin doldurulmasında işverenin yükümlülükleri tek tek açıklanır. Ancak, sendikasıız çalışan işçiler için açık sözleşmeler söz konusu değildir. Bu tip işçiler örtük sözleşmelerle işyerinde istihdam edilirler. Örtük sözleşmeler, uyumsuzluk hâlinde, işçi ve işverenin neler yapması gerektiğini gösteren, her iki tarafça paylaşılan bir tür enformal anlaşma şeklidir. İki sözleşme tipi arasındaki en önemli fark, açık sözleşmeler yasal olarak denetlenebilirken, örtük sözleşmelerin denetlenememesidir. Ancak, piyasanın da örtük sözleşmeleri teşvik ettiği durumlar söz konusudur; öngörülebilir uyumsuzlukların liste hâlinde sıralanması ve uyumsuzluk hâlinde ne tür yükümlülüklerin doğacağıın tek tek belirlenmesi taraflara belirli bir maliyet yükler. Bu nedenle, açık sözleşmelere tabi pek çok işçi-ışveren istihdam ilişkisi, şu ya da bu ölçüde zimni (örtülü) unsurlar içerir.

Açık ve örtük sözleşmelere ait pek çok ortak özelliği belirleyen unsurlar, işgücü piyasası analizlerince oldukça ayrıntılı biçimde irdelenmiştir. Örneğin, aşağıda sayılan faktörler genel olarak ücret ödemelerine ilişkin açıklamaların kaynağını oluşturur:

- Ücretler, parça başı ürün yerine, çalışma saati ile bağlantılı olarak belirlenir.
- Sendikasıız işyerlerinde bile, nominal ücretler nadiren düşer; böylece iktisadi daralma döneminde, işgücü talep eğrisi sola kaydığında, işgücü piyasası işçi çıkarmalarla uyum sağlar.
- İşçilerin kıdemi arttıkça, daha yüksek ücret alırlar; ancak belirli bir yaşta emekli olmaları firma tarafından dayatılır.
- Özellikle büyük ölçekli firmalar, piyasayı temizleyen denge ücretin üstünde ücret ödemesi yaparlar.

Söz konusu faktörlerin analizi şu sonuçları ortaya çıkarmıştır: i) sözleşme maddelerinin ayarlanması ya da sözleşme maddeleri üzerinde anlaşmaya varmanın maliyeti yüksektir ii) işçi ve işveren, gelirdeki dalgalanmalara farklı davranışlarla tepki verebilir iii) sözleşmeyle bağlanmış hak ve yükümlülüklerin işverene getirdiği maliyetler vardır. Bu sonuçlara dayanarak, örtük sözleşme literatürü, reel ücret katılığının uzun dönemli iş sözleşmeleri ile olan bağlantısını araştırır. Ancak, sendikali işçi sayısının, toplam içindeki mütevazı oranı, sendikasız işçilerin ücret katılığı yaratan örtük sözleşmelere yönelten faktörlerin analizine yol açmıştır. Bu konudaki literatürde üç yaklaşım söz konusudur: “Riskin kaydırılması” argümanında, işçilerin işverenlere göre daha çok riskten kaçınan taraf olduğu kabul edilir. Dolayısıyla, işverenin, iktisadi ‘iklimdeki’ değişikliklerden çok, iktisadi ‘havadaki’ değişikliklere karşı işçiye ücret güvencesi vermesi hâlinde anlaşma söz konusu olacaktır.

## Özet



*Bir ekonomideki ücret düzeyinin önemini açıklamak.*

Ücret, emeği karşılığında çalışan insanların geliri ve yaşam standardını belirleyen bir unsur; beslenme, giyinme ve barınma gibi temel gereksinimlerini karşılayabileceği yegane kaynaktır. Bunun yanında, işveren açısından, üretim sürecinin önemli bir maliyet unsurudur. Hükümetler bakımından ise istihdam, fiyatlar ve enflasyon, ulusal verimlilik, yatırım ve tasarruflar gibi ekonominin gelişme hızını doğrudan etkileyen temel bir ögedir. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde en büyük işverenin devlet olması, hükümetlerin ücret düzeyi ile doğrudan ilgilenmesini zorunlu kılmaktadır.



*Ücret teorilerinin hangi ibtiyaçtan doğmuş olduğunu ve bu konuda neden çeşitli dönemlerde farklı birçok teorisinin ortaya atıldığını tartışmak.* Ücretin nasıl oluştuğu ve düzeyi konusunda her dönemde iktisatçılar tarafından çeşitli teoriler ileri sürülmüştür. Ancak, ücretleri etkileyen farklı birçok unsurun olması ve bu unsurların bütün ekonomik, endüstriyel ve sosyal yapıyla doğrudan ilişkili olması her dönemde ve herkes tarafından kabul edilebilir bir teorisinin var olmasını olanaksız kılmıştır. Ayrıca, ilkel denebilecek tarımsal ve el sanatları üretimine dayalı statik ekonomiler için geçerli olabilecek teorilerin çoğu dinamik ve sanayileşmiş ülkelerde çoğu zaman geçerli olmayabilir. Bununla birlikte, her ülkenin ve her dönemin ekonomik ve sosyal koşulları dikkate alındığında, her bir ücret teorisi ücret sorunlarının birçok farklı yönüne ışık tutarak önemli faydalar sağlayabilir.



*Geleneksel ve çağdaş olarak sınıflandırılan ücret teorilerini irdelemek.*

Ücret düzeyini belirleyen temel etkenin doğal ihtiyaçlar olduğunu vurgulayan klasik ücret teorisi, ücret düzeyini işgücü hacmiyle ücretlerin ödemesine ayrılan ve değişmeyen fon arasındaki ilişkinin belirlediğini savunan ücret fonu teorisi, işçinin işveren tarafından sömürüldüğü ve ürettiği değer karşılığı olan ücretin kendisine tam olarak verilmeyip artık değer olarak alıkonduğunu ileri süren artık değer teorisi, geleneksel ücret teorileri kapsamında ele alınabilir.

Çağdaş ücret teorileri arasında en çok kendinden söz ettiren teoriler ise; ücret düzeyini işçinin üretiminin yani verimliliğinin belirlediğini öne süren marjinal verimlilik teorisi, ücretin işçi ve işveren arasında yapılan pazarlık sonucunda ortaya çıktığını anlatan pazarlık teorisi, çalışanların fiziksel ve moral sağlıklarının onlara ödenen ücretle yakından ilişkili olduğunu ileri süren etkin ücret teorisidir.

## Kendimizi Sıyalım

1. Aşağıdakilerden hangisi düşük ücretlerin ortaya çıkardığı olumsuz etkilerden biri **değildir**?
  - a. Verimliliği düşürmesi
  - b. Sosyal barışı bozması
  - c. Satılma gücünü düşürmesi
  - d. Enflasyonu yükseltmesi
  - e. Gelir dağılımını bozması
2. Aşağıdakilerden hangisi Klasik Ücret Teorisi'ne yöneltile eleştirilerden biridir?
  - a. Ücretin verimliliğe göre belirlenmiş olması
  - b. Net ücreti esas alması
  - c. Ekonomiye devlet müdahalesini gerekli görmesi
  - d. Parasal ücretleri dikkate alması
  - e. Malthus'un nüfus teorisine dayandırılmış olması
3. Ücret fonu teorisine göre, aşağıdakilerden hangisi genel ücret düzeyinin yükselmesine neden olur?
  - a. Devletin ücretlere müdahale etmesi
  - b. Sendikaların daha güçlü olması
  - c. İşçi sayısının artması
  - d. İşçi sayısının azalması
  - e. Emek verimliliğinin düşmesi
4. Marjinal Verimlilik Teorisi'nde ücretler neye göre belirlenir?
  - a. Ücret fonunun büyüklüğüne
  - b. İşçinin temel gereksinimlerine
  - c. Verimliliği en düşük olan işçinin ücretine
  - d. Verimliliği en yüksek olan işçinin ücretine
  - e. İşçi ve işveren arasındaki pazarlığa
5. Marks'a göre, artık değer artması aşağıdakilerden hangisine bağlıdır?
  - a. Üretim maliyetlerinin artmasına
  - b. Aşgari geçim düzeyinin yükselmesine
  - c. Ücret fonunun yükselmesine
  - d. İşgünü zamanının uzamasına
  - e. Teknolojinin değişmesine
6. Aşağıdakilerden hangisi etkin ücret teorisine göre, yüksek ücretlerin olumlu etkilerinden birisi **değildir**?
  - a. Verimliliği artırması
  - b. İşçi devrini düşürmesi
  - c. Nitelikli işçileri çekmesi
  - d. İşçiyi kaytarmaktan alıkoyması
  - e. İş kazası riskini azaltması
7. Aşağıdakilerden hangisi marjinal verimlilik teorisinin dayandığı varsayımlardan birisidir?
  - a. Bütün işçiler iş bulabilir ve istihdam edilebilirler.
  - b. İşverenler ilave emek birimlerini gerektirecek olan olası verimlilik artışlarını ölçemezler.
  - c. İşçilerin marjinal verimliliğinin ne olduğunu bilmelerine gerek yoktur.
  - d. Emek ve sermayenin hareketliliği tam değildir.
  - e. Ekonomide sermayenin tamamı kullanılmamaktadır, sermaye fazlası vardır.
8. İşçilere piyasa ücret düzeyinin üzerinde bir ücret ödenmesi durumunda verimliliklerinin artacağını ileri süren teori aşağıdakilerden hangisidir?
  - a. Etkin ücret teorisi
  - b. Satılma gücü teorisi
  - c. Artık değer teorisi
  - d. Doğal ücret teorisi
  - e. Marjinal verimlilik teorisi
9. İçeridekiler-Dışarıdakiler Modeli'ndeki "içeridekiler" ifadesiyle kastedilen kimdir?
  - a. İşveren
  - b. Firmada istihdam edilen işçiler
  - c. Sendikalar
  - d. Firmada çalışmak isteyen işçiler
  - e. Yerli işçiler
10. Aşağıdakilerden hangisi klasik ücret teorilerinden olan Doğal Ücret Teorisi'ni oluşturan iktisatçılar arasında **sayılamaz**?
  - a. Turgot
  - b. Cantillon
  - c. Friedman
  - d. Smith
  - e. Ricardo

## Yaşamın İçinden

### “Asgari ücret 1000 TL olursa firmalar batır”

Maliye Bakanı Şimşek, “Asgari ücret 1000 TL olursa devlet batır mı?” denilmektedir. Bildiğim kadarıyla asgari ücretli devlette çalışan yoktur. Özel sektörde ücretleri verimlilikle ilişkilendirmezseniz belki Türkiye batır ama firmalar batır” dedi.

Maliye Bakanı Mehmet Şimşek, Meclis’te süren bütçe görüşmelerinde milletvekillerinin madde üzerinde sorularını yanıtlarken, taşeron işçilere yönelik Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın bir çalışma yaptığını ifade etti.

Şimşek, Türkiye’de asgari ücret üzerinden yüzde 15 vergi alınmadığını ifade ederek, şunları kaydetti:

“Türkiye’de asgari ücret 2002 yılında 175 Euro, şimdi ise 356 Euro’dur. Türkiye’nin şu anda Polonya, Çek Cumhuriyeti, Letonya, Macaristan, Estonya, Litvanya, Romanya, Bulgaristan’dan daha yüksek asgari ücret verilmektedir.

‘Asgari ücret 1000 TL olursa devlet batır mı?’ denilmektedir. Bildiğim kadarıyla asgari ücretli devlette çalışan yoktur. Özel sektörde ücretleri verimlilikle ilişkilendirmezseniz belki Türkiye batır ama firmalar batır. İstihdam edilen o kardeşlerimiz iş bulamaz hale gelir. Rekabet etmek zorundayız. Asgari ücreti belirlerken; makul bir ücret ve rekabet gücünü göz önünde bulundurmak zorundayız. Bunu göz önünde bulundurmaya ülkeler battı. Yunanistan’a, başka ülkelere dönmek istemiyorsak bu dengeleri göz önünde bulundurmak zorundayız. Bugün 9-10 AB üyesinden daha yüksek asgari ücret Türkiye’de verilmektedir. Biz AB’den daha mı zenginiz?”

**Kaynak:** 19.12. 2011, Star Gazetesi

## Okuma Parçası

### HENRY FORD VE ETKİN ÜCRETLER

Dünyanın en popüler otomobilini, T modelini, üreten Henry Ford, 1914’te yaptığı bir açıklamayla şirketinin bütün nitelikli işçilere günlük sekiz saatlik bir çalışma karşılığında 5 dolar ödeyeceğini duyurdu. Bu, günde dokuz saatlik çalışmayla 2,34 dolar ücret alan işçiler için büyük bir ücret artışıydı. Firmanın kâr oranının yüksek olmasına rağmen, ücretlerdeki bu artış -ki firmanın o dönemdeki kârının yaklaşık yarısı tutarındadır- pek küçümsenecek bir düzeyde değildi.

Henry Ford’un bu uygulaması sonucunda 1913’te %370 olan işten ayrılma oranı, bir yıl sonra, 1914’te, %54’e, 1915’te de %16’ya düşmüştür. İşten çıkarma oranı da 1913’te %62 iken, 1914’te %7’ye, 1915’te de %0.1’e inmiştir. Aynı şekilde, işçilerin işe devamsızlık oranlarında da önemli bir düşüş yaşanmıştır. 1913’te %10 olan devamsızlık oranı, 1914’te %2.5’e gerilemiştir. Bütün bu olumlu gelişmelerle yüksek ücretler arasındaki ilişki konusunda bir kuşku olmasa gerek.

Ford’un fabrikasındaki verimlilik artışı, artan ücret maliyetlerini karşılamada yeterli olmuş mudur? Bu sorunun yanıtı pek net değildir. 1914’teki verimlilik 1913’e göre yüksektir. Yüksek ücretlere rağmen kârlarda da bir artış gözlenmiştir. Ancak, kârlardaki bu artışın ne kadarı bu uygulamanın sonucu, ne kadarı da T modelinin artan başarısı sebebiyledir, bunu tahmin etmek güçtür.

Henry Ford’un fabrikasındaki bu uygulamanın sonuçları etkin ücretleri desteklerken olaya kâr maksimizasyonu açısından bakıldığında ücretlerin 5 dolara yükseltilmesi pek rasyonel görülmeyebilir. Ancak, Henry Ford bununla işçilerin kurumsal bağlılığını geliştirerek işyerinde disiplini ve etkinliği arttırmayı başarmıştır. Ayrıca, hem sendikaları dışarıda tutmuş, hem de kendisinin ve şirketinin bedava reklamını yapmıştır.

**Kaynak:** Raff, D., Summer, L. (1986). “Did Henry Ford Pay Efficiency Wages”, NBER Working Paper, 2101.



## Kendimizi Sınavalım Yanıt Anahtarı

1. d Yanıtınız yanlış ise “Giriş” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
2. e Yanıtınız doğru değilse “Klasik Ücret Teorisi” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
3. d Yanıtınız yanlış ise “Ücret Fonu Teorisi” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
4. c Yanıtınız yanlış ise “Marjinal Verimlilik Teorisi” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
5. d Yanıtınız yanlış ise “Artık Değer Teorisi” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
6. e Yanıtınız yanlış ise “Etkin Ücret Teorisi” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
7. a Yanıtınız yanlış ise “Marjinal Verimlilik Teorisi” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
8. a Yanıtınız yanlış ise “Etkin Ücret Teorisi” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
9. b Yanıtınız yanlış ise “İçeridekiler-Dışarıdakiler Modeli” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
10. c Yanıtınız yanlış ise “Klasik Ücret Teorisi” konusunu yeniden gözden geçiriniz.

## Sıra Sizde Yanıt Anahtarı

### Sıra Sizde 1

Temel üretim faktörü olan emeğin fiyatı şeklinde tanımlanan ücret, ekonomik ve sosyal boyutlarıyla çok yönlü bir konudur. Zira ücret, emeği karşılığında çalışan insanların gelirini ve yaşam standardını belirleyen bir unsur; beslenme, giyinme ve barınma gibi temel gereksinimlerini karşılayabileceği yegâne kaynaktır. Bunun yanında, işveren açısından, üretim sürecinin önemli bir maliyet unsurudur. Hükümetler bakımından ise, istihdam, fiyatlar ve enflasyon, ulusal verimlilik, yatırım ve tasarruflar gibi ekonominin gelişme hızını doğrudan etkileyen temel bir ögedir.

### Sıra Sizde 2

Teoriyi eleştirenlerin Marjinal Verimlilik Teorisi yerine geçebilecek yeni bir teoriyi henüz ileri sürememeleri bu teorinin hâlâ en yaygın kullanılan teori olmasını sağlamaktadır.

### Sıra Sizde 3

İçerdekilerin yerine dışarıdakileri almanın getireceği işlem maliyeti firma için yüksektir. İçerdekilerin ücretleri, işsizlerinkini aşsa bile, firma piyasadan işçi kiralama-ya istemez. Özellikle firma çalışanlarına özel bir eğitim

vermişse, yine aynı maliyetlere katlanmak istemez. İçerdekilerin ücret konusundaki bu avantajları, sendikalara toplu pazarlıkta yararlanabilecekleri önemli fırsatlar sunar. Dolayısıyla, içerdekiler-dışarıdakiler modeli, işlem maliyetlerinin ve işçilerin heterojenliğini vurgulayarak, sendikalar için örgütlenme açısından önemli roller olduğunu öne sürer.

## Yararlanılan Kaynaklar

- Becker, G.S. (1971) **The Economics of Discrimination**, 2<sup>nd</sup> Edition, Chicago.
- Bergmann, B.R. (1974). “**Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race or sex**”, Eastern Economic Journal, n.1, Arpil-July.
- Bıçerli, K. (2000). **Çalışma Ekonomisi**, Beta Yay., İstanbul.
- Blau, F.D., Ferber, M.A., and Winkler, A.E. (ed) (1998). **The Economics of Women, Men and Work**, 3<sup>rd</sup> Edition, Prentice - Hall.
- Brunhoff de S. (1981). “**Devlet ve Sermaye**”, Çev. K. Lordoğlu, İmge Yayınevi, Ankara.
- Cahuc, P.- Zylberberg (1996). **Economie du Travail**, De Boeck Universite, Paris.
- Carmichael, H.L. (1990). “**Efficiency Wage Models of Unemployment: One View**”, Economic Inquiry, Vol. XXVIII., April.
- Cousineau, M. (1981). **Economie du Travail**, Edger Marin, Quebec.
- Elliott, F.R. (1997). **Karşılaştırmalı Çalışma Ekonomisi**, Ankara Üniversitesi Yayınları No:210, Çev: M.Beşeli ve diğerleri
- Ehrenberg, R.G. and Smith, R.S. (1991). **Modern Labor Economics**, Theory and Public Policy, Harper Collins Publishers.
- Ekin, N. (1991). “**Batı Toplumlarında Kadın İşgücü İstihdamı ve Kısmi Süreli Çalışmalardaki Gelişmeler**”, Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu, Eğitim Serisi 6, Konferans IV, Ankara.
- Eraydın, A. (1998). “**Ekonomik başarının yükünü üstlenenler: dış pazarda rekabet gücü kazanan konfeksiyon sanayinde kadın emeği**” F. Özbay (der.), Küresel pazar açısından kadın emeği ve istihdamındaki değişimler içinde, KSS ve İnsan Kaynağını Geliştirme Vakfı Yay., İstanbul.

- Flanagan, R.J. (1984). **“Implicit Contracts, Explicit Contracts and Wages”**, American Economic Journal Papers and Proceedings, May, pp.345-49.
- Frank, R.H. (1985). **Choosing the Right Pond: Human Behavior and the Quest for Status**, Oxford University Press, Nex York.
- Günindi-Ersöz, A. (1998). **“Kamu yönetiminde yönetici olarak çalışan kadınların geleneksel ve çalışan kadın rollerine ilişkin beklentileri”**, O. Çitçi (ed.), 20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek İçinde, TODAİE, Ankara.
- Gündoğan, N., Biçerli ,K (2011). **Çalışma Ekonomisi**, Açık Öğretim Fakültesi Yayınları, No:777, Eskişehir.
- Humpries, J. and Rubery, J. (ed) (1995). **The Economics of Equal Opportunities**, EOC, Manchester.
- İstanbul Sanayi Odası (1999-2000-2001), **500 Büyük Sanayi Kuruluşu**, İstanbul Sanayi Odası Dergileri, İstanbul.
- Kazemi, A.A. (1994). **“Efficiency Wage Models and Implicit Labor Contrats: A Survey”**, ODTÜ Gelişme Dergisi, C.21.
- Kümbetoğlu, B. (1999). **“Ev İşçileri ve Yeni Yasal Çerçeve”**, Ekonomik Yaklaşım, Yaz.
- Lordoğlu, K. (1998). **İktisadi ve Toplumsal Bütünleşmeye Doğru Çalışma Hayatı**, İSMMOB, İstanbul.
- Lordoğlu,K., Özkaplan, N.(2007). **Çalışma İktisadı**, Der Yayınevi , İstanbul.
- Mincer, J., (1962). **“On the job training: costs, returns and some implications”**, Journal of Political Economy, v.70, n.5, part 2.
- OECD (1999). **Employment Outlook**, OECD, Paris.
- Özbay, F. (1990). **“Kadınların Eviçi ve Evdışı Uğraşlarındaki Değişme”**, Ş. Tekeli (der.), Kadın Başı Açısından 1980’ler Türkiye’sinde Kadın İçinde, İletişim Yay., İstanbul.
- Özen, Ş. (1998). **“Türkiye’de kadın ve erkek kamu yöneticilerinin yönetim tarzı açısından farklılaşması ve eril erkek-dişil kadın varsayımının geçerliliği”**, O. Çitçi (ed.), 20. Yüzyıl Sonunda Kadınlar ve Gelecek İçinde, TODAİE, Ankara.
- Parasız, İ. (1994). **Ücret Teorisi**, Ezgi Yay., Bursa.
- Piore, M.J. (1971). **“The dual labor market: theory and implications”**, D.M. Gordon (ed.), Problems in Political Economy: An Urban Perspective İçinde, Lexington.
- Ricardo, D. (1997). **Ekonomi Politığın ve Vergilendirmenin İlkeleri**, Belge Yayınları , Çev. Tayfun Ertan, İstanbul.
- T.C. Çalışma Bakanlığı, (2001). **Çalışma Hayatı İstatistikleri**, Ankara.
- Topalhan,T. (2010). **Ücret ve Ücret Teorileri**, Gazi Kitabevi , Ankara
- Smith, S. (1994). Labor Economics, Routledge, London and New York.
- Williamson, O.E., Wachter, M.L. and Harris, J.E. (1975). **“Understanding the Employment Relation: the Analysis of Idiosyncratic Exchange”**, Bell Journal of Economics, No.6, Spring, pp. 250-80.
- Yentürk, N. (1997) **“Türk İmalat Sanayinde Ücretler, İstihdam ve Birikim”** FES, İstanbul.

# 7

## Amaçlarımız

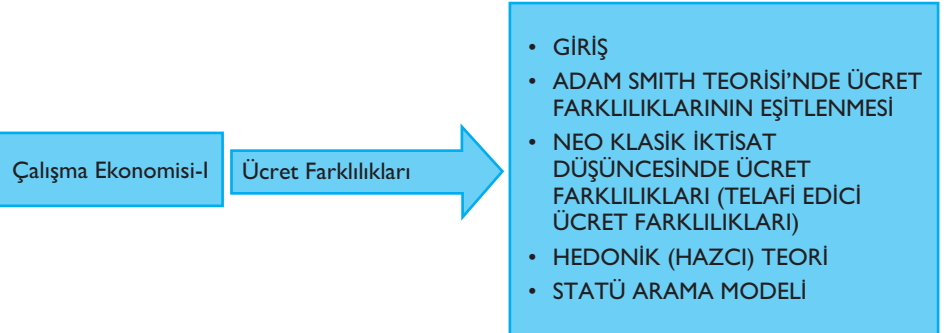
Bu üniteyi tamamladıktan sonra;

- Adam Smith'in Net Avantajlar Teorisi'ni açıklayabilecek,
- Telafi edici ücret farklılıklarının nedenlerini tartışabilecek,
- Hedonik Teori ve Statü Arama Modeli'ni açıklayabilecek, bilgi ve beceriler kazanabileceksiniz.

## Anahtar Kavramlar

- Telafi Edici Ücret Farklılıkları
- Eşit İşe Eşit Ücret
- Hedonik Teori
- Statü Arama Modeli

## İçindekiler



# Ücret Farklılıkları

## GİRİŞ

İşgücü piyasasının en önemli değişkenlerinden biri olan ücret; istihdam, işsizlik, çalışma süreleri, emek arz ve talebi, verimlilik vb. değişkenlerle yakından ilişkilidir. Bu ilişki aynı zamanda ücretler genel düzeyi için ücret farklarını da açıklamada önem taşımaktadır.

Çoğu zaman farklar ve benzerlikler üzerinden hareket edilmektedir. Ücretin fark oluşturabilmesi için ve bir değerlendirme yapabilmek için en az iki ücret düzeyi olmalıdır. Bireyler ve yapılan işler arasındaki farkın elde edilecek gelire yansımaları da beklenmektedir. Bireylerin çoğu zaman bilinen ve tekrarlanan argümanı daha çok gelir yani daha çok fayda temin etmek ve en az zahmet harcamak yani en az maliyete katlanmaktır.

Aslında konuya ücretlerin neden farklı olduğu üzerinden bakarsak bireylere ve yapılan işlere bağlı olarak değiştiğini görmek mümkündür. Ancak ücretlerin eşitlenmesi ya da farklarının ortadan kalkması gibi bir beklenti var mıdır? Belki bu sorunun yanıtını adil bir ücret beklentisi için vermek mümkündür. Benzer işi yapan kişilerin benzer ücreti alması, “eşit işe eşit ücret” ilkesiyle çok uzun bir süredir işçi sınıfının en sık talep ettiği konulardan biri olmuştur. Buradaki eşitlik talebinden ücretler arasında gerçekleşen çok ciddi farkların ve bunun yol açtığı dengesizliklerin giderilmesinin ifade edildiği açıktır. Bir toplumda bütün çalışanların eşit ücret aldığı, farkların olmadığı bir dünya tahayyülü düşünülmemektedir. Kısaca bir toplumda bütün çalışanların eşit ücret aldığı, dolayısıyla farkların olmadığı bir çalışma hayatı düşünülmemektedir. Esasen farkı yaratan unsurları saptamak ve bunların nedenleri üzerinde durmak ayrı bir çalışma konusudur. Bu itibarla, genel olarak ücret kelimesi ile anlaşılan tek bir ücret düzeyi değildir. Ücret dendiği zaman benzer ücretlerden çok farklı ücret düzeyleri düşünülmektedir. Özellikle rekabet koşulları altında, ücretlerin arasında farklılık bulunmaması ve benzer işi yapanların benzer ücretler alması ve bir dengenin oluşması klasik iktisadın temel varsayımları arasındadır. Adam Smith ünlü eserinde, işgücü piyasalarında uzun dönemde ve hareketliliğin olması hâlinde farklı istihdam koşullarının parasal ve parasal olmayan tüm avantajlarının eşitlendiği fikrini ileri sürmüştür. Öne sürdüğü rekabetçi çalışma koşullarının aynı olması durumunda ücretlerin eşitleneceğini kabul eder. Bu durumda aynı işi yapan bireylerin benzer ücreti alacakları varsayımsal olarak düşünülür. Oysa gerçek hayatta bu türden bir varsayımın çalışmadığını biliyoruz. Aynı işi yapan kişilerin aynı ücreti almadıkları gibi, ücretin yasal asgari sınırları gibi

bir düzeyde bile ücretlerin farklılaşabildiğini görmekteyiz (bölgesel asgari ücret tartışmaları bu konuda örnek oluşturmaktadır).

İşçi ve işverenin karşılıklı olarak, ücretlerin eşit ve adil olması gerektiği yönünde beklentilere sahip olması ile ifade edilen “ücret eşitliği” sorunu oldukça tartışmalı bir kavramdır. Genel kanaat işçi ücretini işi için gösterdiği gayrete bağlı olarak, işveren ise gösterilen çabanın karşılığı olarak “adil” bir ücret düzeyi ile dengelemek istediği üzerine yoğunlaşmaktadır.

Bu eşitlik ilişkisi yaklaşımı bir referans ücreti tanımı ile bağlantılıdır. Asıl sorun da buradan kaynaklanmaktadır; yani birey hangi ücreti “referans” alacaktır? Ücretler arasındaki eşitlik aslında işçi ile işveren arasındaki güç ilişkisi temelinde kurulabilmektedir. Eşit ücret ilişkisinde bu noktada farklı nitelikler ortaya çıkmaktadır. Bir inşaat işçisini örnek alırsak; çalıştığı işletmedeki ücretleri, mesleğinin ücret ortalaması, hatta bu alandaki işsizlik oranları ve mevcut nitelikleri gerçekleştirdiği ücret oranı bir referans olarak alabilir. İşveren de benzer nitelikleri referans olarak alacaktır. Referans ücretin piyasa ücretine bağlı olarak bir dizi ilişki ile belirleneceğini söylemek mümkündür.

## ADAM SMITH TEORİSİ'NDE ÜCRET FARKLILIKLARININ EŞİTLENMESİ

Günümüzden yaklaşık iki yüzyıl önce A. Smith, tam bir özgürlük ortamında herkesin uygun iş seçtiği ve işini değiştirmekte özgür olduğu bir durumda ücret farklılıklarının kalmayacağını ifade eder. Buradaki sihirli kelimenin “rekabet” olduğunu biliyoruz. Rekabetin olması çalışma koşullarının aynı olması durumunda ücretlerin eşitlenmesine yol açacağı varsayılır. Kısaca ücretlerin eşitleneceğini A. Smith rekabet sayesinde varsaymaktadır.

A. Smith'in Net Avantajlar Teorisi, ücretlerin işler arasında neden farklılaştığı konusunda beş temel neden ileri sürmektedir:

Bunlardan ilki, çalışma ortamından veya işin niteliklerinden kaynaklanan farklılıklardır. Gerçekten yapılan araştırmalar, iş seçiminde bazı işlerin “daha makul olması”, “çalışma ortamının nitelikleri” ve “işyerinin ikâmet edilen yere yakınlığı” gibi bazı niteliklerin, görece düşük ücret düzeyine rağmen, tercih edildiğini ortaya koymaktadır. Örnek vermek gerekirse, bir temizlik işçisinin bir hastanede çalışan bir işçiden daha yüksek bir ücret almasını bekleyebiliriz. Bu işlerden ilki, kirli pis ve tehlikeli bir iş olarak bilinmesine rağmen; diğeri daha temiz ve güvenilir bir iştir.

Ücretleri farklı hâle getiren bir diğer unsur da iş için gerekli olan eğitim ve öğretim maliyetleri arasındaki farklılıklardır (beşeri sermaye farklılığı). Tıp eğitimi için gereken harcamalar ile Sağlık Meslek Lisesi bitirmek için yapılan harcamalar arasında farklar bulunmaktadır. Yapılan harcamalar arttıkça elde edilen kazançlar arasındaki fark da genişlemektedir. Buradaki kazanç farklılığı işi öğrenme maliyetleri arasındaki farklılardan kaynaklanmaktadır. A. Smith'in öngördüğü gibi eğitim ve öğretim arttıkça ücretler de artacaktır.

A. Smith ücretlerin farklı hâle gelişinde “istihdamın sabitliğine” dikkat çekmiştir. Ona göre, kısa süreli işlerde çalışanlar uzun süreli işlerde çalışanlardan daha yüksek ücret talep etmektedirler; çünkü çalışmadıkları dönemde ücret almadıkları için aynı işleri yapan ve istikrarlı işlerde çalışanlara göre ortalama ücretlerini eşitlemek isteyeceklerdir.

A. Smith'e göre bazı mesleklerin “güvenirliliği” daha yüksektir ve bu nedenle daha yüksek ücret alırlar; çünkü bu meslekte çalışanlar daha az güven gerektiren

işlerde çalışmış olsalardı daha düşük ücret alacaklardı. Bir pilot, bir turist rehberine göre, taşıdığı sorumluluğun daha fazla bulunması nedeni ile yüksek ücret talep edecektir. A. Smith de eserinde bir doktor ile bir hukukçu örneğini vermektedir.

Bazı mesleklerdeki kişisel başarı ya da prestij ücret farklılığına yol açabilir. A. Smith'e göre benzer vasıf düzeyi gerektiren ve istihdam koşulları aynı olan işlerin ortalama ücretleri, bu tip işlerde çalışanların başarı kazanmaları ile ters orantılı olarak azalabilmektedir. Örnek olarak çok başarılı bir hokkabazın aldığı yüksek ücret bu mesleğin daha fazla tercih edilmesine yol açmakta, sonuçta meslekteki ortalama ücretler düşmektedir. Görüldüğü gibi, A. Smith ücretlerin farklı hâle gelişini günümüze yakın bir ölçüde açıklamaktadır. Teorisi bu farklılıkların eşitlenmesi üstüne kuruludur.

**Sizce bir hakim ya da müfettişin görelî olarak daha fazla ücret almasının nedeni ne olabilir?**



## NEO KLASİK İKTİSAT DÜŞÜNÇESİNDE ÜCRET FARKLILIKLARI (TELAFİ EDİCİ ÜCRET FARKLILIKLARI)

Ücretleri farklı hâle getiren bir dizi etken bulunmaktadır. Teorik olarak sadece soyut tam rekabet koşullarında tek ve geçerli bir ücretten söz edilebilir. Oysa gerçek hayatta, piyasalarda birden çok ücretin oluştuğu bilinmektedir. Hatta aynı işi yapan ve benzer nitelikteki çalışanların bile ücretleri arasında ciddi farklar her zaman bulunmaktadır.

İşçi sendikalarının temel hedefi “eşit işe eşit ücret” mücadelesi vererek, ücret farklılıklarını azaltmaya çalışmaktadır. Ancak birçok işyerinde ücret farklılıkları sürmektedir.

Firmalar, ücret ödemelerini istihdam koşulları ile ilgili olarak saptayacaklardır. Benzer nitelikleri gösteren iki firmanın aynı ücreti ödemesi gerekirken farklı ücret ödüyor olmaları genel olarak;

- İstihdamın özel koşullarından,
- Çalışanın özel koşullarından kaynaklanıyor olabilir.

Bu bağlamda istihdamın özel koşullarını dikkate alırsak, işgücü talebi aynı düzeyde olan iki firma arasındaki ücret farkı Neo klasik iktisada göre, işyeri koşulları arasındaki farklılardan kaynaklanmaktadır. Daha yüksek ücret ödemeyi kabul eden işletme, diğer işletmenin koşulları ile kendi koşulları arasındaki farklılığı ücret olarak bir ölçüde “**telafi**” etmektedir. İşçi de bu farkı almak suretiyle işletmenin daha olumsuz koşullarına katlanmayı kabul etmektedir.

### Yapılan İşin Taşıdığı Risk Unsuru

Ücreti farklı hâle getiren sadece işletmenin olumsuz çalışma koşulları değildir. Bazı durumlarda yapılan işin taşıdığı riskler de ücreti farklı hâle getirebilmektedir. Örnek olarak verilirse, güvenlik hizmeti icra edenler üstlendikleri risk nedeni ile telafi edici ücret farklılıklarından yararlanmaktadırlar.

Bu bağlamda ücretleri farklı hâle getiren mesleki risk unsuru (buradaki risk unsurunu “tehlike” olarak okumak mümkündür) iki grupta toplanabilir. Bunlardan biri, mesleğin içerdiği risk unsurudur. Birey bu risk unsurunu bilerek mesleki tercihte bulunur. Diğeri ise mesleğin getirisi olan kazancına bağlı risk unsurudur. Bireyin mesleğini icra etmeden önce elde edeceği kazancına ilişkin sahip olduğu bilgiler oldukça değişkendir. Bir pop şarkıcısının yıllık geliri yüksek olmasına rağmen

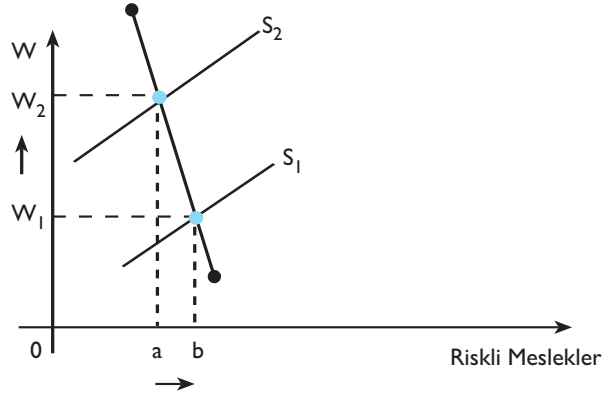
**Telafi Edici Ücret Farklılıkları:** İşlerin alternatif işlerde olmayan, istenmeyen yönlerini tazmin etmek amacıyla çalışanlara yapılan fazla ödemelerdir.

her sene aynı kazancı elde etmesi mümkün değildir. Dolayısı ile elde edeceği gelir açısından risk unsuru bulunmaktadır.

Mesleğin içerdiği risk unsuru ise değişken özellikler gösterir. Ancak burada esas nokta, mesleğin taşıdığı risk özelliklerinin önceden saptanıp saptanmamasına bağlı kalacaktır. Riskin yüksek olduğu taraflarca biliniyorsa ücret oranı genel olarak yükselecektir. Risk unsuru varsa, bireysel tercihler önem taşıyacaktır. Bireylerin risk alma tercihleri bu noktada farklılaşabilmektedir. Bazı bireyler yüksek risk alan yapıları nedeni ile aldıkları riski işverene ödettirebilmekte ve ücretlerini yükseltebilmektedirler. Bazı bireyler ise risk almaktan kaçınabilirler, bu nedenle de daha düşük ücret düzeylerine razı olurlar. Bu noktada riskin yüksekliği veya düşüklüğünün yanı sıra işverenin de istihdam etmeyi daha kârlı bulduğu duruma göre ücretin belirlenmesi ortaya çıkar. Bu noktada işgücü talep eğrisinin eğimi önem kazanacaktır. Genel olarak riskli mesleklerin seçiminde, işgücü talep eğrisinin eğimi katı (rijit); yani eğri daha dik olacaktır. Buradaki işgücü talep eğrisi işveren talebini değil riskli meslekleri seçenlerin talebini göstermektedir.

**Şekil 7.1**

*Riskli Mesleklerin İşgücü Talep Eğrisi*



Şekil 7.1'de görüldüğü gibi riskli meslekler için işgücü talep eğrilerinin eğimi oldukça dik olmaktadır. Riskli işleri tercih edenlerin sayısında ortaya çıkan küçük bir artış, ücreti önemli oranda yükseltmektedir. Riskli işlerin ücretleri ile riski az olan işlerin ücretleri arasındaki oran 1'e yaklaştıkça ücretler arasındaki fark azalmakta, 1'den uzaklaştıkça ücret farkı artmaktadır.

### Yapılan İşin Fark Yaratan Prestij Unsuru

İşyeri koşulları arasındaki farklar kadar, yapılan işin niteliğindeki farklılıklar da ücret farklılıklarına yol açmaktadır. Bazı işleri icra edenlerin elde ettikleri toplumsal statü ve mesleki prestijleri ile ücretleri arasında her zaman bir bağlantı bulunmaktadır. Ancak birey tarafından arzu edilen statü ve prestij, ücretin bazı durumlarda daha düşük kalmasını "telafi" edebilmektedir. Bazı hâllerde ise ücretin düşük kalması ileride beklenen statü ile kazancı dengelemektedir.

Bu bağlamda her mesleğin kendi içinde ele alınabilecek farklı prestij unsurları bulunmaktadır. Statü ve prestij bulunmayan "kötü" işin yapılabilmesi için, mutlaka prestiji olan işin ücretine eşit ya da üstünde bir ücret verilmelidir. Kısaca ücret oranı prestiji olmayan iş için yükselmek zorundadır. Prestiji yüksek olan işin ücret oranı ise daha düşük olabilir; çünkü daha önce de belirtildiği gibi bazı hâllerde prestijin yüksek olması nedeni ile ücret düşük olabilmektedir.

Farklılık yaratan ücret dışı unsurlardan biri olan prestij faktörü elde edilen geliri değiştirmektedir. Ancak dikkat edilirse prestijleri farklı olan meslekler arasında ücret eşitlenme eğilimi göstermektedir. Bir mesleğin prestiji ile diğer mesleğin kazancı iki mesleğin farklı üstünlüklerini eşitleme eğilimini taşımaktadır. Bu farklılıklar “eşitleyici farklılıklar” olarak adlandırılır.

Aynı biçimde prestiji olan işlerin ücretinin prestiji olmayan işlerin ücretine oranı 1'e yaklaştıkça ücret dışı farklılıklar azalmakta 1'den uzaklaştıkça farklılıklar artmaktadır.

Mesleklerin prestiji ise bireysel tercihlere göre değişen özellikler göstermektedir; ancak bir mesleği prestijli yapan toplumsal değer yargılarıdır ve zaman içinde bu değer yargıları değişir. Örneğin, doktor, profesör, mühendis gibi ünvanlara sahip kişiler bundan 30 yıl önce daha prestijliydi. Bunun ötesinde prestije sahip olan bazı mesleklerin de zaman içinde prestijlerini eskisi kadar koruyamadıkları görülmüştür. Göreli ücreti düşük olmasına rağmen, bazı mesleklere olan talep prestijin yanı sıra sosyal güvencesinin bulunuşu ile veya istihdam güvencesi gibi unsurlara bağlı olarak ortaya çıkmakta, mesleğe giriş için arz fazlası yaratılabilmektedir. Örneğin Türkiye’de kamu kesiminde memurluk sınavlarına giriş için talep çok fazla olabilmektedir. Burada ücret - dışı unsurlardan, özellikle iş güvencesinin yüksek işsizlik tehdidi altında ön planda olduğu anlaşılmaktadır.

## Bireyden Kaynaklanan Ücret Farklılıkları: Sahip Olunan Nitelikler

Yukarıda da değinildiği gibi her mesleğin farklı nitelikleri bulunmakta ve bu niteliklerin kazanılmasında farklı harcamalar yapılmaktadır. Bir tıp eğitimi için yapılan harcama ile hukuk eğitimi için yapılan harcama kalemleri farklılaşabilmektedir. Kuşkusuz daha uzun bir eğitim daha fazla bir harcamayı gerektirmektedir.

Bunun dışında bazı mesleklere sahip olma, sadece o mesleğe giriş için yapılan harcamalara değil, kişinin bazı özel yeteneklerine de bağlı kalabilmektedir. Beden eğitimi ve spor öğretmenliği, güzel sanatlara dayalı meslekler bu tür yeteneklerin öne çıktığı ve eğitiminin alınabildiği meslekler olarak göze çarpmaktadır.

Mesleki nitelikleri arttırmaya yönelik çabalar daha fazla beşeri sermaye yatırımı gerektirmektedir. Orta eğitimin yeterli olduğu işlerin sayısı azaldıkça, yüksek eğitime yatırım yapanların sayısı artmaktadır. Yüksek eğitime girebilmek için yapılan harcamalar arttıkça mesleklere yönelik ücret beklentisi yükselmekte, birey farklı nitelikleri kazanma peşinde olmaktadır. Hipotetik olarak eğitimin seviyesi yükseldikçe elde edilecek kazancın yükseleceği düşünülmektedir.

Neo klasik beşeri sermaye modeline göre, kişilerin mesleki nitelik kazanmak için daha çok beşeri yatırım yapması meslek kazancını da arttıracaktır. Bu durum işgücü piyasalarında oluşan ve bireylerden kaynaklanan ücret farklılıklarını açıklamaktadır.

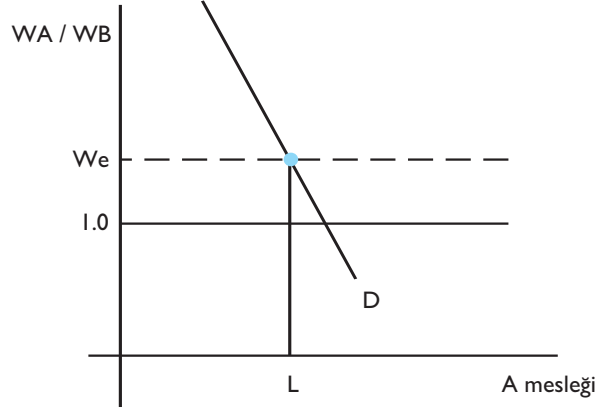
Nitelikli (A) ve niteliksiz (B) sayılabilecek iki meslek alınsın. Bu meslekler arasındaki ücret oranı  $WA/WB$  olacaktır. Aşağıdaki şekilde dikey ekseninde bu oran yatay ekseninde de nitelikli A mesleğinde çalışanlar gösterildiğinde, bireylerin A mesleğine olan talebi  $W_e$  ücret oranından tam esnek olacaktır. A mesleğinde çalışanların ücreti B mesleğinde çalışanların ücretinden yüksek olduğu için bu oran 1'in üzerinde olacaktır. Nitelik arttıkça yani beşeri sermaye arttıkça aradaki fark da artacaktır. A mesleğine olan ücreti belirten  $W_e$  ücreti 1'in o ölçüde üstünde olacaktır ki A mesleğinin iç getiri oranı boş zaman tercihi oranına eşit olacaktır. Şayet  $WA/WB$  ücreti A mesleğinin ücreti olan  $W_e$ 'yi aşıyorsa, o zaman kişiler B mesleğini



terkedip A mesleğine geçeceklerdir. Aksine  $W_A/W_B$  ücreti  $W_e$ 'nin altına düşerse B mesleğinin ücreti daha yükseleceğinden A mesleğinden B mesleğine geçişler olacaktır. Bu durumda Neo-Klasik çerçevede B mesleğinde ücretler azalacak A mesleğinde ücretler artacaktır. Bu durum  $W_e$  ücretine eşit olana kadar sürecektir. Bundan dolayı kişilerin A mesleğine olan arz eğrisi  $W_e$  nispi ücret düzeyinde tam esnek olmalıdır. Sonuç olarak B'den A mesleğine geçenler artacaktır.

Şekil 7.2

Beşeri Sermaye  
Farklılığına Dayalı  
Ücret Farklılığı



Bazı meslekler için ücreti farklı hâle getiren bireysel tercihler arasında icra edilen mesleğin bireye sağladığı boş zaman olanakları bulunmaktadır. Birey meslek tercihinde bulunurken daha düşük ücret kazancı elde etmeyi ancak bunun karşılığında kendisine daha fazla boş zaman kalmasını isteyebilmektedir. Yüksek ücret daha az boş zaman, düşük ücret daha fazla boş zaman anlamına geldiği için, bireysel tercihlerde boş zaman ölçütü mesleki seçimlerde talep eğrisinin aşağıya ya da yukarıya kaymasına neden olmaktadır.

### Ücret Farklılığı ve Bireyin Kıdemli

Ücretleri kendi aralarında farklı hâle getiren ve bireye bağlı olarak ortaya çıkan unsurlardan biri de kıdem ile ilişkisidir. Yani bireyin yaptığını ne süredir yapmakta olduğu, bir ölçüde kazandığı tecrübe çalıştığı sürelerle ilişkilidir. Uzun yıllar çalışan bireyin ücreti, mesleğe yeni başlayanlara göre daha yüksek olacaktır. Bu konuda başlıca iki tez bulunmaktadır. Bunlardan ilki beşeri sermaye unsuruna bağlı olarak bireyin yaşı arttıkça, bilgi ve becerisinin de artmakta oluşuna ilişkindir: Yaş ilerledikçe işlerin daha yetkin icra edilişi. İkinci tez ise kıdem artışı ile ücret artışı arasındaki ilişkiye değinen ampirik (deneysel) çalışmalardır.

1986 yılında Fransa'da yapılan ücret araştırmasına göre, yaş ile kıdem arasında ve sanayideki ortalama ücretlerle kıdem arasında ilişkiler bulunmaktadır. Buna göre yaş ile kıdem arasındaki ilişki, 45 yaşa kadar pozitif, 45 yaş sonrası ise negatif bir durum alır. Daha sonra yapılan araştırmalar da (Lollivier ve Payen) bu ilişkiyi doğrulamakta, ancak çalışanın nitelik seviyesi düşük ise yaş ile kıdem arasındaki pozitif ilişki daha zayıf olarak kurulmaktadır. Ortalama olarak 50 yaşındaki bir işçi 20 yaşındaki işçiye göre yüzde 12 daha fazla kazanmaktadır. Ancak bu durum usta işçi ile aralarındaki farkı yüzde 39'a, bir teknisyenle farkı ise yüzde 76'ya çekmektedir. Örnek verirsek, bir mühendisin yaş diliminin yükselmesi ile ücret düze-

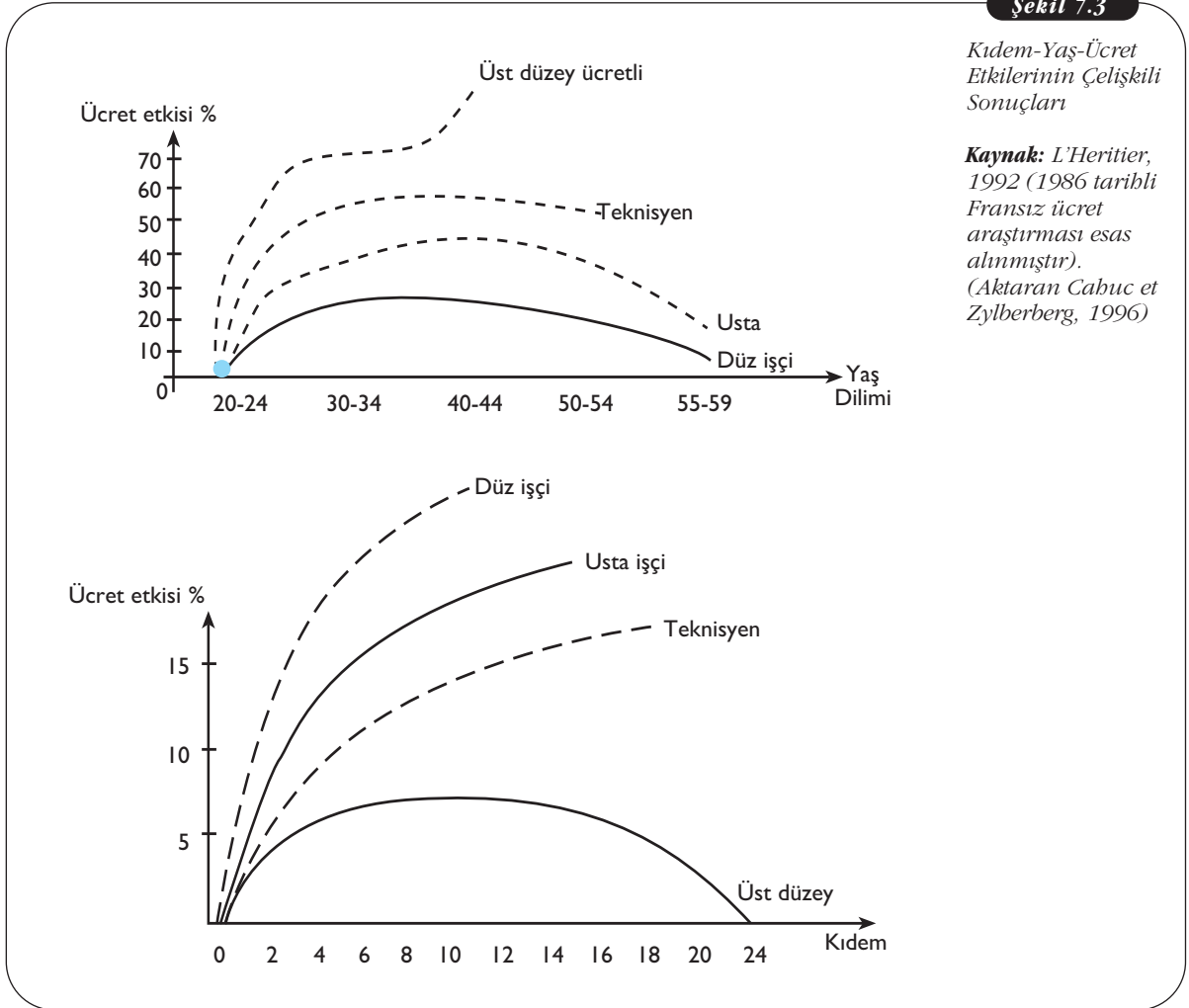
yi yükselebilmekte, öte yandan bir inşaat işçisinin yaşı ile ücreti arasında pozitif bir ilişki çalışma hayatının her döneminde bulunmamaktadır.

Diğer yandan, kıdem ile ücret arasındaki ilişkiler aynı araştırmanın sonucuna göre tamamen ters bir nitelik taşımaktadır. Nitelikli bir usta işçi 30 yıllık bir kıdem sonunda başlangıç ücretinin yüzde 20 üstünde kazanırken, bir düz işçi ise 30 yıl sonra başlangıç ücretinin sadece yüzde 15'i kadar üstünde kazanabilmektedir.

**Şekil 7.3**

*Kıdem-Yaş-Ücret Etkilerinin Çelişkili Sonuçları*

**Kaynak:** L'Heritier, 1992 (1986 tarihli Fransız ücret araştırması esas alınmıştır). (Aktaran Cabuc et Zylberberg, 1996)



## Ücretlerin Geçici Olarak Farklılaşması

Geçici ücret farklılıklarının dayandığı varsayım, yukarıda açıklandığı gibi bir süre sonra ücretlerin eşitleneceği temeline dayanmaktadır. Bu bağlamda ücret farklılığı olarak sadece mesleklerden, nitelik farklılıklarından, endüstriler arası farklılıklardan ve bölgeler arası farklılıklardan kaynaklanan ücret farkları bulunduğu varsayılmaktadır. İşgücü piyasası işleyişi ile bu farklar tamamen ortadan kalkmasa bile ücretleri birbirlerine yaklaştırdığı kabul edilmektedir. Geleneksel Neo klasik model ücretlerin doğal olarak nasıl eşitleneceğini açıklamaktadır.

İşgücü piyasalarında çalışanlar tam rekabet koşullarında olduğu gibi "aynı" ücret oranıyla karşı karşıya kalmazlar. Rekabet piyasasında hakim olan ve ücretin belirlenmesinde etken unsur olarak kabul edilen piyasalar arasındaki hareketlilik ve

bilgi akışının tam olmasının gerçek durum ile örtüşmediği bilinmektedir. Çalışanlar hem benzer nitelikler göstermedikleri için hem de çalışanların mobilitesi düşük olduğu için, ücretler de farklılaşmaktadır. Bu ücret farklılıklarının geçici olduğu, işgücü piyasasının işleyişi ve kuralları ile ortadan kalkacağı ve farklılıkların eşitleneceği Neo klasik İktisat tarafından kabul edilen temel argümanlardan birisidir.

Sonuçta ücret farklılıklarını etkileyen unsurları değerlendirirsek şunları söyleyebiliriz;

- Mesleklerin arz fonksiyonlarına şeklini veren unsurlar, bireyler arasındaki boş zaman tercihleri, risklerden kaçınma dereceleri ve prestij gibi ücret dışı unsurlara verdikleri değerler arasındaki farklılıklardır. Bu unsurlar arz fonksiyonunu kaydırarak ücretlerin farklı hâle gelmesine yol açarlar.
- Ücret farklılıklarını ele alırken yapılan değerlendirmeler genel olarak iki meslek grubu için alınmaktadır. Ancak her mesleğin kendi içinde birbirinden farklı beşeri sermaye yatırımları, riskleri, ve fark yaratan ücret dışı unsurları bulunmaktadır. Bu nedenle yapılacak ücret karşılaştırmalarında mesleki çeşitliliğin sağladığı çok farklı bileşenler birlikte değerlendirilmelidir.
- Ücretler arasındaki farklılığı belirlemede bir diğer açıklayıcı etken beşeri sermaye yatırımları arasındaki oluşan farklardır. Bu farklar sayesinde ücretler de farklı hâle gelmektedir.

SIRA SİZDE

2

**Sizce firma ölçeği ile ücret farklılıkları arasında bir ilişki var mıdır?**

## HEDONİK (HAZCI) TEORİ

Firmaların teklif ettikleri ve işçilerin kabul ettikleri işlerin çoğunun farklı nitelikleri vardır. Ücretler genel olarak işlerin sorumluluk düzeyleri, tempoları, işten atılmaya karşı sağladıkları güvence, çalışma koşulları ve kaza riskleri gibi pek çok unsura göre farklılaşır. Bu unsurların bir bölümü işçiler tarafından olumsuz olarak değerlendirildikleri için, telafi edici ücret farklılıkları ödenmesi söz konusu olur. Ücretlerin Hedonik Teorisi, bu olumsuz koşullardan sadece bir tanesini -örneğin, iş başında yaralanma riskini- ele alarak, olumsuz bir çalışma koşulunun varlığı hâlinde iş seçme sürecinin nasıl işlediğini analiz eder. İş seçme sürecinin tüm boyutlarını ve bu sürecin olası sonuçlarını anlamaya yönelik olarak da hem işveren hem de işçi açısından konuya yaklaşır. Neo klasik Hedonik Teorinin temel varsayımları şu şekilde özetlenebilir (Ehrenberg-Smith, 1991:226):

1. Fayda maksimizasyonu: İşçiler gelirlerini değil, faydalarını maksimize etmek isterler. Eğer, işçiler gelirlerini maksimize etmek isteselerdi, mevcut işlerden her zaman en yüksek ücretli olanını tercih edeceklerdi; ancak telafi edici ücret farklılıkları bazı insanların en yüksek ücreti ödeyen işi değil, daha düşük ücretli ancak daha cazip işi seçtiği zaman ortaya çıkar. Bu tercih, işverenlere düşük ücretli ancak çalışma koşulları açısından cazip iş tekliflerinde bulunmalarına yol açar; böylelikle ücretler de eşitlenme eğiliminde olmaz; daha çok yeni işe alınan işçiler için net avantajlar (yani ücretten elde edilen toplam fayda ve iş koşullarının fiziksel özellikleri) eşitlenme eğilimine girer.

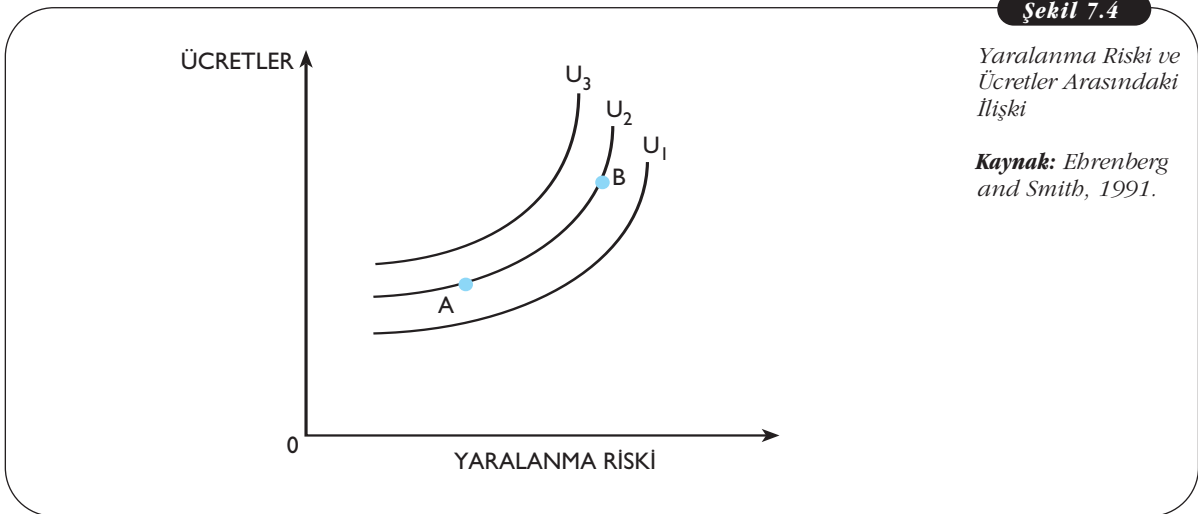
2. Tam bilgi: İşçilerin mevcut işlerin tüm özelliklerinden haberdar olduğu varsayılır; bu bilgiyi işe girmeden önce mi, yoksa işe girdikten sonra mı edindiklerinin çok fazla önemi yoktur. Her iki durumda da bir şirket hiçbir ücret farklılığı olmayan "kötü" bir işi teklif ettiğinde, işçi bulmakta sorunlarla karşılaşacak ve ücretleri artırmak zorunda kalacaktır.

3. İşçilerin hareketliliği (mobilitesi): İşçilerin seçme hakkına sahip oldukları çok geniş bir yelpazedeki iş teklifleri ile karşı karşıya oldukları varsayılır; yani potansiyel olarak işçilerin mobilitesi yüksektir.

### İşçilerin Tercihleri

İşçilerin işyerinde yaralanma riski yüksek olan işleri tercih etmeyeceği öngörülür. Her yıl toplam çalışanların % 3'ünün yaralandığı bir firmadan ₺5'lik saatlik ücret teklifi alan bir işçi, bu işte çalışmaktan dolayı belirli bir fayda düzeyini elde edecektir; eğer yaralanma riski % 4'e yükselirse, işin diğer nitelikleri sabit tutulmak kaydıyla, işçinin aynı fayda düzeyini elde etmesi için daha yüksek ücretin ödemesi gerekecektir; zira telafi edici ücret farklılıkları yaralanma riskine ex ante olarak bir telafi sağlar; işçiler aynı zamanda işbaşındaki yaralanmalar için ex post (yaralanma sonrası) tazminat ödemesine tabi olabilirler (Ehrenberg-Smith, 1991:266).

Şekil 7.4'te görüldüğü gibi, her bir fayda düzeyine bir farksızlık eğrisi karşı gelmektedir. Belirli bir risk söz konusu olduğunda, daha yüksek ücret düzeyi daha fazla fayda yaratacağı için en soldaki farksızlık eğrisi  $U_3$  üzerindeki her nokta,  $U_2$ 'deki noktalara ve  $U_2$  üzerindeki her nokta da  $U_1$  üzerindeki her noktaya tercih edilecektir.



Farksızlık eğrilerinin dışbükey şekli, azalan marjinal ikâme oranına karşı geldiğine göre,  $U_2$  üzerindeki B noktasında işçi görece olarak yüksek ücret alır ve büyük oranda yaralanma riski ile karşı karşıyadır. Bu durumda işçi, yaralanma riskinde bir azalma olursa daha az ücrete razı olacaktır; zira büyük riskler olası bir tehlikeyi işaret eder. Ancak, yaralanma riski iyice azaldıkça ve ücretler buna bağlı olarak düştükçe, işçinin daha az yaralanma tehlikesine karşı, ücretlerin düşmesine pek gönüllü razı olmadığı görülür, çünkü zaten düşük risk altında, yaralanmanın gerçekleşme ihtimali de çok düşüktür (Ehrenberg-Smith, 1991:268).

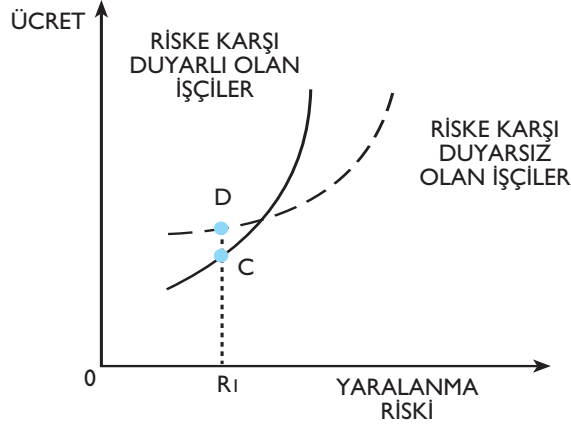
İnsanlar, kuşkusuz yaralanma riskini göze alma konusunda farklı davranırlar. Bu tip risklere daha duyarlı olanlar, yaralanma riskindeki ufak bir yükseliş karşısında daha yüksek ücret artışı talep edeceklerdir. Duyarlı işçilerin farksızlık eğrileri, yaralanmalara karşı daha duyarsız olanlara göre daha dik seyredecektir (bkz. Şekil 7.5). Şekil 7.5'te, R1 risk oranında, C noktasındaki eğim, D noktasındaki eğimden büyüktür; zira C noktası yaralanma riskine karşı duyarlı bir kişinin fark-

sızlık eğrisi üzerinde yer alırken, D noktası daha az duyarlı bir kişinin farksızlık eğrisi üzerindedir (Ehrenberg-Smith, 1991:268).

**Şekil 7.5**

*Yaralanma Riski Konusunda Farklı Davranışları Olan İki İşçinin Farksızlık Eğrileri*

**Kaynak:** Ehrenberg and Smith, 1991.



## İşverenlerin Ücret Tercihleri

Yaralanma riski ile ücret değiş tokuşu karşısında işverenin konumunu irdelerken, Hedonik Teori üç temel varsayıma dayanır:

1. İşçilerin karşı karşıya kaldığı yaralanma riskinin azaltılmasının maliyeti vardır; makinalara güvenlik ekipmanları yerleştirmek, iş giysilerinin gerekli donanıma sahip olması, çalışma süresinin iş kazalarına karşı verilecek eğitim programlarına göre ayarlanması vb. gibi.

2. Rekabetçi baskılar nedeniyle, bütün firmalar 0 kâr düzeyinde üretimde bulunacaklardır (yani bütün maliyetlerin karşılandığı ve sermayenin getiri oranının benzer yatırımlarla aynı düzeyde olacağı noktada) (Ehrenberg-Smith, 1991:269).

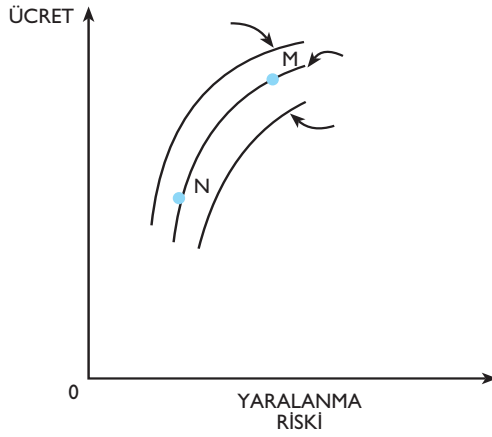
3. İşin, yaralanma riski dışındaki tüm nitelikleri veri kabul edilir. Bu üç varsayım gereği, bir firma yaralanma riskini azaltacak bir programı yürütecek olursa rekabetçi konumunu sürdürmek için ücretleri azaltmak zorunda olacaktır. Dolayısıyla, teoride firmaları düşük yaralanma riskinin düşük ücretlerle, yüksek yaralanma riskinin yüksek ücretlerle eşleştirdiği bir konumda tuttuğunu varsayar. Burada sabit kaldığı kabul edilen diğer şeyler, işin diğer nitelikleri ya da ücret dışı ödemeler olabilir; sonuçta bir firma yaralanmaları azaltıcı güvenlik önlemlerine daha çok harcama yaparsa, rekabetçi konumunu sürdürebilmek için diğer şeylere daha az harcamak zorundadır. Bu nedenle, "ücretler" kategorisi, çalışma koşullarının kısaltılmış bir karşılığı olarak ele alınabilir (Ehrenberg-Smith, 1991:269).

İşverenin, yaralanma risk oranı ile ücretler arasındaki değiş tokuşu nasıl gerçekleştirdiğini göstermek için eş kâr (isoprofit) eğrileri kullanılabilir. Veri bir eş kâr eğrisi boyunca yer alan tüm noktalar, aynı düzeyde kâra karşı gelen ücret/risk bileşimlerini gösterir. En sağdaki eğriler daha yüksek kâr düzeylerine karşı gelir, zira iş sözleşmesindeki tüm unsurlar veri kabul edildiğinde, bu bölgede her risk düzeyi daha düşük ücret düzeyine karşı gelmektedir.

**Şekil 7.6**

*İşveren İçin Eş Kâr Eğrileri*

**Kaynak:** *Ehrenberg and Smith (1991:270)*



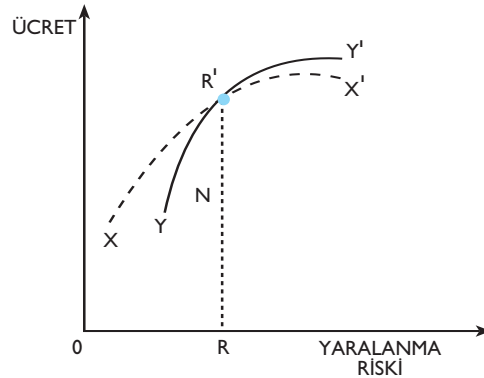
Eş kâr eğrilerinin içbükey olması, iş kazalarını önlemeye dönük harcamaların marjinal getirisinin azaldığını gösterir. Örneğin, firma M noktasında üretimde bulunuyorsa, bu noktada yaralanma riski yüksektir. Riski azaltmak için, firmanın yapacağı ilk harcamanın getirisi görece olarak yüksek olacaktır; çünkü firma göze görünür ve ortadan kaldırılması daha az masraf gerektiren aksaklıkları gözden geçirerek kazalara karşı bir güvenlik ağı oluşturmayı seçecektir. Dolayısıyla, kaza riskinde ve yapılan harcamadaki azalma görece olarak büyük olduğundan, firmanın kârını sabit tutması için ücretleri çok fazla düşürmesine gerek kalmayacaktır. Bu nedenle, M noktasında eş kâr eğrisi görece olarak daha düzdür. N noktasında ise eğri daha diktir; çünkü firma kaza riskini azaltacak bir program uyguladığında, kârını sabit tutabilmek için ücretleri biraz daha düşürmek zorundadır; yani N noktasında güvenlik önlemleri için katlanılan maliyet daha yüksektir.

Eş kâr eğrilerinin eğimlerinin, risk düzeylerini azaltma maliyetlerini yansıttığı varsayılmaktadır. İş kazalarının engellenmesinin maliyeti yüksek olduğunda, kârları sabit tutabilmek için ücretleri düşürmek kaçınılmaz olduğundan, böyle bir durumda eş kâr eğrileri daha dik olacaktır. Şekil 7.7'de YY' eğrisiyle bu tip bir firmanın eş kâr eğrisi gösterilmektedir. Yaralanma riskinin düşük olduğu firmalarda ise eş kâr eğrileri daha yatıktır. Şekil 7.7'de, XX' eğrisi YY' eğrisine göre her risk düzeyi için daha yatıktır; bu da firma X'in, firma Y'ye göre kaza riskini daha düşük maliyetle düşürdüğünü gösterir (Ehrenberg-Smith, 1991:269-270).

**Şekil 7.7**

*İki Firmanın Eş kâr Eğrileri*

**Kaynak:** *(Ehrenberg-Smith, 1991:271)*



## İşçi ve İşverenlerin Buluşması

İşçilerin, iş seçerken amaçları en yüksek faydaya ulaşmak olarak belirlenmiştir. Bu durumda, aynı ücret düzeyine sahip iki iş teklifi ile karşı karşıya kalırlarsa daha düşük yaralanma riskine sahip işi seçeceklerdir; eğer yaralanma oranları eşit iki iş teklifi ile karşı karşıya kalırlarsa daha yüksek ücreti ödeyen firmayı tercih edeceklerdir. Bir başka deyişle, genel olarak işçilerin en yüksek farksızlık eğrisini tercih edecekleri söylenir.

Öte yandan işverenler, bol keseden teklif yapamazlar; zira daha düşük maliyetle çalışan rakipleri tarafından piyasadan silinirler. Ancak, iş teklifleri çok da cazip olmazsa çalışacak işçi bulamayabilirler; bu iki koşul firmaların rekabetçi piyasada 0 kâr düzeyine sahip eş kâr eğrileri ile temsil edilmelerine yol açar.

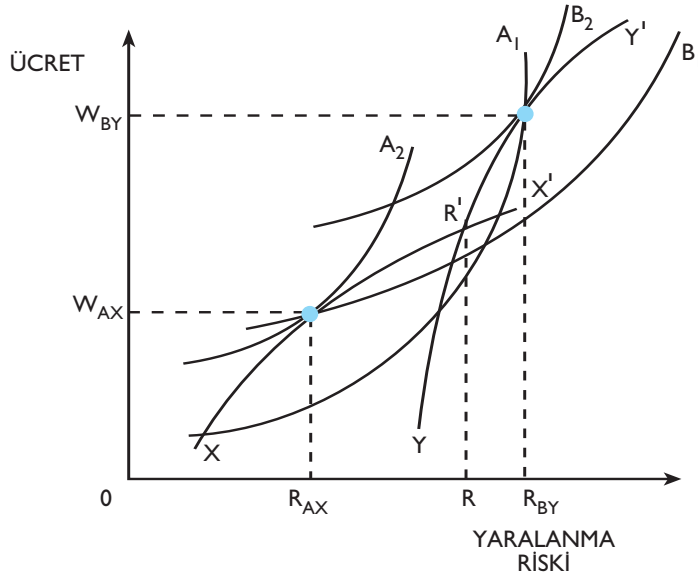
İşçinin farksızlık eğrisi ile işverenin eş kâr eğrisini birlikte gösteren Şekil 7.8'de, X ve Y gibi iki firmanın eş kâr eğrileri ile A işçisi ve B işçisinin farksızlık eğrileri verilmektedir. İşçi A, A<sub>2</sub> eğrisi boyunca WAX ücret düzeyinde ve RAX risk oranında işveren X için çalışarak; işçi B ise WBY ücret düzeyi ve RBY risk oranında işveren Y için çalışarak faydasını maksimize eder (Ehrenberg-Smith, 1991:271).

A'nın seçimine daha yakından bakıldığında şu söylenebilir: Eğer A, B'nin kabul ettiği ücret/risk bileşimini kabul etmiş olsaydı, A<sub>2</sub>'den daha düşük düzeyde olan A<sub>1</sub> fayda düzeyini elde edecekti. İşçi A, iş güvenliğine daha çok önem vermektedir ve W ücret düzeyi yüksek kaza riskini telafi edecek kadar doyurucu görünmemektedir. İşçi B ise kaza riskine karşı daha az duyarlıdır ve B eğrisi üzerindeki WBY ve RBY seçeneğini, A'nın kabul ettiği teklife göre daha cazip bulmaktadır. İşçi B, yaralanma riskinin RBY'den RAX'e düşmesine karşılık, ücretinde WAX'a karşı gelen bir azalmaya razı olmamaktadır; çünkü bu tercih onu B<sub>1</sub> eğrisi üzerine yerleştirecektir.

**Şekil 7.8**

*İşçi ve İşverenlerin Buluşması*

**Kaynak:** Ehrenberg and Smith, 1991.



İşçi A'nın X firması ve işçi B'nin de Y firması ile anlaşması rastgele ya da tesadüfi bir buluşma değildir; X firması kazalara karşı güvenlik önlemlerini görece olarak daha ucuza mal edebilir, ancak daha yüksek risk düzeylerinde üretimde bulu-

narak bu maliyetleri daha fazla aşağıya çekemez. Bu nedenle, X firması A gibi işçileri cezbeden düşük risk oranına sahip bir üretici olacaktır.

Benzer bir şekilde de işveren, Y yüksek risk oranına sahip, dolayısıyla güvenlikle ilgili maliyetlerden yüksek tasarruf sağlayan ve daha yüksek ücret ödeyebilen rekabetçi yapıda bir üreticidir. Bu nedenle, işveren Y, B gibi parasal ücretlere karşı kuvvetli eğilimi ve aynı zamanda iş güvenliği ile ilgili zayıf duyarlılığı olan işçileri firmasına çekebilmektedir (Ehrenberg-Smith, 1991:272).

## Teklif Eğrisi

Bir önceki başlık altında analiz edilen, işçi-işveren buluşması, sadece 2 işçi ve 2 işveren için değil; sonsuz sayıda işçi ve işveren için de genelleştirilebilir. Bunun için, Şekil 7.7 ve Şekil 7.8'deki kabul edilme şansı olan iş tekliflerini gösteren  $XR'Y'$  eğrisine yakından bakmak gerekmektedir. Bu eğri, teklif eğrisi olarak adlandırılır; çünkü sadece  $XR'Y'$  eğrisi üzerinde işçiler tarafından kabul edilebilecek ve işverenlerin ödeyebilecek güçte oldukları iş teklifleri yer alır (Ehrenberg-Smith, 1991:272).

Firmalar için 0 kâr düzeyine sahip eş kâr eğrileri sonsuz sayıda olup, orijine yakın bölümden başlayarak sağ tarafa doğru uzanan bir eş kâr eğrileri seti oluştururlar. İşçiler, bu eğri setinin sadece en solunda yer alan teklifleri kabul edeceklerdir; zira bunun tersini yapmak, her risk düzeyinde daha az ücrete razı olmak anlamına gelecektir. Dolayısıyla, kabul edilebilir iş teklifleri, kalın çizgiyle gösterilen ve  $XR'Y'$  hattını izleyen teklif eğrisi üzerinde yer alacaktır. Piyasada daha çok sayıda firma olursa teklif eğrisi daha düz hâle gelecektir. Teklif eğrisi her zaman yukarı doğru, pozitif eğimlidir; çünkü kaza riskinin azaltılmasının maliyetli olduğu varsayılmaktadır; bu durumda risk yüksekse fayda düzeyini sabit tutmak için daha yüksek ücret ödenmesi gerekecektir (Ehrenberg-Smith, 1991:272-73).

Ücretlerin Hedonik Teorisi, genel olarak iki argümana dayanır. Birincisi, ücretler kaza riski ile birlikte artar (c.p.). Bu saptamaya göre, her işin, işçilerin olumsuz olarak değerlendirdikleri niteliklerini telafi edici ücret farklılıkları mevcuttur. İkinci olarak; iş güvenliğine, kaza riskine duyarlı olan işçiler, iş güvenliğinin daha düşük maliyetle garanti edildiği firmalarda işe gireceklerdir; böylelikle iş güvenliği yüksek ancak düşük ücretli işleri tercih edeceklerdir. İş kazalarına karşı daha az duyarlı olanlar ise yüksek ücretli, kaza riski yüksek, yani iş güvenliği garanti edilmiş işlere gireceklerdir (Ehrenberg-Smith, 1991:273).

## STATÜ ARAMA MODELİ

İş seçimi sürecinde, telafi edici ücret farklılıklarını açıklayan bir başka model de Statü Arama Modelidir. Bu modelde, işçiler mesleklerini ve işverenlerini seçerken, ücret ve iş güvenliğinin yanı sıra görece sosyal statülerini de dikkate alarak karar verirler. Hedonik Teori, işçilerin hem iş güvenliği hem de ücretlerle satın alabilecekleri mal sepetinden elde edecekleri faydayı dikkate aldıklarını varsaymaktadır; ancak işçiler diğer işçilere kıyasla elde edecekleri görece sosyal statüden de tatmin olabilirler. Yakın çevrelerindeki ya da referans aldıkları sosyal gruptaki insanların çocukları gibi, kendi çocuklarının da özel koleje gitmesini isteyebilirler ya da yakın akrabalarının sahip olduğu kadar güzel ve lüks bir eve sahip olmayı isteyebilirler. İnsanların toplumdaki görece statülerinin ya da sosyal konumlarının varlığı ile ilgili kaygının temel özelliğinin, diğer insanların tüketim düzeyi olduğu kabul edilir; dolayısıyla insanların tatmin olmaları sadece kendi tüketim düzeyine bağlı değildir (Ehrenberg-Smith, 1991:284-85).

Bu tip toplumsal kaygılar, işçilerin ve diğer insanların kolaylıkla algılayabileceği "gösterişli/seçkin" malların tüketimine önem vermelerine yol açabilir. Bu neden-



le parasal gelir ve parasal gelirin satın alabilecekleri (araba, ev, çocuklar için uygun bir okulun ücreti); gözlenmesi daha zor ve bir insanın sosyal gruptaki yerini belirlemede az ya da çok etkisiz kalan diğer mallardan (örneğin, iş yerindeki iş güvenliğinden) daha fazla önemli hâle gelebilir. Seçkin olmanın önemi, işçileri iş riskinin azaltılması yönündeki gerçek özlemlerini sistematik olarak olduğundan daha az önemliymiş gibi göstermelerine yol açabilir.

Şekil 7.9

İki Kişi İçin Piyasa Çıktısı Optimal Olmayan Oyun

Kaynak: Frank, 1985.

		A'NİN SEÇENEKLERİ			
		LW-HS		HW-LS	
B'NİN SEÇENEKLERİ	LW-HS	(A) 12,	(B) 12	(A) 14,	(B) 7
	HW-LS	(A) 7,	(B) 14	(A) 9,	(B) 9

Bu modelde, A ve B kişilerinin, birbirleri için birer referans grubu oluşturdukları ve her birinin yüksek ücret/düşük iş güvenliği (HW/LS) ve düşük ücret/yüksek iş güvenliği (LW/HS)'ne sahip işler arasında seçim yapması gerektiği varsayılmaktadır. Şekilde görüldüğü gibi, ikisi de LW/HS seçeneğini tercih ederse her biri 12 birimlik mutluluk elde edecektir; eğer ikisi de HW/LS opsiyonunu seçerse 9 birimlik mutluluk elde edeceklerdir. Her iki durumda da eşit statüye sahip olacaklardır; çünkü iki bireyin de tüketim düzeyleri eşittir, statüleri eşit kalmaya devam ettiği sürece, modelin varsayımı gereği, her biri düşük ücretli, yüksek iş güvenliğine sahip işi tercih edecektir; eğer her ikisi de davranışlarını koordine edebilir ve LW/HS opsiyonunu seçme konusunda anlaşılırlarsa, toplam faydaları maksimize edilmiş olacaktır (Ehrenberg-Smith, 1991:286).

Oysa problem, her işçinin, kendisi LW/HS opsiyonunu seçtiğinde, diğerinin yüksek ücretli işi seçerek yüksek gelire desteklenmiş daha yüksek bir toplumsal statü kazanmasına duyulan şüphe ile ortaya çıkacaktır. A, B'nin ne yapacağından emin olamayacağı için bütün opsiyonları düşünmek isteyecektir. Eğer B, LW/HS opsiyonunu seçmiş olsaydı; işçi A, HW/LS'i seçmeyi daha uygun bulacaktı; LW/HS'i seçmek 12 birim mutluluk getirecekti; ancak HW/LS' i seçmek (A'nın parasal ücretinin tüketim paketinin gösterişe dönük bölümünü artırarak) A'ya 14 birim mutluluk getirecekti. Benzer bir şekilde, işçi B, HW/LS'i seçmiş olsaydı A HW/LS'i seçmeyi daha cazip bulacaktı; böylelikle LW/HS'e karşı gelen 7 birimlik mutluluk yerine, 9 birimlik mutluluğa ulaşmış olacaktı. Sonuçta, işçi B hangi seçimi yaparsa yapsın, işçi A'nın HW/LS'i seçerek daha iyi durumda olacağına kendini inandırmış olacaktır (Ehrenberg-Smith, 1991:286).

HW/LS seçeneğine yönelmek isteği, işçi B için de geçerlidir; çünkü B'nin en iyi seçenekleri A'nın opsiyonları olarak verilir (ödeme matrisi simetriktir). Davranışlarını koordine etmeden hem A hem de B yüksek ücret/düşük iş güvenliğine sa-

hip işleri seçmeye yöneleceklerdir; çünkü her ikisi de gösterişli mallara düşkündür. Seçimleri toplumsal olarak optimal değildir; zira her ikisi de HW/LS'i seçtiğinde toplam faydaları, her biri tek tek LW/HS'i seçtiği zaman elde edecekleri fayda düzeyinden daha küçüktür. Şekil 7.9'daki matris “Mahkumun İkilemi” adıyla tanınır. Oyun teorisinin (game theory) en meşhur örneğidir. Bu adlandırmanın hikayesi şöyledir: İki kişi bir suçtan ötürü yakalanır ve ayrı ayrı sorgulanır, eğer hiç biri konuşmazsa her ikisi de serbest bırakılacak ve her biri ganimetin yarısına el koyacaktır. Ancak, birisi diğerini suçlarsa serbest bırakılacak ve diğeri de hapse atılacaktır ve serbest kalan zanlı tüm ganimeti elde edecektir. Öte yandan, iki zanlı aralarında anlaşamayıp koordineli davranamazlarsa, her ikisi de suçunu itiraf edecek ve her ikisi de hapse atılacaktır.

Bu modelin telafi edici ücret farklılıkları ile ilgili argümanı şu şekilde özetlenebilir: eğer çalışanların toplumdaki görel konumları, hangi işe gireceklerine karar verirken etkili oluyorsa, aktörleri etkileşimsiz kalan ya da koordine edilemeyen bir piyasa, tüm değiş tokuşların tatmin edici olmasını garanti edemez; yani piyasa çözümü başarısız olur; çünkü işçilerin gerçekte istediklerinden çok daha fazla bir biçimde, gösteriş mallarına önem vermesine yol açabilir. Böylece, işçiler, daha düşük ücret düzeylerinde, iş güvenliği ile ilgili yasal düzenlemeler yoluyla, iş güvenliğini daha fazla önemsemeyi kolektif bir anlaşmayla çıkarlarına uygun bulabilirler ve bu tercih serbest piyasa mekanizmasının asla sağlayamayacağı bir opsiyon olabilir. Bu oyunda, herkesi LW/HS seçeneği ile kısıtlamanın sonucunda hiç kimse HW/LS seçeneğinin bireysel yararlarından faydalanamaz ve bu durumda statü arama oyununun galibi yoktur. Bu muhakeme ya da akıl yürütme tarzı, iş güvenliği için bedel ödeme isteğinin bir göstergesi olarak, telafi edici ücret farklılıklarının yetersiz olduğu sonucuna ulaşır. Ancak, bu oyunun kazananının olmaması, statü arama davranışı söz konusu olduğunda sadece bir olasılığa işaret eder, yoksa önlenemez, engellenemez bir olasılık değildir. Sadece, toplumsal statülerle ilgili tercihler, iş güvenliği ile ilgili tercihlerden daha güçlü olduğu sürece, statü arama çabası, toplumsal olarak “yanlış” bir çıktı ile (HW/LS) sonuçlanacaktır. Öte yandan, iş güvenliğine daha fazla önem verseydi ve Şekil 7.10'daki matris geçerli olsaydı, her iki işçi de sosyal statülerine rağmen, düşük ücretli/yüksek iş güvenliğine sahip işi seçeceklerdi. Dolayısıyla, statü arama davranışı, her zaman çalışanların “gösteriş” mallarını aşırı derecede önemsemesine yol açmayacaktır (Ehrenberg-Smith, 1991:286-87).

Şekil 7.10

İki Kişi için Piyasa Çıktısı Optimal Olan Oyun

**Kaynak:** Frank, 1985.

		A'NIN SEÇENEKLERİ			
		LW-HS		HW-LS	
B'NİN SEÇENEKLERİ	LW-HS	(A) (B) 12, 12	(A) (B) 11, 9		
	HW-LS	(A) (B) 9, 11	(A) (B) 8, 8		

## Özet



### *Adam Smith'in Net Avantajlar Teorisi'ni açıklamak.*

Smith, Net Avantajlar Teorisi'nde ücret farklılıklarını beş temel nedene bağlamıştır. Bunlardan ilki, çalışma ortamının doğasını kastederek işin kabul edilebilirliği, ikincisi; işi öğrenmenin maliyeti, üçüncü olarak; istihdamın sabitliği, dördüncüsü; işin güvenilirliği ve son olarak da kişisel başarı ya da prestij unsurudur.



### *Telafi edici ücret farklılıklarının nedenlerini tartışmak.*

Ücreti farklı hâle getiren işletmenin olumsuz çalışma koşullarının yanında yapılan işin taşıdığı risklerdir. Örnek olarak verilirse, güvenlik hizmeti icra edenler üstlendikleri risk nedeni ile telafi edici ücret farklılıklarından yararlanmaktadırlar.

İşyeri koşulları arasındaki farklar kadar, yapılan işin niteliğindeki farklılıklar da ücret farklılıklarına yol açmaktadır. Bazı işleri icra edenlerin elde ettikleri toplumsal statü ve mesleki prestijleri ile ücretleri arasında her zaman bir bağlantı bulunmamaktadır. Ancak birey tarafından arzu edilen statü ve prestij, ücretin bazı durumlarda daha düşük kalmasını "telafi" edebilmektedir. Bazı hâllerde ise ücretin düşük kalması ileride beklenen statü ile kazancı dengelemektedir.

Her mesleğin farklı nitelikleri bulunmakta ve bu niteliklerin kazanılmasında farklı harcamalar yapılmaktadır. Bir tıp eğitimi için yapılan harcama ile öğretmenlik eğitimi için yapılan harcama kalemleri farklılaşabilmektedir. Kuşkusuz daha uzun bir eğitim daha fazla bir harcamayı gerektirmektedir. Bu da ücret farklılıklarını yaratan temel nedenlerden birisidir.



### *Hedonik Teori ve Statü Arama Modeli'ni açıklamak.*

Firmaların teklif ettikleri ve işçilerin kabul ettikleri işlerin çoğunun farklı nitelikleri vardır. İşler sorumluluk düzeyleri, tempoları, işten atılmaya karşı sağladıkları güvence, çalışma koşulları ve kaza riskleri gibi pek çok unsura göre farklılaşır. Bu unsurlardan, işçilerin olumsuz olarak değerlendirdikleri için, telafi edici ücret farklılıkları ödenmesi söz konusu olur. Ücretlerin Hedonik Teorisi, bu olumsuz koşullardan sadece bir tanesini, işbaşında yaralanma riskini ele alarak, olumsuz bir çalışma koşulunun varlığı hâlinde iş seçme sürecinin nasıl işlediğini analiz eder. İş seçme sürecinin tüm boyutlarını ve bu sürecin olası sonuçlarını anlamaya yönelik olarak da hem işveren hem de işçi açısından konuya yaklaşır.

Statü Arama modelinde, işçiler mesleklerini ve işverenlerini seçerken, ücret ve iş güvenliğinin yanı sıra görece sosyal statülerini de dikkate alarak karar verirler. Hedonik Teori, işçilerin hem iş güvenliği hem de ücretlerle satın alabilecekleri mal sepetinden elde edecekleri faydayı dikkate aldıklarını varsaymaktadır; ancak işçiler diğer işçilere kıyasla elde edecekleri görece sosyal statüden de tatmin olabilirler. Yakın çevrelerindeki ya da referans aldıkları sosyal gruptaki insanların çocukları gibi, kendi çocuklarının da özel koleje gitmesini isteyebilirler ya da yakın ahabplarının sahip olduğu kadar güzel ve lüks bir eve sahip olmayı isteyebilirler. İnsanların toplumdaki görece statülerinin ya da sosyal konumlarının varlığı ile ilgili kaygının temel özelliğinin, diğer insanların tüketim düzeyi olduğu kabul edilir; dolayısıyla insanların tatmin olmaları sadece kendi tüketim düzeyine bağlı değildir.

## Kendimizi Sınayalım

1. Telafi edici ücret farklılıklarıyla ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi **yanlıştır**?
  - a. İşsizliğin artması telafi edici ücret farklılıklarını da artırır.
  - b. Tehlikeli işlerde telafi edici ücret farklılıkları daha yüksektir.
  - c. Telafi edici ücret farklılıkları bazı işlerde gönüllü çalışmayı teşvik eder.
  - d. Telafi edici ücret farklılıkları kötü çalışma koşulları sunan işverenler için bir cezadır.
  - e. Telafi edici ücret farklılıkları bu işleri yapanlar için bir ödüdür.
2. Aşağıdakilerden hangisi ücret farklılığının bir nedeni **olamaz**?
  - a. Sendika üyeliği
  - b. Asgari ücret uygulaması
  - c. Firma ölçeği
  - d. İşlerin beceri gereklerinin farklı oluşu
  - e. İşverenlerin ayırım yapma eğilimi
3. Aşağıdaki işkollarının hangisinde gelir düzenliliği açısından telafi edici ücret farklılığı uygulanması daha olasıdır?
  - a. Petro- Kimya
  - b. Metal
  - c. Turizm
  - d. Cam
  - e. İlaç
4. Tam rekabet piyasasındaki tek ücret kanununun gerçek hayatta gözlenemeyişinin nedeni aşağıdakilerden hangisidir?
  - a. Teorik bilgilerin yanlışlığı
  - b. Gerçek hayatta işgücünün homojen oluşu
  - c. Piyasalar arası mobilitenin kolay oluşu
  - d. İşlerin homojen oluşu
  - e. Teorinin varsayımlarının gerçek hayatta gözlenemeyişi
5. İşlerin istenmeyen özelliklerini tazmin etmek amacıyla işçilere fazladan ücret verilmesine ne ad verilir?
  - a. İkramiye
  - b. Maaş
  - c. Telafi edici ücret farklılığı
  - d. Yan ödeme
  - e. Prim
6. A. Smith'in, ücretlerin işler arasında neden farklılaştığını ortaya koyan teorisi aşağıdakilerden hangisidir?
  - a. Net Avantajlar Teorisi
  - b. Görünmez El Teorisi
  - c. Mahreçler Teorisi
  - d. Hedonik Teori
  - e. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi
7. Hedonik Teori'ye göre, yaralanma riskine karşı duyarlı olan işçilerin farksızlık eğrileri, daha duyarsız olanlara göre nasıldır?
  - a. Daha yatıktır.
  - b. Daha dikdir.
  - c. Aynı eğime sahiptir.
  - d. Yatay eksene paraleldir.
  - e. Orijinden geçer.
8. İşçilerin mesleklerini ve işverenlerini seçerken görelili sosyal statülerini de dikkate alarak karar verdiklerini ileri süren model aşağıdakilerden hangisidir?
  - a. Statü Arama Modeli
  - b. Toplumsal Tabakalaşma Modeli
  - c. Hiyerarşi Modeli
  - d. Seçim Modeli
  - e. Kaytarma Modeli
9. Aşağıdakilerden hangisi telafi edici ücret farklılıklarını uygulama nedenlerinden biri **değildir**?
  - a. Ölüm ve yaralanma riskinin yüksekliği
  - b. İşlerin beceri gereklerinin farklı olması
  - c. İşin statüsünün düşüklüğü
  - d. İşyerinin metropoliten bölgede olması
  - e. İşin mevsimlik olması
10. Hedonik Ücret Teorisi'nde, işverenin, yaralanma risk oranı ile ücretler arasındaki değiş-tokuşu nasıl gerçekleştirdiğini göstermek için aşağıdakilerden hangisi kullanılmıştır?
  - a. Farksızlık Eğrileri
  - b. Eş Ürün Eğrileri
  - c. Eş Kâr Eğrileri
  - d. Marjinal Maliyet Eğrisi
  - e. Ortalama Maliyet Eğrisi

## Yaşamın İçinden



### Kamuda Ücretler Eşitleniyor

Kamu kurumlarında aynı unvana sahip kişilerin maaşlarını eşitlemeyi öngören kararnameyle 400 bine yakın çalışana 900 milyon'luk ek ödeme yapılacak Maliye Bakanlığı'nın "Kamu Görevlilerinin Mali Haklarının Düzenlenmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname"nin geçtiğimiz hafta Resmi Gazete'de yayınlanmasıyla kamuda "eşit işe, eşit ücret" sistemi uygulanmaya başlandı. Buna göre aynı unvan ve aynı kadroda çalışan memur, müsteşar, müsteşar yardımcısı, genel müdür, genel müdür yardımcısı, daire başkanı, il müdürü ve uzmanlar arasında yaşanan maaş farkları ortadan kalkacak.

### "Yöneticiler arasındaki eşitsizlik bitiyor"

Konuyla ilgili SABAH'a konuşan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik, "Bu kararnameyle kamudaki emsal unvanlar arasındaki maaş ve ücret farklılıklarını ortadan kaldırıyoruz" dedi. Kararnameyle ayrıca yönetici kadroları arasındaki eşitsizliğin yok olacağını altını çizen Çelik, kurumlar arasındaki farklılıkların da giderilmiş olacağını belirtti. Çelik, "Önümüzdeki dönemde kariyere dayalı bir yapılanmaya geçeceğiz. Şu anda uzman, uzman yardımcısı düzeyine oturtulmuş bir kamu yapılanması söz konusudur. Bunu daha çok yaygınlaştırmayı planlıyoruz. Kararnamede tavan ve taban ücretler belirlendi. Bu tabanın altında olanlar tabana yükseltildi" şeklinde konuştu. Ayrıca yeni kararnameyle, kazanılmış haklar korunurken yaklaşık 400 bin kamu çalışanın maaşlarının artırılacağını dile getiren Çelik, bu sayede kamu çalışanlarına 900 milyon T'lik ilave ödeme yapılacağını söyledi. Yeni kararnamenin maaş hesabını oldukça kolaylaştırdığını ifade eden Sosyal Güvenlik Uzmanları Derneği Başkanı Ozan Bardakçı ise artık hem maaşların hem de kamu kurumlarındaki yan ödeme ve tazminatların eşitlendiğini belirtti. Bu durumda kimsenin maaşının düşmeyeceğini söyleyen Bardakçı, "Kamu kurumlarında aynı mevkide çalışanların maaşlarının eşitlenmesi 3-4 yılı bulur. Çünkü üst kurullarda görev yapan uzmanlarla bakanlıklarda çalışanların maaşları arasında dağlar kadar fark var. Mesela Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) Uzmanının maaşı yaklaşık 4 bin 900 T'yken, Kültür ve Turizm Bakanlığı'nda görevli Kültür Uzmanı yaklaşık 2 bin 050 T alıyor" dedi.

### Fazla mesai ücreti sınırlandırılıyor

14 Ocak 2012 tarihinden itibaren geçerli olacak kararnameyle 657 sayılı Kanuna tabi olarak çalışan personele, ayda 50 saati ve bir yılda altı ayı geçmemek üzere, fazla çalışma saat ücretinin beş katına kadar çalışma ücreti ödenecek. Öğretmenler ile Milli Eğitim Bakanlığı'na (MEB) bağlı kurumlarda öğretmen unvanıyla görev yapan yöneticiler hariç, Adalet Bakanlığı ve MEB ile diğer kamu idarelerinde görev yapan personele fiilen yapılmayan ders karşılığı ek ders ücreti ödemelerine ilişkin hükümler ise yürürlükten kaldırılacak.

**Kaynak:** [http://www.isteinsan.com.tr/isteinsan\\_gazete/kamuda\\_ucretler\\_esitleniyor.html](http://www.isteinsan.com.tr/isteinsan_gazete/kamuda_ucretler_esitleniyor.html)

## Okuma Parçası

### Küresel Ücret Farklılıkları

ÇİN'in dünyanın üretici konumuna geçmesinin ardındaki etkenlerden biri Çin'deki emek maliyetinin düşüklüğüdür.

Üretim Çin'de yapılıyor. Ama, ihracata yönelik üretimi gerçekleştiren sermayenin çok büyük bir bölümü Çin'in dışındaki (Batı) ülkelere geliyor.

Mal hareketi serbest olunca, sermaye görel olarak ucuz olan emeğin olduğu yere gidiyor. Çünkü, sermaye, emekten çok daha hızlı hareket edebiliyor. Durum böyle olması ülkeler arasındaki emek maliyetlerindeki farkların uzun dönemde kalıcı olduğu anlamına geliyor. Aksine, uzun dönemde emek maliyetleri de birbirine yaklaşacaktır.

### Uyum Sancıları

Emek maliyetlerinde ülkeler arası eşitlemeye yönelik dinamikler iki yönde çalışacaktır. Görel olarak, Çin'de emek maliyeti artacak, Batı'da emek maliyeti görel olarak düşecektir. Ücretlerin mutlak anlamda düşmesinin önünde çeşitli engeller olduğundan, uyum Batı açısından çok kolay olmayacaktır. Daha gerçekçi uyum Çin'de emek maliyetinin Batı'dan çok daha hızlı artması yönünde olacaktır.

Böyle bir gelişmeyi şimdiden gözliyoruz. Batı'da ücretler artmıyor ya da çok yavaş artıyor. Ama, son yıllarda Çin'de ücretler hızla artmaya başladı. Batı, ücretlerde ve emek piyasasındaki katılıkların faturasını daha yüksek işsizlik olarak ödüyor. İşsizliğin görel olarak düşük olduğu ülkelerde ise bir şekilde ücretler ya artmıyor ya da masa altından düşme eğilimine giriyor.

Örneğin, Almanya'da kiralık işçi istihdamı söz konusu olmaya başladı. Bizdeki "mevsimlik işçi" uygulaması gibi, Almanya'da da şirketler işçi kiralyorlar, çalışanların bazılarını kendi bordrolarına almıyorlar. Bu işçiler bazı sosyal haklardan yararlanamıyorlar. Ücretleri daha düşük. Bir çalışmaya göre, kiralık işçilerin maliyeti bordrodaki işçilerin yarısı kadar. Bu uygulama doğal olarak işçi sendikaların gücünü zayıflatıyor. İnsanlar, doğal olarak, işsiz kalmaktansa, daha düşük ücrete razı oluyorlar.

Tüm dünyada şirketlerin giderek birçok yan hizmetleri kendi alanlarında uzmanlaşmış başka şirketlerden satın almaları da buna benzer bir uygulama olmaktadır. Şirketlerin telefonla verdikleri "müşteri servisi" hizmetlerini Hindistan gibi ülkelerden gerçekleştirmeye çalışması da emek maliyetini düşürmeye yönelik stratejilerdir. Sonuçta, emek piyasası ne denli katı olursa olsun, serbest piyasa, küresel rekabet içinde emek maliyetlerini düşürmenin yollarını bulmaktadır. Bulmak zorundadır. Bu çeşit bir zorunluluk küresel düzeyde işçi ücretleri üzerinde baskı kurmaktadır. Batı'nın bu alandaki seçimi uyumun sancılı mı yoksa daha az sancılı mı olacağını gösterecektir. Almanya'da uyuma yönelik gelişmeler diğer Avrupa ülkelerine göre daha hızlı olurken, başka Fransa olmak üzere, diğer Avrupa ülkeleri zorlanmaktadır.

### Türkiye

Türkiye ekonomisi de benzer bir baskı altındadır. Bazı sektörlerin zorlanmalarının nedeni, aslında döviz kurlarının düşüklüğünden değil, emek maliyetlerindeki farklılıklardan kaynaklanmaktadır. Türk parasının değer kaybetmesiyle emek maliyetinin görece olarak düşürülmesi istenmektedir.

Halbuki, sorunun kökeni döviz kurları değil, emek maliyetleri olmaktadır. Ama, emek maliyetlerinden (özellikle ücretlerden) açıkça şikayetçi olmak siyasi olarak sevimli olmadığından, döviz kurlarını öne çıkarmak daha kolay olmaktadır. Bu konularda sendikalar da dikkatli davranmak durumundadırlar.

Özellikle Amerika'nın Çin parasının değerlendirilmesi gerektiğine yönelik yaptığı baskı da görece olarak Çin'deki ücretlerin artmasını hızlandırmak anlamına gelmektedir. Döviz kurları işin kolayıdır. Zor olan ücretlerin görece eşitlenme yönündeki dinamiklerin çalışmasını sağlamaktır.

**Kaynak:** Ercan Kumcu, Hürriyet Gazetesi, 15 Ağustos 2007.

## Kendimizi Sınayalım Yanıt Anahtarı

1. a Yanıtınız yanlış ise "Telafi Edici Ücret Farklılıkları" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
2. b Yanıtınız yanlış ise "Telafi Edici Ücret Farklılıkları" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
3. c Yanıtınız yanlış ise "Telafi Edici Ücret Farklılıkları" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
4. e Yanıtınız yanlış ise "Smith Teorisi'nde Ücret Farklılıkları" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
5. c Yanıtınız yanlış ise "Telafi Edici Ücret Farklılıkları" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
6. a Yanıtınız yanlış ise "Smith Teorisi'nde Ücret Farklılıkları" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
7. b Yanıtınız yanlış ise "Hedonik Teori" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
8. a Yanıtınız yanlış ise "Statü Arama Modeli" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
9. d Yanıtınız yanlış ise "Telafi Edici Ücret Farklılıkları" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
10. c Yanıtınız yanlış ise "Hedonik Teori" konusunu yeniden gözden geçiriniz.

## Sıra Sizde Yanıt Anahtarı

### Sıra Sizde 1

Hakimlik ve müfettişlik gibi meslekleri icra edenlerin herkesten daha fazla güvenilir olmaları gerekir. Bu işleri yapanlara daha fazla ücret ödenirse, bunun onları daha güvenilir biçimde davranmaya teşvik edeceği varsayılır.

### Sıra Sizde 2

Araştırmalar büyük firmalarda çalışanların genellikle küçük firmalarda çalışan meslektaşlarına göre daha yüksek ücret aldıklarını göstermektedir. Büyük firmaların nispi olarak sermaye yoğun çalışmaları ve "kaliteli" işgücü istihdam etmeleri ve bunun için de yüksek ücret vermeleri büyük ve küçük firmalar arasında ücret farklılıklarına neden olmaktadır.

## Yararlanılan Kaynaklar

- Ardıç K, Aydın Y. (2011). “**İktisat Okulları ve Emek Piyasası**”, Derin Yayınları, İstanbul.
- Bergmann B.R. (1974). “**Occupational Segregation, Wages And Profits When Employers Discriminate By Race Or Sex**”, Eastern Economic Journal, N.1, Arpil-July.
- Blau, F.D., Ferber, M.A., And Winkler, A.E. (Ed) (1998). **The Economics of Women, Men And Work**, 3rd Edition, Prentice - Hall.
- Becker, G.S., (1971). **The Economics of Discrimination**, 2nd Edition, Chicago.
- Biçerli, K., (2000). “**Çalışma Ekonomisi**”, Beta Yay., İstanbul.
- Brunhoff De S., (1981). “**Devlet ve Sermaye**”, Çev. K. Lordoğlu, İmge Yayınevi, Ankara.
- Cahuc, P.- Zylberberg, (1996). “**Economie Du Travail**”, De Boeck Universite, Paris.
- Carmichael, H.L., (1990). “**Efficiency Wage Models of Unemployment: One View**”, Economic Inquiry, Vol. XXVIII., April.
- Cousineau, M. (1981). “**Economie Du Travail**” Edger Marin, Quebec.
- Elliot, F. Robert (1997). “**Karşılaştırmalı Çalışma Ekonomisi**”, Çev: M. Beşeli ve diğerleri, A.Ü yayını no:210.
- Ehrenberg, R.G. And Smith, R.S., (1991). **Modern Labor Economics**, Theory And Public Policy, Harpercollins Publishers.
- Flanagan, R.J., (1984). “**Implicit Contracts, Explicit Contracts and Wages**”, American Economic Journal Papers And Proceedings, May, Pp.345-49.
- Frank, R.H. (1985). **Choosing the Right Pond: Human Behavior and the Quest For Status**, Oxford University Press, Nex York.
- Humpries, J. And Rubery, J. (Ed) (1995). **The Economics of Equal Opportunities**, Eoc, Manchester.
- İstanbul Sanayi Odası (1999-2000-2001). **500 Büyük Sanayi Kuruluşu**, İstanbul Sanayi Odası Dergileri, İstanbul.
- Kazemi, A.A. (1994). “**Efficiency Wage Models And Implicit Labor Contrats: A Survey**”, ODTÜ Gelişme Dergisi, C.21.
- Mincer, J., (1962). “**On the Job Training: Costs, Returns and Some Implications**”, Journal Of Political Economy, V.70, N.5, Part 2.
- Parasız, İ., (1994). **Ücret Teorisi**, Ezgi Yay., Bursa.
- Piore, M.J. (1971). “**The Dual Labor Market: Theory and Implications**”, D.M. Gordon (Ed.), Problems in Political Economy: An Urban Perspective içinde, Lexington.
- Smith, S. (1994). **Labor Economics**, Routledge, London And New York.
- Williamson, O.E., Wachter M.L. And Harris, J.E., (1975). “**Understanding the Employment Relation: The Analysis of Idiosyncratic Exchange**”, Bell Journal Of Economics, No.6, Spring, pp. 250-80.
- Yentürk, N., (1997). **Türk İmalat Sanayinde Ücretler, İstihdam ve Birikim**, İstanbul.





# 8

## Amaçlarımız

Bu üniteyi tamamladıktan sonra;

- Yapabilirlikler Yaklaşımı açısından eğitimin anlamını ifade edebilecek,
- Beşeri Sermaye Teorisi'ne göre bireyin eğitim yatırımı kararlarını irdeleyebilecek,
- Eğitim ve kalkınma ilişkisini açıklayabilecek,
- Beşeri Sermaye Teorisi'ne eleştirileri tartışabilecek bilgi ve beceriler kazanabileceksiniz.

## Anahtar Kavramlar

- Yapabilirlikler Yaklaşımı
- Beşeri Sermaye Teorisi
- İşyerinde Eğitim
- Firmaya Özgü Eğitim

## İçindekiler

Çalışma Ekonomisi-I

Eğitim Ekonomisi

- GİRİŞ
- EĞİTİM TALEBİ
- MİNİMUM YAPABİLİRLİKLERİN YARATIMI OLARAK EĞİTİM
- BEŞERİ SERMAYE YATIRIMI OLARAK EĞİTİM
- EĞİTİM VE EKONOMİK BÜYÜME
- BEŞERİ SERMAYE TEORİSİNE YÖNELTİLEN ELEŞTİRİLER

# Eğitim Ekonomisi

## GİRİŞ

Eğitim ekonomisi İktisadın oldukça geniş kapsamlı ve gittikçe gelişen bir alt disiplinidir: İşgücü piyasasında eğitimin getirisi, eğitim politikası ve eğitimin kalitesi, eğitim ve sanayinin etkileşimi, eğitimin ekonomik büyümeye etkisi ve eğitimin finansmanı gibi konuları kapsar. Aynı zamanda, okul öncesi eğitimden başlayarak, temel eğitim, lise ve üniversitede eğitim, işyerinde mesleki eğitim ile özellikle 1990'lardan itibaren önem kazanan yaşam boyu eğitim gibi farklı düzeylerdeki- yetiştirme kursları, sertifikalı eğitim vb.- eğitim hizmetlerini analiz eder.

Günümüzde okullaşma oranlarındaki artışın yanı sıra, üniversite, yüksek okul eğitimine ya da lisansüstü programlara olan talebin yükselmekte olduğu bilinen bir olgudur. İyi bir meslek/iş sahibi olmanın birincil koşulu olarak "kaliteli" eğitim veren bir üniversite diplomasının ya da çeşitli eğitim sertifikalarının aranır hâle gelmesi, 1950'lerden itibaren dünya ekonomilerinde farklı düzey ve yoğunlukta gözlenmektedir. 1960 ve 1970'lerde artan ve 1980'lerde hız kesen okullaşma oranlarına ait bu eğilim sonucu, 1990'ların başında OECD ülkelerinde, Latin Amerika'da, Uzakdoğu'da ve Pasifik ülkelerinde, merkezî planlamaya sahip ülkelerde, okul çağındaki nüfusun tamamı ilköğretimi tamamlamıştı (Alt-Sahra ve Güney Asya ülkeleri hariç). Benzer bir tablo yüksek öğrenim için söz konusuydu ancak ülkeler ve bölgeler arası farklılıklar daha belirgin hâle gelmeye başladı: Afrika ve Asya'daki yoksul ülkelerdeki yüksek öğrenime devam edenlerin nüfus içindeki oranları % 5'lerin altında kalırken, bu oran gelişmiş kapitalist ülkelerde % 50'yi aştı.

O zaman şu soruları sorabiliriz: Neden insanlar eğitim talep eder ve okullaşma oranlarındaki hızlı artışın arkasında yatan nedir? Uluslararası verilere baktığımızda, eğitimin kadın/erkek işgücüne katılımı ve istihdam edilme olanaklarını arttırdığını gözlemleyebiliriz. O zaman acaba neden "iyi" eğitilmiş insanlar (çoğunlukla beyaz erkekler) daha prestijli, sosyal güvencesi olan, formel, "iyi" işlere sahip diye sorabiliriz. Uluslararası veriler ve araştırmalar eğitim düzeyi ile ücret/kazanç arasında doğru orantılı ve kuvvetli bir ilişki olduğunu göstermektedir. Zaman içinde, ülke ve bölgelere göre farklılıklar arz etmesine rağmen, örneğin üniversite mezunu bir kişi, ilkokul mezununa göre 2 hatta 3 kat daha fazla ücret gelirin sahip olmaktadır. Daha genel olarak, mikro ölçekte yaş-kazanç profili analizlerine baktığımızda, eğitime katılım ile gelecekteki gelir beklentisi arasında çok kuvvetli bağlantı olduğu ortaya çıkmaktadır, ancak kadınların geleceğe iliş-

kin gelir beklentileri her zaman erkeklerinkinin altındadır. Eğitim ve işyerinde eğitime olan talebin cinsiyetçi analizi, kadınlarla erkekler arasında eğitim hizmetine erişme ve gelecekteki gelir akımından yararlanma anlamında büyük eşitsizlikler olduğunu göstermektedir.

Eğitim-kazanç arasındaki ilişkinin bir başka yönü oldukça önemlidir: Gittikçe daha çok insan liseye, üniversiteye gittikçe, eğitimin beklenen görelî getirisi ya da sağladığı görelî avantaj da azalmaktadır. Örneğin, düşük gelirli ülkelerde, eğitimin ilk düzeylerine yapılan yatırımın getirisi, görelî olarak daha yüksektir. Genel olarak, düşük gelir düzeyine sahip ülkelerde, son on yıllarda okullaşmanın getirisi azalırken, gelişmiş kapitalist ülkelerde nitelikli işgücüne olan talep artışı nedeniyle, eğitime yapılan yatırımın getirisi yükselmiş görünmektedir. Orta öğretim ve daha üst düzeyde eğitim kurumu mezunu nüfusun toplam içindeki payı 1980'lerden itibaren artarken, ilkökul mezunu nüfusun payı belirgin bir şekilde azalmaktadır. Böylece, temel zorunlu eğitimin hemen hemen evrensel hâle geldiği ve sonuçta ilkökul mezunlarının iş piyasasındaki gelir beklentilerinin düştüğü tespiti yapılmaktadır.

Eğitimle ilgili temel tartışma alanlarında ortaya çıkan unsurlar, aslında büyük ölçüde eğitimin/eğitim hizmetinin nasıl tanımlandığı ile ilgilidir. Eğitimin; bir disiplin/beceri kazanma aracı olarak mı, bir uzmanlık yönelimi olarak mı; yoksa evrensel bir insan hakkı olarak bir ufuk açma, kişiye olanaklarını, yeteneklerini öğretebilme ve kendini gerçekleştirme yolu olarak mı tanımlandığı, eğitim politikalarından eğitimin finansmanına ve sınıflardaki pedagojik yöntemlere kadar pek çok unsuru belirler. Eğitim sosyolojisini ilgilendiren, eğitimin toplumsal bir olgu olması ve eğitimin niteliğine ve pedagojisine kimlerin- piyasa, devlet, öğrenciler- karar vermesi gerektiği gibi konular Ortodoks iktisadın araştırma konuları arasına girmez. Eğitimle ilgili yapılan araştırmalar daha çok farklı eğitim düzeylerindeki getirinin/verimliliğin ölçülmesi sorunları, okul, sınıf, öğretmen kalitesi, sınıfların büyüklüğü, öğrencilerin aile yapısının önemi, eğitimin dışsallıkları, eğitimin finansmanı vb. konularda yoğunlaşmıştır.

Eğitim-kazanç ilişkisinin “doğal” olarak pozitif/nedensel, doğrusal bir ilişki olduğuna ilişkin iyimser görüşleri sarsan ve açıklanamayan pek çok olgu mevcuttur. Örneğin; ailenin eğitim sürecindeki tutumu ve öğrencinin bilişsel ve davranışsal kapasitesi, eğitimin maddi olmayan getirisi, eğitim kurumlarında cinsiyete ve ırka dayalı ayrımcılık pratikleri, eğitimin kalitesi, öğrencinin eğitim sürecinde edindiği sosyal sermayenin düzeyi gibi. Ayrıca, eğitim hizmetine ulaşmanın ve eğitimin kazanç olarak getirisinin cinsiyete ve ırka dayalı dağılımında gözlenen eşitsizlikler yapısal sorunlara işaret etmektedir. Bilindiği gibi, temel zorunlu eğitim dışında kalan eğitime ulaşamayan pek çok insan vardır, eğitim-kazanç ilişkisi bu kadar kuvvetli ise acaba neden pek çok insan (çoğunlukla kadınlar) lise ve/veya üniversiteye gitmemektedir ya da gitmelerini engelleyen yapısal koşullar -sınıfsal konum, cinsiyete dayalı işbölümü, yoksulluk gibi- nelerdir? Gerek teorik açıklamalar, gerekse ampirik veriler aile geliri, ailenin sınıfsal konumu, sosyokültürel etmenler, erkek-egemen zihniyet ya da genel olarak gelir dağılımındaki eşitsizlik ile eğitime katılmadaki engeller arasında çok kuvvetli bağlantı olduğunu göstermektedir.

Bütün bu sorulara cevap verebilmek için öncelikle eğitim talebinin kendine özgü nitelikleri üzerinde durulacak, daha sonra eğitim talebini açıklayan farklı modellerin analizlerine yer verilecektir.

## EĞİTİM TALEBİ

Eğitim ve sağlık, her şeyden önce uluslararası yasalarla teminat altına alınarak evrensel insan hakları arasında sayılan ve kendilerine has özellikleri olan iki hizmet türüdür. İkisinin ortak yanları olduğu gibi farklılıkları da önemli boyuttadır. Farklılıkların büyük bir kısmı, bilgi ve öğrenmeye (ya da hastalık ve tedavi) ilişkin niteliklere dayanmaktadır; diğer farklılıklar ise toplumların eğitim sistemini ve tıbbi bakımı nasıl organize ettiğine bağlı olarak ortaya çıkar: Örneğin, sağlık sorunları genelde öngörülemeyen ve kişinin kararından bağımsız olarak ortaya çıkan sorunlar-ken, eğitim kararı ya da okula/üniversiteye gitmek öyle değildir. Okula gitmenin maliyeti önceden kestirilebilir ve okul masrafları cari bütçeden ya da tasarruflardan ya da kamu kaynaklarınca veya gönüllü yardım kuruluşlarınca karşılanabilir. Sağlık bakımı için talep daha öngörülemez/rastlantısal olduğundan, sağlık sigortası için bir piyasadan söz edebiliriz, oysa eğitimin sigortalanması söz konusu değildir. Benzer bir şekilde, sağlık sorunları genelde acil müdahale gerektirebilirken, eğitimle ilgili sorunların çok azı acildir.

İkinci olarak, eğitim genellikle birikimli bir sürece karşı gelir, içine doğduğumuz “cahillik” düzeyinin geliştirilmesini hedefler. Belirli bir alanda alınan eğitim (örneğin daha çok fizik, kimya öğrenmek bir insanın coğrafya bilgisini iletmez) ise daha sınırlı biçimde birikimli bir süreçtir; ancak okur-yazar olmak ve hesap yapabilmek her çeşit öğrenmeyi etkiler. Tıbbi bakım, tam tersine, bir hastalık sonucu zarar görmüş olan kişinin sağlık durumunu yenilemeyi amaçlar. Bu yenilenme birikimli bir süreç değildir, zira aynı kişi aynı hastalık nedeniyle tekrar acı çekebilir. Yine bazı insanlar genetik olarak şanslı olduklarından hiçbir sağlık bakımı talep etmeden yaşlanabilirler ama eğitilmiş bir insanın eğitim kurumuna başvurmadan beşeri sermayesini donatması mümkün değildir.

Bu hizmetlerin kendinden menkul özelliklerinin bir sonucu olarak, sağlık bakımı için bir hastaneye, doktora başvururuz ve tedavi bitince ayrılırız ama eğitim talebinin doğal, hiyerarşik bir başvuru süreci yoktur ve eğitim sisteminden ya atılırız ya da mezun oluruz. Ayrıca eğitim talebi için yaş önemlidir, okul çağı diye bir kavram kullanılır; beşeri sermaye kapasitemizi ne kadar erken yükseltirsek, eğitimin fırsat maliyeti olarak adlandırılan zaman ve para kaybını o kadar dengelemiş oluruz, zira eğitim zaman isteyen bir süreçtir.

Toplumsal koşullara ve eğitim/sağlık hizmetlerinin yapılmasına bağlı olarak ortaya çıkan farklılıklardan birisi ise standartlaşmadır. Standart bir tedavi içeren sağlık bakımı büyük ölçüde kişiye göre farklılık arz ederken, eğitim hizmeti görece olarak daha standartlaşmıştır, tek tipleşme daha belirgindir. Bu nedenle, eğitim hizmetinin kalitesinin kontrolü sınavlar, ödevler vb. araçlarla görece daha kolaydır. Eğitimin birikimli, kümülatif doğası, eğitim maliyetlerinin önceden hesaplanabilmesi ve standart müfredatın belirli süre için geçerli olması, kamunun temel zorunlu eğitimi üstlenmesini kolaylaştıran unsurlar olarak analiz edilmektedir.

Ortodoks iktisat teorisine göre eğitim ve sağlık hizmetlerinin ortak özelliklerinden en önemlisi, her ikisinin de dışsallıklar yaratması ve yarıkamu malı olmalarıdır. (*Dışsallık: Bir piyasa başarısızlığı olarak, bir firma ya da bireyin faaliyetinin, karşılıksız olarak bir başka firma ya da kişiye sağladığı yarar ya da zarara verilen addır. Kamu malı: tüketiminde rekabetin olmadığı ve tüketiminden başka insanların mabrum edilemediği- bedel ödenmemesine rağmen- mallar olarak tanımlanır, örneğin ulusal güvenlik, şifresiz TV yayını vb.*) Hem tıbbi bakım hem de eğitim için yapılan harcamalar, beşeri sermaye yatırımı olarak adlandırılır, ancak bu

yatırımların yaratacağı gelir akımının hesaplanması oldukça zor ve tartışmalı bir konudur: zira potansiyel gelirin bir bölümü yatırımı yapan bireye ve topluma “fayda/tatmin” sağlar ve bu tatminin piyasadaki ortalama ücret oranı üzerinden ölçülmesi yeterli bulunmaz.

Eğitim ve sağlık hizmetleri için piyasa aksak rekabetçi olarak tanımlanır, zira piyasada bilgi eksikliği olduğu ve bilginin üretici ve tüketiciler arasındaki dağılımının asimetrik olduğu varsayılır. Bu nedenle, Ortodoks iktisat teorisi, kamu otoritesinin yarıkamu malı olan eğitim ve sağlık hizmetlerinin bir bölümünün üretimini üstlenmesi gerektiğini söyler.

## **MİNIMUM YAPABİLİRLİKLERİN YARATIMI OLARAK EĞİTİM**

Amartya Sen refah ekonomisi, yoksulluk ve kalkınma konularında özgün katkıları olan bir düşünürdür; “yapabilirlikler” yaklaşımına göre Sen, refah ekonomisinin tümüyle gelir bazında düşünülmesi ve ekonomik büyümenin bir ülkedeki yaşam kalitesinin başlıca ölçütü olarak ele alınması konusunu eleştirmiştir. Sen’e göre, gelir ölçütü, ekonomik büyümenin nimetlerinden herkesin aynı biçimde yararlanmadığını ve yoksun durumda olanları göstermediği için yaşam standardı açısından iyi bir ölçüt değildir. Sen’in yaklaşımında, gelir yerine yapabilirlikler, “potansiyel işlevsellikler” olarak tanımlanır. Buradaki vurgu, esas olarak insanların ne kadar kazandıkları (gelir) ya da ne kadar harcadıklarında (tüketim) değil; ne olmaya ya da ne yapmaya muktedir oldukları, yani yapabilirlikleri üzerindedir. Sen’in yaklaşımına göre, yapabilirlik, esas olarak insanlar açısından değerli olan işlevsellikleri başarma özgürlüğünü yansıtır. Eğer işlevsellikler, insanın iyi olma hâlini oluşturuyor ise, yapabilirlikler de insanın ‘iyi olmayı başarma’ özgürlüğünü temsil ediyor demektir.

Sen’e göre, eğitim-gelir ilişkisi ya da eğitimin sağladığı “yarar”ın sadece gelir artışı ile ölçülmesi çok yetersiz bir çabadır, zira bireylerin sahip oldukları gelir ya da servet gibi iktisadi kaynaklar bireyin bunlardan yarar sağladığı anlamına gelmeyebilir. Bireyin bu kaynakları davranışlara dönüştürme kapasitesi, “yapabilirlikleri” sonucunda uygun bir biçimde işlevsel hâle gelmeleriyle ilgilidir. Dolayısıyla Sen’in yaklaşımında eğitim sadece geliri artıran bir araç değil, kendi içinde bir amaçtır.

Bu yaklaşım, örneğin, okur-yazar olmak, hesap yapabilmek, enformasyonu değerlendirebilmek, ortalama bir sosyal hayat yaşayabilmek için gerekli işlevsellikler olarak ele alınmaktadır: Yani, belediye otobüsüne binmek, bir adres bulmak, lokantada gelen hesabı denetlemek, elektrikli ev aletinin kullanım kılavuzunu okumak vb. faaliyetlerin başarıyla halledilmesi için belirli bir düzeyde eğitimin gerekli olduğu düşünülmektedir. Bu anlamda işlevsellikler ile yapabilirlikler arasındaki farklılık çok önemlidir. Diğer bir deyişle, bir kişinin yaşam kalitesinin kişinin yapmaya ya da olmaya değer verdiği şeylerle ya da Sen’in deyişiyle ile işlevlerle değerlendirilmesi gerektiğini savunmaktadır. Bu işlevlere örnek olarak, önlenebilir hastalık ve ölümden kaçınmak, okur-yazar olmak, beslenebilmek, kendi kendine saygılı olmak, sağlık sistemini etkin olarak kullanabilmek, politik karar mekanizmalarında yer alabilmek ve baskıcı aile ilişkilerinden kaçınabilmek vb. verilebilir. Dolayısıyla, bireylerin refahları ya da esenlikleri başardıkları işlevler ile tanımlanmaktadır. Bu anlamda, kişilerin ulaşmasının mümkün olduğu işlevler kümesi, kişilerin yapmaya ya da olmaya değer verdiği şeyleri yapabilirliklerini ifade etmektedir.

Ayrıca bu yaklaşım, dünyada kadının üretken kapasitesinin erkeğe göre daha değersiz ve sınırlı olarak algılandığına dikkat çekmektedir. “Yapabilirlikler” in cinsiyete göre dağılımı eşitsizdir: Kadınlar daha az eğitim, daha az sağlık hizmeti, da-

ha az servet, daha az “iyi iş”, politik hayata daha az katılım gibi sıralanabilecek işlevlerin sınırlı olduğu bir hayata sahiptir. Dünyanın çoğu yerinde insan yaşamının temel işlevlerinde daha az desteğe sahip olan kadınlara ilişkin olarak Sen, “kayıp kadınlar” kavramlaştırmasını kullanmaktadır.

Yapabilirlik yaklaşımı, Birleşmiş Milletlerin İnsani Kalkınma Endeksinin (İGE) temel dayanağını oluşturmaktadır ve iktisadi gelişmenin yanı sıra eğitim, sağlık, bilgiye erişim gibi alanlardaki yapabilirlikler dikkate alınmaktadır.

**İnsani Kalkınma Endeksi 2011'e <http://hdr.undp.org/en/> adresinden ulaşabilirsiniz.**



İNTERNET

## BEŞERİ SERMAYE YATIRIMI OLARAK EĞİTİM

Eğitimin bir tüketim malı olarak ele alındığı Neoklasik modelde, standart fayda maksimizasyonu varsayımı çerçevesinde, insanlar okula, üniversiteye gider çünkü yeni bilgi elde etmekten hoşlanırlar. Bu durumda, ilave bilgi elde etmenin marjinal faydasını, bu bilgiyi elde etmek için harcadıkları zaman açısından marjinal maliyetine ya da fırsat maliyetine eşitleyerek optimal eğitim talebini yaratırlar. Böylelikle, herhangi bir lüks mal için söz konusu olduğu gibi, gelir etkisi yardımıyla, gelir arttıkça optimal eğitim talebi daha da hızlı artar. Ancak, lise ve üniversite eğitimi gibi eğitim maliyetlerinin önemli olduğu daha lüks eğitim malı talebi için bu argümanı sürdürmek sıkıntılı hâle gelir, zira üniversite eğitiminin sağlayacağı tatmin, sosyal prestij gibi unsurları hesaba katmak gerekir. Örneğin Schultz (1963) eğitimin faydaları üzerine üçlü bir yaklaşım sergiler: Şu anki tüketim bileşeni, örneğin sadece bilgi elde etmenin hazzı; ikinci olarak geleceğe dair bir tüketim bileşeni yani eğitim sayesinde diğer malları tüketebilme olanağının artması-sağlık harcamalarının artması vb. gibi- ve son olarak yatırım bileşeni yani beşeri sermaye yatırımı ki Becker'in geliştirdiği modele işaret eder.

## Şikago İktisat Okulu: Beşeri Sermaye Modeli

1950'lerde eğitim harcamaları, üretim artışının ve ekonomik büyümenin nedenlerinden birisi olarak ele alınmıştı. Büyümenin kaynakları olarak sermaye ve emeğin katkılarının yanı sıra büyümenin açıklanmayan kısmı önce teknoloji olarak ele alınmıştır. Daha sonra Schultz, sermayenin niteliğindeki gelişme ve insana yapılan yatırımı içerecek şekilde bu açıklanmayan kısmı yeniden tanımladı. Becker ile birlikte Şikago Üniversitesinde geliştirilen beşeri sermaye modelinin ilk versiyonlarında, eğitim harcamaları, aynen makine, teçhizata yapılan yatırım harcamaları gibi ele alındı. Beşeri sermaye yatırımının amacı da gelecekte daha yüksek gelir etme olarak formüle edildi. 1980'ler ve 1990'larda yeni büyüme teorilerinde eğitim, bireyin verimliliğini artırmasından öte, diğer iktisadi birimlerin etkinliğini yükselten ve böylece milli gelirdeki artışa kaynaklık eden bir unsur olarak ele alındı. Eğitimin ekonomik büyüme üzerine etkilerini analiz eden pek çok araştırma yapıldı.

Beşeri sermaye modeli, arz yönlü Neoklasik bir teori olarak, beşeri sermaye yatırımı yapan bireylerin işgücü piyasasında, işyeri eğitimine nasıl yatırım yaptıklarını, bireylerin yaş-kazanç profillerini ve kadın-erkek ücret farklılıklarını analiz eder. Beşeri sermaye tanımsal olarak, fiziksel sermayeye benzer bir şekilde yatırım kararı ve geleceğe dönük verimlilik ve kazanç beklentisi içerir. Bu anlamda, lise ya da üniversiteye gitmek, bilgisayar kursuna yazılmak kadar, çek-up yaptırmak, röntgen çektirmek ya da yabancı dil, bilgisayar, liderlik kurslarına katılmak da beşeri sermaye yatırımı olarak kabul edilir. Çünkü bu tip harcamalar, bireyin gelecekteki ge-

lirini artırır, daha sağlıklı yaşamasına ve daha yetkin bir biçimde hayatını sürmesine yardımcı olur. Becker'a göre bir kişinin bilgi, beceri, sağlık ve değerleri birbirinden ayıramamaktadır. Söz konusu sermaye fiziksel sermaye gibi kamulaştırılmamakta, satılamamakta veya satın alınamamaktadır. Beşeri sermayenin dayanıklılığı ise bir kişinin sahip olduğu yaşam süresi kadar olmaktadır. Beşeri sermaye, bir kişinin hem genetik olarak sahip olduğu beceri ve yetenek olarak, hem de doğumdan sonra edindikleri olarak tasarlanır.

Bireyin, zorunlu (temel eğitim) eğitim, zorunlu olmayan eğitim (lise, üniversite, lisansüstü, sertifika, kurs vb. eğitim programları), tıbbi bakım vb. faaliyetlerine yaptığı harcama, beşeri sermaye yatırımı olarak tanımlanır. Bu harcamaların beşeri sermaye olarak tanımlanmasının nedeni şöyle açıklanır: İnsanlar sahip oldukları bilgiden, yetenekten, sağlıktan ya da değerlerden -sahip oldukları mali ve fiziksel değerli varlıklarından ayrıldıkları gibi- ayıramazlar.

İşyerinde mesleki eğitim de beşeri sermaye yatırımının önemli bir unsuru olarak ele alınır. Zira, işyerindeki eğitim, çalışanı yeni beceri ve bilgi ile donatır ve böylece çalışanın potansiyel gelirini artıracaktır varsayılır. Çalışanın beceri ve yetenek donanımı büyük ölçüde istihdam edildiği işyerine bağlıdır. Bu yatırımların bugün yapılmasının nedeni, bireyin gelecekteki verimliliğini ve kazancını artırmak olarak kabul edilir. Beşeri sermaye yatırım kararının, parasal olmayan faktörlerden (kişisel tercihler, beklentiler, toplumsal önyargılar, toplumsal roller, bireyin sosyalleşme süreci, ayrımcılık vb.) büyük ölçüde etkilendiği kabul edilir. Ayrıca, beşeri sermaye yatırımı için borç bulmanın, fiziksel sermaye yatırımı için borç bulmaktan daha zor olduğu ifade edilir; çünkü beşeri sermaye yatırımı için alınan (örneğin üniversite eğitimi için) borç geri ödenmezse, borç alan - lise mezunu öğrenci- kişinin vereceği bir teminat ya da karşılık yoktur.

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

Beşeri sermaye yatırımının özel getirisi ya da yararının yanı sıra kamusal/toplumsal yararı da söz konusudur. Örneğin, sağlık harcamaları nedeniyle az sigara içilmesi, daha yüksek vergi toplama olanağı, artan sağlık bilinci, artan toplumsal güven ortamı vb. gibi. Temel varsayımlar şu şekilde sıralanabilir:

1. İşçiler ve işverenler rasyoneldir ve tam rekabetçi işgücü piyasası etkin çalışır. İşçiler, kendi kişisel donanımlarını (örneğin, eğitim düzeyi ve iş tecrübesi), kısıtlarını (örneğin, bakıma muhtaç küçük çocuk) ve tercihlerini (örneğin düzenli çalışma ortamı) dikkate alarak en yüksek ücretli işleri ararlar. İşverenler ise işgücü verimliliğini artırarak ve üretim maliyetlerini mümkün olduğunca aşağıya çekerek kârını maksimize etmeye çalışır; ancak etkin çalışan piyasa ve rekabetten dolayı, işveren işçiye marjinal ürününe (MP) eşit ücret öder.
2. Ücret beşeri sermayenin bir fonksiyonudur:  
 $W=r \cdot H$  ( $r$ =beşeri sermaye yatırımının getirisi,  $H$ = beşeri sermaye stoku)
3. Beşeri sermaye yatırımı fiziksel sermaye yatırımına benzer, yani makine ve teçhizata yapılan yatırım gibidir. Birey, eğitim, işyerinde eğitim ya da tıbbi bakım yoluyla beşeri sermaye yatırımı yapabilir; bireyin üretimi bir ölçüde

sahip olduğu beşeri sermaye donanımını getirisine bağlıdır. Yani, beşeri sermaye, ilave yatırımın ilave üretim artışına yol açtığı bir üretim aracıdır. Beşeri sermayenin ikâmesi mümkündür ancak, toprak, sabit sermaye ya da emek gibi transfer edilemez.

4. Beşeri sermaye yatırımı, verimlilik ve ücret/kazanç düzeyi arasında, doğru orantılı ve kuvvetli bir ilişki vardır.

Beşeri sermaye modeli, bireyin yatırım kararını şöyle açıklar: Birey, eğitime yatırım yaparken, eğitimin maliyetlerinin ve getirisinin net bugünkü değerlerini karşılaştırarak karar verir, yani maliyet-fayda analizi yapar. Bireyin, başlangıç döneminde eğitime yatırım yaptığı ve takip eden dönem(ler)de bu yatırımın getirisini elde ettiği varsayılır. Örneğin, üniversiteye gitmenin toplam maliyetiyle, lise mezunu olarak bir işe girmenin toplam maliyetini karşılaştırırken; üniversite mezunu olarak muhtemel daha yüksek ücretli işin getirisiyle, lise mezunu olarak muhtemel daha düşük ücretli ama daha uzun süre çalışacağı işin getirisini hesaplar. Bu maliyet ve getiriler geleceğe ait beklenen/tahmini değerler olduğundan, birey hesaplamalarıyla bu toplam değerleri bugünkü değerlerine indirger. İndirgelerde cari faiz oranını (beşeri sermaye yatırım harcamasının alternatif kullanımının göstergesi olarak) baz alır.

Bu yatırım kararında söz konusu olan toplam maliyet hem parasal maliyeti hem de fırsat maliyetini içerir; yani üniversite eğitimine yapılan yatırım örneğinden devam edersek, toplam maliyet hem üniversite harcı, yurt parası, kitap ve ulaşım masrafları gibi parasal maliyetleri hem de üniversiteye gitmenin alternatif maliyeti olan lise mezunu olarak 4-5 yıl çalışılan bir işten elde edilecek muhtemel geliri de kapsar. Bu yatırım kararını marjinal kavramlarla da açıklayabiliriz. Bir başka ifadeyle, birey aslında eğitime yaptığı ilave yatırımın marjinal getirisini, bu ilave yatırımın marjinal maliyetiyle karşılaştırır.

İlave eğitim yatırım harcamasının marjinal getirisi, marjinal maliyetine eşit olana kadar da bu harcamaya devam edecektir. Marjinal getiri, işgücü piyasası koşullarına, eğitime ayrılan kaynaklara ve bireyin yeteneklerine bağlı olacaktır. Marjinal maliyet ise eğitimin dolaysız maliyetine ve bireyin bilişsel kapasitesine bağlıdır. Neoklasik modele göre, genelde tüm bireyler benzer eğitim talebine sahip olmalıdır. Bireylerin eğitim talebini farklılaştırmasına, bu durumda, iki faktör etki eder: bireysel yetenek, bilişim kapasitesi ve ailenin refah düzeyi. Ancak, kamu eğitim harcaması yatırımlarında maliyet-fayda analizi kullanılmamaktadır, zira eğitim harcamalarının toplumsal getirisinin hesaplanamaz olduğu kabul edilmektedir.

Bugünkü değer formülü şöyledir:

$$PV = V1/ 1 + I$$

PV=bugünkü değer

V1= yatırımın yapıldığı tarihten 1 yıl sonrasının gelecek gelir akımı

i=cari faiz oranı

n yıl için genel formül şöyledir.

$$PV= Vi/ (1+r)^n$$

Örnek olarak, üniversite eğitimine yapılan bir yatırımı ele alabiliriz. Bu yatırımın parasal ve parasal olmayan getirisini hesaplayalım. Parasal getirisi, bu yatırımın yapılmadığı duruma göre (lise mezunu olarak) elde edilecek gelirin üstünde kalan miktardır. Diyelim ki, lise mezunu olarak yıllık ₺12 binlik bir gelir akımı bekliyorsunuz ve üniversite mezunu olarak yıllık ilave ₺12 binlik bir gelir akımı he-



saplıyorsunuz. Yani, üniversite mezunu olarak ₺24 bin kazanacak olsanız, üniversite eğitime yaptığınız yatırımın ilave getirisi ₺12 bindir. Bu yatırımın parasal olmayan getirisi ise şöyle olabilir: Çocukları çok seviyorsunuz ve ilkokul öğretmeni olarak ya da bir kreşte psikolog olarak çalışırsanız, başka herhangi bir işte kazanacağınız muhtemel gelirden, diyelim ki yıllık ₺5 bin daha az kazanmaya razısınız. Bu ₺5 binlik miktar, sizin yatırımınızın parasal olmayan getirisi olarak parasal getirinize (24 bin Türk Lirasına) ilave edilecektir.

Yıllık ₺12 bini ilave gelir akımı için, en fazla ne kadar yatırım harcaması yaparsınız, örneğin emekli olana kadar geçecek 20 yıl için? Bunun için, toplam gelir beklentinizin iskonto edilmiş bugünkü değerini hesaplamamız gerekecek. Üniversite eğitime yaptığınız yatırımın toplam maliyetini hesaplamak için, öncelikle üniversite harcı (yıllık ₺10 bin diyelim) ve diğer masraflar gibi açık maliyet unsurları hesaplanır. Bu yatırımın örtük maliyeti (fırsat maliyeti) olarak, lise mezunu olarak 4 yıl sürece çalıştığınız işten elde edeceğiniz yıllık ₺12 bin tutarındaki alternatif maliyet ilave edilerek, toplam maliyet hesaplanır ve cari faiz oranı üstünden iskonto edilir. Bu modelde, gelecekteki toplam geliriniz ve toplam maliyetinizin bugünkü değerlerini karşılaştırarak, üniversite eğitime yatırım yapıp yapmamaya karar vereceğiniz varsayılır; zira siz sadece gelecekte daha çok gelir elde etmek için bilgi ve yeteneğinizi geliştireceğine inandığınız üniversite eğitime yatırım yapmaktasınız. Eğer iskonto edilmiş getiri, iskonto edilmiş maliyetten yüksekse, üniversite eğitime yatırım yapacağınız öngörülür. Kuşkusuz, üniversite eğitiminin sadece yatırım değeri değil, tüketim değeri de vardır; üniversite mezunu olmanın prestiji ya da sizin hayattan daha çok zevk almanıza yol açması da bazı ölçülemeyen, parasal olmayan getirilerin göz ardı edilmesine neden olabilir.

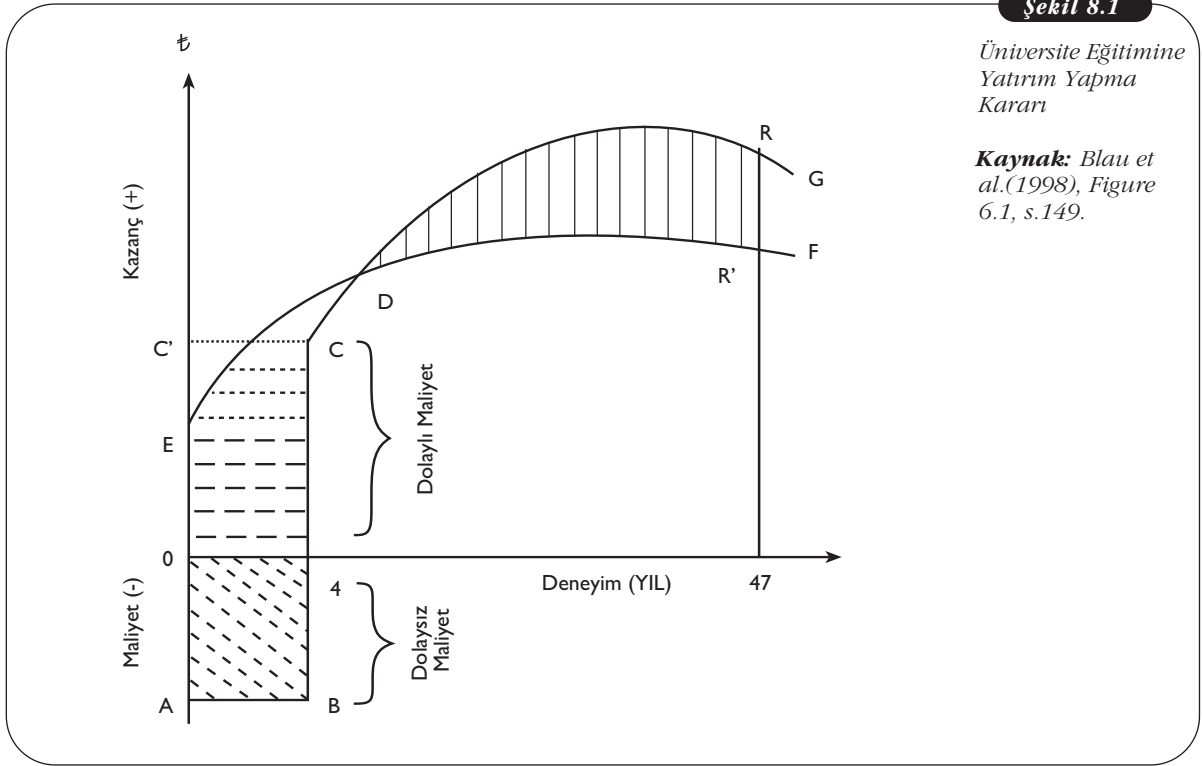
### **Eğitime Yapılan Yatırım**

Temsili örneğimizde, Murat'ın üniversiteye gitme ya da lise mezunu olarak iş arama alternatifleri olduğunu varsayalım. Murat, lise mezunu olarak bir işe girdiğinde, tecrübe-kazanç profilinin EF olacağını umuyor (bkz.Şekil 8.1). Alternatif olarak üniversiteye giderse, 4 yıl boyunca yıllık OA kadar üniversite harcı ve kitap, yol parası vb. masrafları olacak; mezun olduktan sonra OC' kadar ₺ kazanmayı bekliyor. Üniversite mezunu olarak elde edeceği ücretin, lise mezunu olarak işe girdiği zaman elde edeceği ücretten (OE) daha yüksek olacağına inanıyor. Bu temsili örnekte, Murat başlangıçta, üniversiteye gitmek yerine, 4 yıl boyunca çalışmış olsaydı, üniversite mezunu olarak kazanacağı ücretten daha az kazanacaktı ancak tüm çalışma hayatı boyunca beklenen kazancı daha yüksektir; eğer üniversiteye giderse Murat'ın deneyim-kazanç profili ABCG olacaktır.

Şekil 8.1

Üniversite Eğitimine Yatırım Yapma Kararı

**Kaynak:** Blau et al.(1998), Figure 6.1, s.149.



Şekil 8.1'de gösterildiği gibi hem lise mezunu, hem de üniversite mezunu olmanın sağladığı ücret düzeyi, Murat'ın iş tecrübesi arttıkça yükselmektedir. Beşeri Sermaye Modeli bu durumu, sahip olunan bilgi ve becerinin, işyerindeki verimliliği artırıcı etkisine atfeder; Şekil 8.1.'de üniversite mezununun profili, lise mezunununkine göre daha dik olarak yükselir; çünkü üniversite mezunu hem üniversitede formel olarak, hem de işyerinde enformel olarak daha fazla eğitim alır. Murat bu durumda, üniversiteden mezun olmanın ilave maliyetini ve ilave getirisini hesaplayacaktır. Üniversiteye gitmenin dolaysız maliyetleri, üniversite harcı, kitap vb. masraflardır; dolaylı maliyetler ise üniversiteye gitmenin fırsat maliyetidir. Murat'ın üniversiteye giderken çalışmadığını varsaydığımız için, 4 yıl boyunca çalışmış olsaydı elde edeceği ücret geliri üniversiteye gitmenin alternatif maliyeti olacaktır. Dolayısıyla toplam maliyet bu ikisinin toplamı şeklinde, Şekil 8.1'de EABCD alanı olarak gösterilebilir. Üniversite mezunu olmanın brüt getirisi, çalışma hayatı boyunca lise mezunu olarak alacağı ücret ile üniversite mezunu olarak elde edeceği ücret arasındaki farktır. Diğer şeyler sabit kabul edildiğinde, c.p., bu farkın büyüklüğü beklenen çalışma süresine bağlıdır. Eğer Murat, emekliliğine kadar, üniversiteyi bitirdikten sonra 43 yıl çalışıp 65 yaşında emekli olmayı düşünüyorsa, toplam kazancı DRR' taralı alanına eşit olacaktır. Murat'ın üniversiteye gitmeye karar vermesi için, bu yatırımın brüt getirisinin (üniversite mezunu olarak elde edeceği kazanç toplamı) maliyetlerini aşması gerekir; yani net kazancının pozitif olması gerekir. Daha da önemlisi, bu pozitif farkın, yeterli bir büyüklükte olması da şarttır; makul bir getiri konusunda bireylerin farklı görüşleri olabilir, ancak hepsi yatırımın pozitif bir getirisi olacağını umar. Kuşkusuz, üniversite mezunu olarak, çalışma hayatı boyunca elde etmeyi umduğu gelir, geleceğe ait bir akım değişken olduğu için, bu akımın cari faiz oranında iskonto edilmiş bugünkü değeri, maliyet-fayda hesaplamalarında temel alınır.

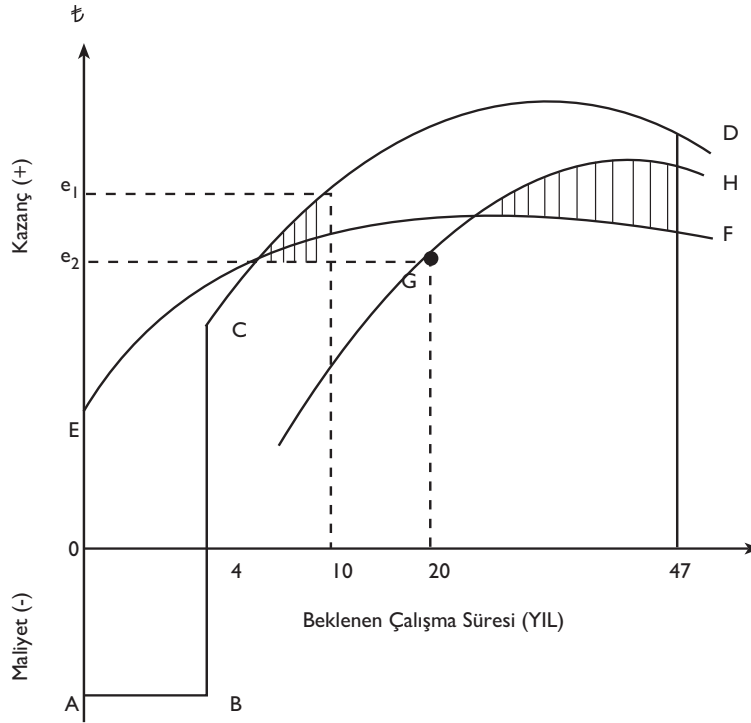
### Beklenen Çalışma Süresinin Etkisi

Beklenen çalışma süresi, bireylerin yatırım kararını etkileyen faktörlerden birisi olarak analiz edilir. Beşeri Sermaye modeline göre, beşeri sermaye yatırımlarında kadın-erkek açısından gözlenen farklılıkların nedeni, kadınların çalışma hayatlarının kesintiye uğramasıdır. Bu kesintinin nedeni de kadının ailedeki geleneksel rolleri, ev işi, çocuk bakımı gibi sorumluluklar olarak ifade edilir, ancak bu sorumluluklar doğal kabul edilir ve sorgulanmaz. Murat gibi, Gül adlı kariyere yönelik olarak çalışma hayatına atılmak isteyen bir kadın da üniversite eğitime yatırım yapmayı eşit derecede kârlı bulacaktır. Gül'ün benzer maliyet ve benzer kazanç profilleriyle karşı karşıya olduğunu varsayalım. Gül daha kısa süre çalışacağı için, daha az kazanç elde edecektir. Örneğin, Gül'ün üniversiteyi bitirdikten sonra 6 yıl çalışıp 10 yıl boyunca çocuk doğurmak ve çocuğunu yetiştirmek için işini bırakmayı planladığını düşünelim.

**Şekil 8.2**

*Eğitime Yapılan Yatırım Kararına Beklenen Çalışma Süresinin Etkisi*

**Kaynak:** Blau et al.(1998), Figure 6.3, s.154.



Şekil 8.2'de yatay eksen artık potansiyel iş tecrübesine karşı gelmektedir. Gül 65 yaşında emekli olmayı umuyorsa, Murat'ın 43 yıllık çalışma hayatıyla karşılaştırıldığında, Gül'ün beklenen çalışma süresi 33 yıldır; dolayısıyla Gül'ün çalışma hayatı daha kısa olduğu için, yaptığı yatırımın getirisi de daha az olacaktır; zira işini bıraktığı zaman gelir elde etmeyecektir. Daha da önemlisi, Gül'ün işini bıraktığı dönem boyunca, işle ilgili becerilerini kaybettiğine inanılır. Gül'ün 10 yıllık aradan sonra işine geri döndüğünde, işi terk ettiği zamanki  $e_2$ 'ye karşı gelen kazancı,  $e_1$  düzeyinden düşük olacaktır ve CD tecrübe-kazanç profili yerine, GH profili ile karşı karşıya kalacaktır. GH profili, yıllar geçtikçe CD profiline yaklaşacaktır; çünkü yıllar geçtikçe Gül yeniden işe adapte olacaktır. Ancak, işgücü piyasası dışında geçirdiği yıllar, her şeye rağmen, Gül'ün çalışma hayatı boyunca elde edeceği ka-

zançta azalmaya yol açacaktır. Bu temsili örnek için, Şekil 8.2'deki taralı iki alanın toplamı, üniversite eğitimine yapılan yatırımın getirisini gösterir ve bu alan söz konusu yatırımı yapmaya değecek kadar büyük değildir.

Beşeri Sermaye Teorisi, beklenen çalışma süresi analiziyle toplumsal cinsiyete göre mesleki katmanlaşmanın nasıl oluştuğunu analiz eder. Bir kadının çalışma hayatını kesintiye uğratması, sadece iş becerisinde gerilemeye yol açmaz, aynı zamanda terk ettiği uzmanlık alanındaki gelişmelerden de uzak kalmış olur.

**Beşeri Sermaye Teorisi'ne göre, kadınlar neden teknolojinin ve uzmanlık bilgisinin hızla yenilediği alanlarda çalışmaktan kaçınırlar?**



## Beşeri Sermaye Teorisi ve İşyerinde Eğitim

Beşeri Sermaye Teorisi, bireylerin verimliliklerini sadece zorunlu eğitimle değil, iş başında çeşitli iş becerilerini geliştirerek de artıracağını ileri sürer. İşverenler, işçileri hizmet içi eğitime tabi tutabilirler; daha da önemlisi işçiler çalışma sürecinde, şefleri/danışmanları tarafından verilen enformel talimatlardan ve yönlendirmelerden de yararlanırlar. Beşeri Sermaye modeli, kadınların işgücü piyasası ile bağlantısı görece zayıf olduğu için, işyerindeki bu tip olanaklardan da mahrum kaldıklarını ifade eder. Ayrıca, kadınların daha kısa süre çalışacağına ilişkin varsayım, kadınların erkeğe göre işyeri eğitimden daha az yararlanmasına yol açar.

İşyerinde eğitim, genel amaçlı eğitim ve firmaya özgü eğitim olarak ikiye ayrılır. Genel amaçlı eğitimin tüm firmalar açısından bireylerin verimliliğini homojen olarak artırdığı kabul edilir; firmaya özgü eğitimde ise sadece bu tip eğitimi veren firma özelinde bireyin verimliliği artacağı varsayılır. Aslında, işyerinde eğitim programlarının çoğu, hem genel hem de firmaya özgü nitelik taşır ancak analizde basitlik sağlamak amacıyla bu ayrım kullanılmaktadır.

### Genel Amaçlı Eğitim

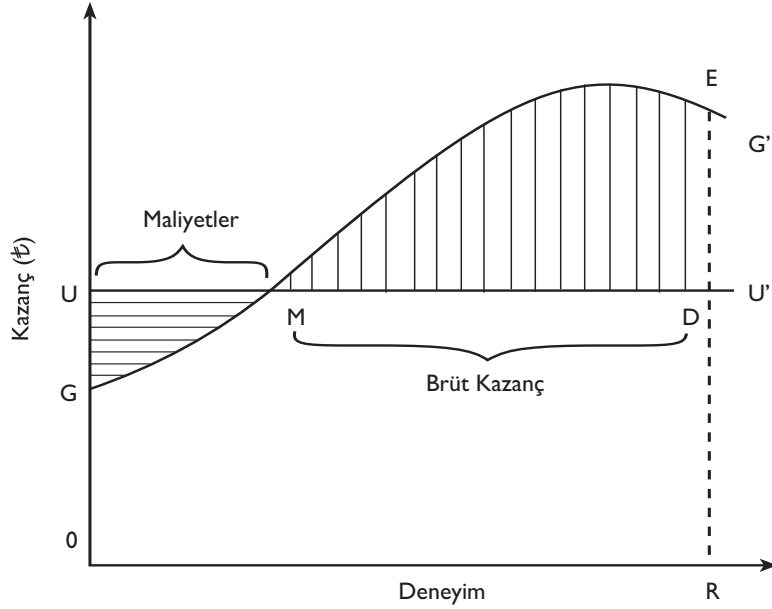
Genel amaçlı eğitim, tanımı gereği, eğitimi sağlayan firmadan bir başka firmaya kolaylıkla transfer edilebilir; rekabetçi bir piyasada işverenin bu tip bir yatırımın getirisini elde etmesine olanak yoktur; bu nedenle eğitimi alan işçiye diğer firmalarda ödenen ücret ödenecektir. Sadece eğitimin verildiği işyerinde değil, tüm işkolunda/ sektörde geçerli olan bu eğitim, örneğin temel bilgisayar kullanımı, muhasebe teknikleri ya da elektrikçi, marangozluk gibi el becerisine dayalı mesleklere yönelik temel eğitimi kapsar. Eğer genel amaçlı işyeri eğitimi söz konusu ise işçi tüm maliyeti üstlenmek zorundadır çünkü bu yatırımın tüm getirisini o elde edecektir. Dolayısıyla, bu tip yatırım için de birey aynen zorunlu eğitimde olduğu gibi maliyet ve gelir hesaplaması yaparak bu tip yatırıma karar vermek durumundadır.

Yine temsili bir örnek olarak, Ayşe'nin genel amaçlı eğitim aldığı zaman GG' gibi tecrübe-kazanç profiline; eğitim almadığı zaman ise UU' profiline sahip olduğunu varsayalım (bkz. Şekil 8.3).

Şekil 8.3

Genel Amaçlı  
İşyerinde Eğitime  
Yatırım Kararı

**Kaynak:** Blau et  
al.(1998), Figure  
6.4, s.171.

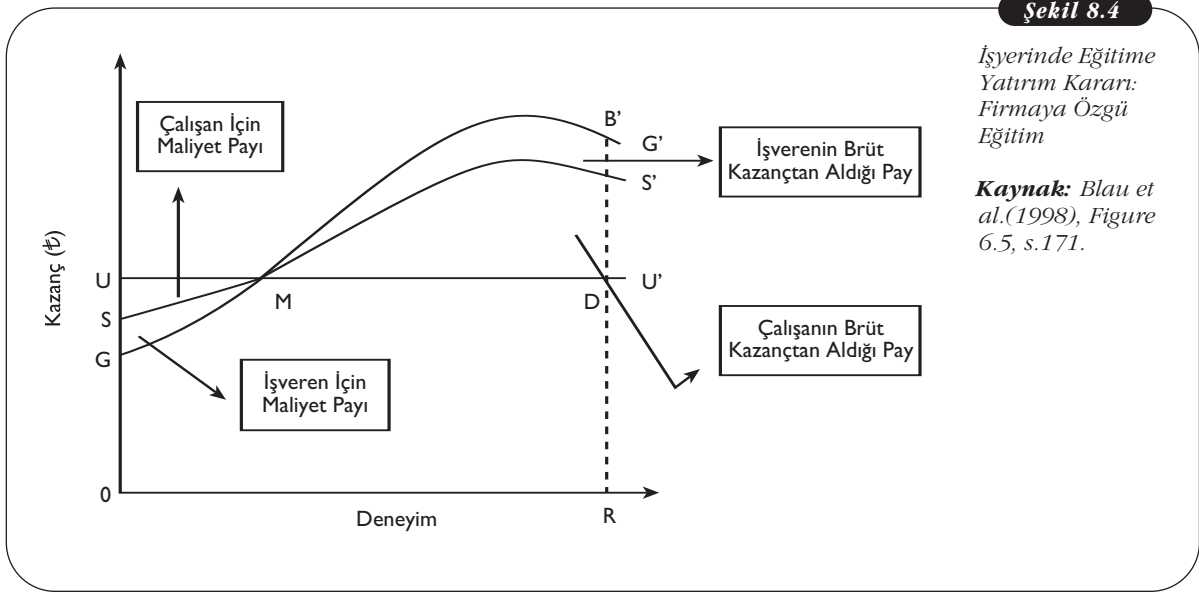


İşyerinde eğitime yapılan yatırımda, eğitimde kullanılan materyal ve eğitimcinin ücreti gibi dolaysız maliyetlerin yanı sıra, işçinin ya da mesai arkadaşlarının ya da şefin üretim yerine eğitime harcadıkları zaman ve emek maliyetinden oluşan dolaylı (alternatif) maliyetler söz konusudur. Üretimde ortaya çıkan kayıp, işverenin eğitim faaliyetinin fırsat maliyeti olur. Ayşe, diğer firmalarda elde edeceği ücretten azına razı olarak bu bedeli öder; düşük ücret düzeyi de Ayşe'nin eğitimi boyunca firmaya kattığı değere (verimliliğe) karşı gelir. Şekil 8.3'te UGM alanı, genel amaçlı eğitime yapılan yatırımın maliyetini vermektedir.

Ayşe daha yetkin hâle geldikçe, eğitim almadığı durumda eline geçecek olan kazancı yakalayıp daha da yüksek kazançla ulaşır. Ayşe'nin tüm çalışma hayatı boyunca OR kadar yıllık iş tecrübesi olduğunu kabul edersek, brüt kazancı MED alanına eşit olacaktır. Şekil 8.3'te olduğu gibi, brüt kazancı maliyetlerden makul bir getiri sağlayacak kadar büyük olduğunda, Ayşe bu yatırımı yapmaya karar verecektir.

### Firmaya Özgü Eğitim

Firmaya özgü eğitimin, sadece o eğitimi veren firmada işçinin verimliliğini artıracığı ve bu nedenle transfer edilemeyeceği varsayılır. Örneğin, IBM ya da Microsoft gibi çokuluslu, büyük ölçekli şirketlerdeki bilgisayar program yazılımı için eğitim ya da Vodafone şirketindeki network kurulumu gibi bazı işler için eğitim, firmaya özgü bilgi ve donanımı kapsayabilir. Şekil 8.4'te Hakan'ın işyerindeki verimliliği GG' profili ile gösterilmektedir; bu profil aynı zamanda genel amaçlı bir eğitim aldığı zamanki profilidir ancak firmaya özgü eğitim transfer edilemediği için, Hakan bu eğitimin tüm maliyetini üstlenmek istemeyecektir; çünkü bu eğitimi sağlayan firmada çalıştığı süre zarfında ancak bu yatırımın getirisini elde edebilir. İşini kaybettiği zaman, yatırımı boşa gitmiş olacaktır (bir başka firmadaki olası kazanç profili UU' eğrisidir).



Eğer Hakan eğitimin tüm masraflarını karşılırsa bu işyerinde kalmak için kuvvetli bir nedene sahip olacaktır. Ancak işverenin de Hakan'ı işten çıkarmayacağı yönünde bir güvence vermesi için bir nedeni olmayacaktır. Benzer şekilde, işveren bu tip eğitimin tüm maliyetini üstlenmek istemeyecektir; zira eğer Hakan işi bırakırsa, firma tüm yatırımını kaybetmiş olacaktır. Eğer işveren tüm maliyeti öderse ve yatırımın tüm getirilerine el koyacak olursa Hakanın kazanç profili  $UU'$  olacaktır. Bu durumda Hakan'ın bu firmada kalması için hiçbir özel neden kalmamış olacaktır; çünkü bir başka firmada alacağı ücreti almış olacaktır.

Bu çerçevede çözüm, işçi ve işverenin, firmaya özgü eğitim yatırımının maliyetini paylaşmalarıdır. Bu durumda, Hakanın profili  $SS'$  olacaktır. Hakan firmada kalmayı tercih edecektir; çünkü bir başka firmada çalışsaydı alacağı ücretten daha fazlasını elde edecektir. Firma da Hakan'ı istihdam etmek isteyecektir; çünkü firma Hakan'a bu durumda bile, verimliliğinden daha az ücret vermektedir; M noktasından sonra  $SS$  eğrisi  $GG'$  nün altında kalmaktadır.

Firmaya özgü eğitime ilişkin analizin önemli uzantıları vardır: özel eğitimden geçen işçilerle firma arasında daha uzun süreli iş sözleşmeleri yapılacaktır, bu işçilerin işten atılma/işten ayrılma durumlarıyla daha az karşı karşıya kalacağı kabul edilir. İkinci olarak, firma bu tip eğitimin maliyetinin bir kısmını üstlendiği için, eğitilmiş işçilerin beklenen çalışma sürelerinin daha uzun olmasını garanti etmek isteyecektir.

**Firmaya Özgü Eğitim:**  
Verimliliği sadece eğitimin verildiği firmada yükselten eğitimidir.

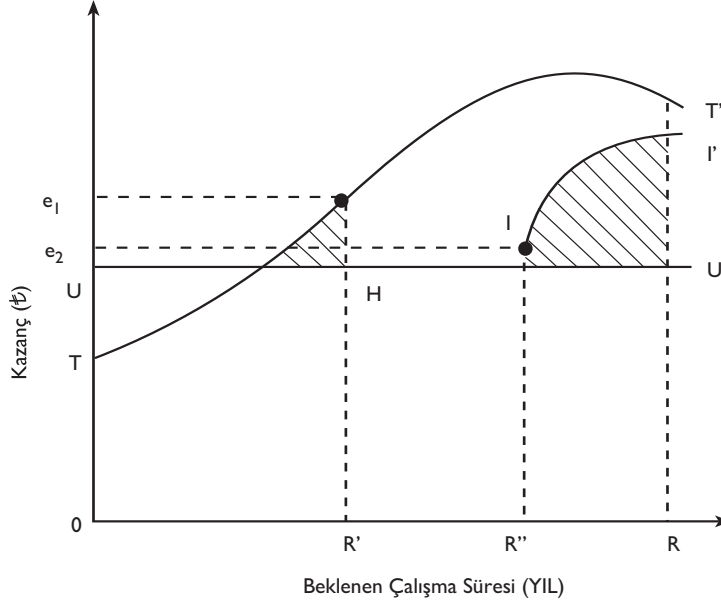
### Beklenen Çalışma Süresinin Etkisi

Beşeri Sermaye Teorisine göre, kadınlar, işyerinde eğitime daha az yatırım yaparlar, çünkü evdeki geleneksel rolleri bu kararlarını etkiler. Şekil 8.5'te,  $TT'$  eğrisi, genel amaçlı eğitim almış bir işçinin kazanç profilini göstermektedir. İşyerinde eğitimin brüt getirisi, bu getirinin elde edildiği çalışma süresine bağlıdır. Sedef, Ayşe'den daha kısa süre çalışmayı planladığı için, işyerinde eğitimi daha az kârlı bulacaktır. Örneğin R' kadar yıl çalışmayı planlıyorsa ve R'- R'' kadar yıl boyunca işten ayrılmayı düşünüyorsa evde çocuk baktığı süre kadar kazancı azalmış olacaktır. Ayrıca iş becerisinin yıpranmasına bağlı olarak,  $TT'$  profilinde  $II'$  profiline döndüğünden, işine ara vermesi kazanç profilini düşürmüştür. İş bıraktıktan sonraki kazanç profili olan  $II'$ , çalışmaya ara vermeyen işçinin kazanç profiline ( $TT$ ) yaklaşmasına rağmen, Sedefin kazancındaki kayıplar emekli olana kadar sürecektir.

Şekil 8.5

Beklenen Çalışma Süresinin İşyerinde Eğitim Kararına Etkisi

**Kaynak:** Blau et al. (1998), Figure 6.6, s.174.



Sedef'in genel amaçlı eğitime yaptığı yatırımın brüt getirisi, iki taralı alanın toplamına eşittir ve Şekil 8.3'teki Ayşe'nin getirisinden küçüktür.

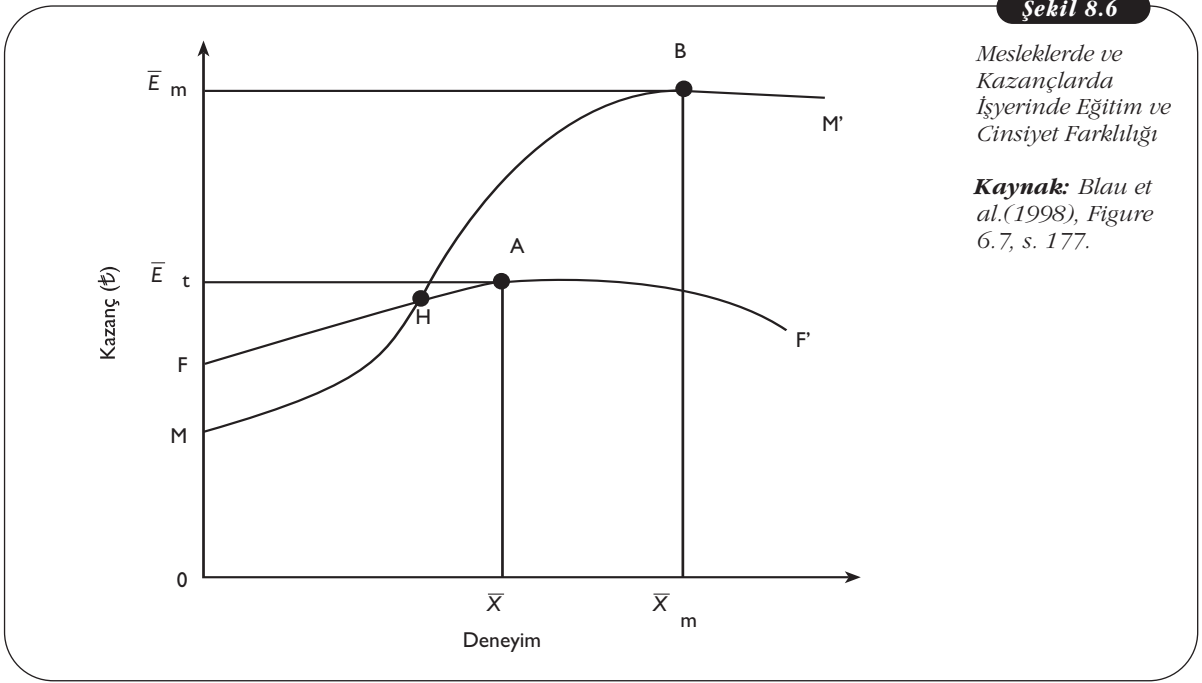
Firmaya özgü eğitime yatırım yapan ve kesintili bir çalışma hayatı olan bir kadın için aynı analizi yapabiliriz. Şekil 8.5'de TT' nün, firmaya özgü eğitim alan bir işçinin profili olduğunu varsayalım. Bu durumda çalışma hayatındaki kesintilerin kazanç üzerindeki etkisi çok daha ciddi boyutta ortaya çıkar; çünkü işten ayrılan kadının başlangıçtaki firmaya dönüp dönmediği belirleyici olur. Asuman'ın işini bırakmak zorunda kaldığını ve aynı firmaya dönemediğini varsayalım. Aldığı özel eğitim sonucu elde ettiği beceri diğer firmalarda işe yaramamaktadır.

İşgücü piyasasına geri dönmesiyle elde edeceği ücret U kadar olacaktır (bu ücret eğitim almamış bir işçinin ücretine eşittir). Bu durumda yeni kazanç profili eğitim almamış bir işçinin kazancına eşit olacaktır (UU'). Dolayısıyla, Asuman'ın aldığı özel eğitimin tüm getirisi, işi terk ettiği için tamamen ortadan kalkmıştır. Şekil 8.5'te gösterilen ikinci taralı alan yok olmuştur. Bu sonuç, kuşkusuz Asuman'ın ilk işine geri dönemediği varsayımına dayanmaktadır.

Dolayısıyla, Beşeri Sermaye Teorisi, uzun süreli ya da belirsiz süreler için işini bırakmak zorunda olan kadınların, firmaya özgü eğitimi gerektiren işlerden uzak durduğunu ortaya koymaktadır. Özetlenirse, Beşeri Sermaye Modeli, ailedeki geleneksel cinsiyete dayalı işbölümü nedeniyle, kadınların erkeklere göre, beklenen çalışma süresinin daha kısa olduğunu varsayar. Bu nedenle, kadınların iş ararken, işyerinde genel eğitime yatırım yapmaları gereken işlerden kaçınacaklarını söyler. Benzer şekilde, kadınlar, ayrıca firmaya özgü eğitimin önemli olduğu işlerden sakınacak ve işverenler de kadınları bu tip işler için istihdam etmeyecektir, zira işveren maliyetine katılarak eğittiği bir kadın personelinin işe ara vermesini tercih etmez. Kadınlar da işe ara vermek zorunda oldukları için, çalışma hayatına geri döndüklerinde, daha düşük ücretli ve prestijsiz bir konumda çalışmayı tercih etmeyebilirler. Aynı zamanda kadınlar, belirli bir süre çalışma hayatı dışında kaldıkları için, işe geri döndüklerinde ücretlerinin daha düşük olmayacağı işleri tercih edeceklerdir.

### Mesleki Katmanlaşma

Beşeri Sermaye Teorisi, aynı zamanda cinsiyete dayalı mesleki katmanlaşma için de bir analiz olanağı yaratır. Aşağıdaki Şekil 8.6'da "erkek" ve "kadın" işlerine ait kazanç profilleri gösterilmiştir. Bu analizde tüm işçilerin aynı düzeyde zorunlu eğitimi almış olduğunu varsayalım. Erkek işleri için kazanç profilini gösteren  $MM'$  eğrisi, daha dik olarak yukarı doğru eğimlidir; çünkü erkeklerin işyerinde eğitime ciddi oranda yatırım yaptıkları öngörülmektedir.



Öte yandan, kadınlar işyerinde eğitime daha az yatırım yaptıkları için, kazanç profili eğrisi  $FF'$  daha yatıktır. Bu iki eğrinin kesişim noktası H, söz konusu argüman için hayati bir öneme sahiptir; zira H noktasından önce  $FF'$  profili,  $MM'$  profilinin üstünde yer alır. Bunun anlamı şudur: Gelecekteki daha yüksek kazançlarını gözden çıkaran kadınlar, şimdiki daha yüksek kazançları tercih ederler; çünkü daha büyük beşeri sermaye yatırımının bedelini ödeyecek kadar uzun süre işgücü piyasasında kalacaklarını ummazlar.

### EĞİTİM VE EKONOMİK BÜYÜME (KALKINMA)

Bilişsel yeteneklerin bir çıktısı olarak ölçülen eğitimin kalitesinin ekonomik büyümeye etkisi üzerine çok sayıda araştırma mevcuttur. Kalkınma ve eğitim arasındaki karşılıklı olumlu ilişkinin ve özellikle eğitimin kalkınma üzerindeki etkisinin, bu alanda yazmış bilim insanlarının neredeyse tamamı tarafından "inanç" düzeyinde kabul görmüş olduğu söylenebilir. Eğitim ekonomisi ve planlaması alanına ilişkin çalışmaların büyük çoğunluğu, eğitimin kalkınma üzerindeki "tartışılmaz" etkisinin örnekleri ile doludur. Bu çalışmalarda çoğunlukla "kalkınmadan çok iktisadi büyüme" üzerinde durulmaktadır, ancak çoğunlukla büyüme ve kalkınma birbirinin yerine kullanılan eşdeğer kategoriler olarak ele alınmaktadır.

Eğitimle büyüme, kalkınma arasındaki ilişki çok-boyutlu ve tartışmalıdır. Bazı yazarlar eğitimin, öğrenmenin yarattığı dışsallıkları, bazıları teknoloji ile öğrenim



arasındaki yakın ilişkiyi vurgulayarak eğitimin büyüme üzerinde olumlu etki yarattığını söylerler. Buna göre, büyüme ile eğitim arasındaki olumlu ilişki konusunda iki farklı görüş vardır: i) Büyüme ülkelerin başlangıçtaki eğitim düzeyinin bir işlevidir. ii) Ülkelerin ortalama okullaşma düzeylerindeki değişme, gelir artışlarının kilit belirleyicisidir. Aynı soruya yanıt arayan araştırmalardan biri okullaşmanın büyüme yarattığı görüşünü kabul etmiyor, nedenselliği tersine döndürüyor. Buna göre okullaşma büyümenin nedeni değildir; tersine, büyüme ve gelişme okullaşmayı artırır.

II. Dünya Savaşından sonra hızlı ekonomik büyüme ve kalkınma iktisadının popüler olduğu süreçte eğitim, bu sürecin önemli bir etkeni olarak görülmeye başlanmıştır. Bir yanda savaşın en ağır şekilde yıktığı Avrupa ve Japonya'nın kısa bir sürede hızlı bir büyüme ivmesini yakalamasının, öte yanda ise bağımsızlığını yeni kazanmış ulusların bir türlü kalkınamamalarının altında yatan faktörün eğitim ya da eğitilmiş emekgücü olduğuna ilişkin düşünce, geniş bir kesim tarafından savunulmuştur. Örneğin, Schultz "az gelişmiş" ülkelerin yetersiz büyümelerini, yardım ya da başka yollarla sağladıkları sermayeyi daha çok altyapı (bina, makine vb.) yatırımlarına harcamalarına bağlamaktadır. Bu ülkelerin emekgücü niteliklerini geliştirecek yatırımları gerektiği kadar yapmamaları, emekgücü nitelikleri ile fiziki sermaye arasında dengesizlik oluşmasına neden olmaktadır.

Gendarme'ye göre eğitim, "(1) kalkınma için gerekli eğilimleri yaratarak ve toplumu kalkınma havasına sokarak, (2) nitelikli emekgücü yetiştirerek ve (3) dinamik bir elit ve girişimci sınıf yaratarak" kalkınma sürecini etkilemektedir. Bu üç amaca karşılık gelen eğitim düzeyleri ise sırasıyla ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretim olarak sıralanmaktadır. Kalkınma için en gerekli eğitim düzeyi ortaöğretimdir. "Çünkü, ilköğretim üretimde kullanılacak hiçbir bilgi ve teknik içermemektedir."

Somel'e göre "eğitim, işgücü verimini artırır". "Gelişmiş" ülkeler, eğitime daha fazla kaynak ayırdıkları için ortaya çıkan "eğitimdeki kalite farkı, işgücünün üretkenliğine yansır". Ancak eğitim nedeniyle oluşan üretkenlik farkı, "kişi başına sabit sermaye stoku" nedeniyle oluşan farktan daha önemli değildir.

Özetle eğitimin kalkınma sürecindeki "etkisi", kalkınmanın kapsam ve tanımının belirleyiciliği altındadır. Kalkınma nicel ve nitel özellikleri açısından ne kadar genişler ya da daralırsa eğitimin, bireylerin davranışlarını değiştirebilme niteliğinin bir sonucu olarak işlevleri de o oranda genişler ya da daralır. Eğitim ile kalkınma arasında olumlu bir ilişki olduğunu düşünen yazarların görüşleri üzerinden eğitimin kalkınmaya "katkı"larını;

1. Ekonomik, toplumsal, kültürel, politik yapı ve ilişkilerde değişmeye uyum sağlayacak bireysel ve örgütsel davranışların kazandırılması, toplumun kalkınmanın gerektirdiği değişime hazırlanması,
2. Ekonomik yapıda öngörülen değişme ve gelişmenin gerektirdiği insan gücünün, istenilen yer, zaman ve nitelikte hazırlanması,
3. Üretim ve istihdam artışını sağlayacak, ekonomik büyümeye yön verecek sermaye sınıfının girişimci, lider ve elit niteliklerinin geliştirilmesi,
4. Gelir dağılımında denge, gelişmişlik farklarının, cinsiyetler arasındaki eşitsizliklerin azaltılması, sınıflar arasındaki çatışmanın önlenmesi gibi politik hedefleri gözetilen bir anlayışın, sınıfsal hareketlilik, sosyal adalet ve fırsat eşitliği söylem ve pratiğiyle bireylere benimsetilmesi şeklinde özetlemek olanaklıdır.

## BEŞERİ SERMAYE TEORİSİNE YÖNELTİLEN ELEŞTİRİLER

### Eleme Yaklaşımı

İşverenlerin ücret dışı işgücü maliyetleri arasında işe alma ve kariyer anlamında ödüllendirme maliyeti başta gelmektedir. Çalışanı işe almanın ve işyerinde kariyer merdivenlerinde yükseltmenin araştırma ve bilgi edinme gibi yüksek bir maliyeti vardır. İşe alırken, sınav, mülakat, gazeteye, web sayfasına ilan vd. parasal harcamalarla birlikte, işe alma sürecinin alternatif maliyeti olarak üretim zamanından çalınan zamanın parasal olmayan maliyeti de hesaplanabilir. Kariyer ilerlemesinde, şirket kültürü çerçevesinde, işyerinde aldığı eğitim, performans kriterleri vd. göstergelere göre çalışanın verimliliğini, üretime katkısını değerlendirilir. Zira işveren için çalışanın potansiyel verimlilik düzeyine ilişkin her zaman bir risk söz konusudur ve işveren bu maliyeti minimize etmek ister. İşte “eleme” yaklaşımı, işverenin söz konusu maliyetleri azaltmak için, çalışanın beşeri sermaye donanımını bir tür eleme aracı olarak kullandığını vurgular. Arrow, eğitimle büyüme arasında doğrudan bir ilişki olmadığını, eğitimin işverenler tarafından doğru işe doğru insanı yerleştirme de bir filtre görevi üstlendiğini belirtir.

**Sizce güncel hayatta eleme hipotezi gözlenebilmekte midir?**



### Kurumcu İktisat: Katmanlı İşgücü Piyasaları (SLM)

Kurumcu İktisat, NeoKlasik iktisattan farklı olarak, birey üzerinden analiz yapmaz, yapıya ve kurumlara önem verir. İşgücü piyasasında sendika, büyük ölçekli şirketler gibi kurumların işe almadan, kariyer ilerlemesine ve ücretlerin belirlenmesine kadar belirleyici etkileri olduklarını kabul eder. Kurumcular, piyasaları veri olarak almazlar, tersine neden piyasanın birbirinden farklı ve birbirleri arasında geçişkenlik olmayan katmanlara ayrıldığını merak ederler. Tabakalaşmış işgücü piyasaları yaklaşımı (SLM), işgücü piyasasının ikili yapısına vurgu yaparak, birincil ve ikincil piyasalar olarak nasıl yapılandığını araştırmışlardır. Birincil piyasanın, formel iş bağlantısına sahip, güvenceli, sendikalı, tam zamanlı istihdam biçiminin hakim olduğu, “iyi” işlerle temsil edildiğini, ikincil piyasanın ise esnek çalışma saatlerinin, sendikasız, güvencesiz çalışmanın geçerli olduğu “kötü/güvencesiz” işlerin başat olduğu yapılar şeklinde analiz yapmaktadırlar. Bu iki piyasa arasındaki işgücü devri/mobilitate çok zayıf olduğundan, Kurumcular, Beşeri Sermaye teoremini eleştirerek zorunlu eğitim ve işyerinde eğitimin, Neoklasik İktisadın iddia ettiği gibi, kazanç ve mesleki konum üzerinde çok etkili olmadığını savunurlar. Benzer şekilde, eğitimle verimlilik arasındaki pozitif ilişkiyi sorgulayarak, beşeri 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 eksik enformasyona 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 özgeçmişinde daha iyi eğitim kayıtları olan adayların işverene daha yüksek verimlilik için “sinyal” verdiği kabul edilir. Bu nedenle, eğitimin, yetkinliği/verimlili-

liği 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, beşeri 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.

SLM teorisyenleri, beşeri sermaye modelinin eğitim ve işyerinde mesleki eğitim yatırımının, beklendiği gibi yoksulluğu azaltmadığını vurgularlar, gelir dağılımındaki adaletsizliğin artmasına dikkat çekerler: SLM araştırmaları, kentli işgücü için eğitim harcamaları ile gelecekteki istihdam ve gelir beklentileri arasında bir ilişki olmadığını göstermektedir. Ayrıca, eğitim ve mesleki eğitimin işverenler için ayrımcılık pratiği kriteri hâline geldiğini vurgularlar. Örneğin, siyahi insanlar, kadınlara karşı var olan önyargılar nedeniyle- örneğin, tembel oldukları ya da çocuk vb. nedenlerle işi aksatacakları için, işverenler işe alma maliyetlerini düşürecek şekilde belirli işler için beyaz erkekleri tercih edebilmektedir. Dolayısıyla, SLM modelleri ırk ve cinsiyete dayalı ücret farklılıklarının direnen niteliğine dikkat çekerler.

## Feminist Teori

Feminist teori, toplumsal cinsiyet, patriyarka ya da erkek egemen ideoloji/sistem, yeniden üretim, hiyerarşik ikilikler (özel alan/kamusal alan gibi) ve cinsiyete dayalı iş bölümü gibi kavramlarla topluma ve hayata bakarlar. Görünmeyen kadın emeğinin özgünlüğünü vurgulayarak kadınların özel alandaki ev içi üretim ve bakım işlerini üstlenmeleriyle, kamusal alanda, işyerlerindeki ikincil konumları arasındaki ilişkinin sürekliliğine dikkat çekerler. Nasıl “kadın” ve “erkek” olduğunun toplumsal olarak belirlendiğini ve bu cinsiyetçi rol kalıplarının zaman içinde ve ülkeler göre değiştiğini, dönüştüğünü savunurlar. Sonuçta, eve ekmek getiren erkek ile iyi eş ve anne kadın şeklindeki cinsiyete dayalı iş bölümünün eğitim hizmeti taleplerini belirlediğini söylerler. Beşeri Sermaye modelinin atomistik bir bakış açısıyla, bireylerin kararlarında diğer bireylerin ve toplumsal faktörlerin-cinsiyet, sınıf, ırk, etnik köken vb.- etkisini ihmal ettiğini vurgular. Beşeri sermaye yatırımının cinsiyete göre eşitsiz dağılımının, kadınların ev içi üretim ve bakım emeği sorumluluklarının “doğal”laştırılmasında yattığını düşünürler. Kadınların daha çok “kadın işi” denilen güvencesiz ve düşük prestijli işlerle 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 beşeri 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 beşeri sermaye yatırımını, risk üstlenme ya da riskten kaçınma davranışına bağlı olarak, toplumsal cinsiyetçi temelde farklılaşacağına dikkat çekerler.

## Radikal-Marksist Eleştiriler

Marksist teori, kapitalist sistemi sınıf, sömürü, sermaye birikim süreci, artı değer ve toplumsal yeniden üretim gibi kavramlarla analiz eder. Meta, bu anlamda kapitalist toplumun temel yapı taşıdır, piyasada alınıp satılan her şey metadır. Sermaye-

nin değerlendirilmesi için ve sermaye devir hızının kesintisiz işleyebilmesi için, 1980'lerden itibaren eğitim ve sağlık gibi daha önce kamu tarafından üstlenilen ve parasız olan hizmetlerin piyasalaşma ve ticarileşme süreçlerine dikkat çekerler.

Genç insanların eğitim talebinin ve meslek seçiminin, bireysel, özgür ve rasyonel seçimler değil, sınıfsal konumlarına göre şekillendiğini savunurlar. Eğitimin toplumsal işlevinin, "eleme" işlevinden daha önemli olduğunu kabul ederler. Eğitim, kapitalist sermaye birikim sürecini kesintiye uğratmayacak bir özel yatırım alanı ve aynı zamanda sistemin hegemonik, ideolojik meşruiyetini sağlayacak şekilde, tarihsel olarak yeniden yapılandırılan bir süreç olarak ele alınır. Örneğin, son on yıllarda istihdam politikalarıyla eğitim politikalarının eş zamanlı olarak ele alınan bir süreç vurgulanmaktadır. Böyle bir durumda Avrupa Birliği üyesi ülkeler de dahil olmak üzere genelde talep edilen daha donanımlı bir emek, daha uyumlu esnek bir emek gücü olarak ortaya çıktığı vurgulanmaktadır. Bu bağlamda, neo-liberal politikalar eliyle, kamu harcamalarının kısıtlanması, nitelikli işgücü talebi ve yaşam boyu eğitim taleplerinin üst üste çakışmasını Marksist yorumların gündeminde.

## Özet



*Yapabilirlikler Yaklaşımı açısından eğitimin anlamını ifade etmek.*

Yapabilirlikler Yaklaşımına göre, eğitim-gelir ilişkisi ya da eğitimin sağladığı “yarar”ın sadece gelir artışı ile ölçülmesi çok yetersiz bir çabadır, zira bireylerin sahip oldukları gelir ya da servet gibi iktisadi kaynaklar bireyin bunlardan yarar sağladığı anlamına gelmeyebilir. Bireyin bu kaynakları davranışlara dönüştürme kapasitesi, “yapabilirlikleri” sonucunda uygun bir biçimde işlevsel hâle gelmeleriyle ilgilidir. Dolayısıyla Sen’in yaklaşımında eğitim sadece geliri artıran bir araç değil, kendi içinde bir amaçtır.



*Beşeri Sermaye Teorisi’ne göre, bireyin eğitim yatırımı kararlarını irdelemek.*

Birey, eğitime yatırım yaparken, eğitimin maliyetlerinin ve getirisinin net bugünkü değerlerini karşılaştırarak karar verir, yani maliyet-fayda analizi yapar. Bireyin, başlangıç döneminde eğitime yatırım yaptığı ve takip eden dönem(ler)de bu yatırımın getirisini elde ettiği varsayılır. Örneğin, üniversiteye gitmenin toplam maliyetiyle, lise mezunu olarak bir işe girmenin toplam maliyetini karşılaştırırken; üniversite mezunu olarak muhtemel daha yüksek ücretli işin getirisiyle, lise mezunu olarak muhtemel daha düşük ücretli ama daha uzun süre çalışacağı işin getirisini hesaplar. Bu maliyet ve getiriler geleceğe ait beklenen/tahmini değerler olduğundan, birey hesaplamalarıyla bu toplam değerleri bugünkü değerlerine indirger. İndirgemedede cari faiz oranını (beşeri sermaye yatırım harcamasının alternatif kullanımının göstergesi olarak) baz alır.



*Eğitim ve kalkınma ilişkisini açıklamak.*

Eğitimle büyüme, kalkınma arasındaki ilişki çok-boyutlu ve tartışmalıdır. Bazı yazarlar eğitimin, öğrenmenin yarattığı dışsallıkları, bazıları teknoloji ile öğrenim arasındaki yakın ilişkiyi vurgulayarak eğitimin büyüme üzerinde olumlu etki yarattığını söylerler. Buna göre, büyüme ile eğitim arasındaki olumlu ilişki konusunda iki farklı görüş vardır: i) Büyüme ülkelerin başlangıçtaki eğitim düzeyinin bir işlevidir. ii) Ülkelerin ortalama okullaşma düzeylerindeki değişme, gelir artışlarının kilit belirleyicisidir.



*Beşeri Sermaye Teorisi’ne eleştirileri tartışmak.*

Eleme yaklaşımı, eğitimle büyüme arasında doğrudan bir ilişki olmadığını, eğitimin işverenler tarafından doğru işe doğru insanı yerleştirmede bir filtre görevi üstlendiğini belirtir.

Kurumcu iktisatçılar eğitimin, 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, beşeri 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.

Feministler, eğitimin beşeri sermaye donanımını artırmaktan çok, kimin daha yetkin olduğunu ortaya çıkaran bir “sinyal” görevi gördüğünü düşünürler. Ayrıca, insanların uzun dönemli ve geleceğe dönük maliyet-fayda analizi yaptıklarından şüphe duyarlar. Gelecekteki kazanç profilleri ile ilgili belirsizliğin, kadın ve erkeğin beşeri sermaye yatırımını, risk üstlenme ya da riskten kaçınma davranışına bağlı olarak toplumsal cinsiyetçi temelde farklılaşacağına dikkat çekerler.

Radikal-Marksist yaklaşım ise insanların eğitim talebinin ve meslek seçiminin, bireysel, özgür ve rasyonel seçimler değil, sınıfsal konumlarına göre şekillendiğini savunur ve eğitimin toplumsal işlevinin, “eleme” işlevinden daha önemli olduğunu kabul eder.

## Kendimizi Sınayalım

1. Aşağıdaki iktisatçılardan hangisi Beşeri Sermaye Teorisi'nin kurucuları arasındadır?
  - a. Schultz
  - b. Ricardo
  - c. Doeringer
  - d. Piore
  - e. Friedman
2. Aşağıdakilerden hangisi Beşeri Sermaye Teorisi'nin temel varsayımlarından birisi **değildir**?
  - a. İşçiler ve işverenler rasyoneldir.
  - b. Tam rekabetçi işgücü piyasası etkin çalışır.
  - c. Ücret beşeri sermayenin bir fonksiyonudur.
  - d. Beşeri sermaye yatırımı, verimlilik ve ücret düzeyi arasında doğru orantılı bir ilişki vardır.
  - e. Eğitim, işverenlerin işçileri seçmesi için bir sinyal görevi görür.
3. Yapabilirlikler yaklaşımını geliştiren Nobel ödülü almış ünlü iktisatçı kimdir?
  - a. Gary Becker
  - b. Amartya Sen
  - c. Paul Krugman
  - d. Edmund Phelps
  - e. Simon Kuznets
4. Eğitimin işverenler tarafından doğru işe doğru insanı yerleştirmede bir filtre görevi üstlendiğini savunan yaklaşım aşağıdakilerden hangisidir?
  - a. Eleme Yaklaşımı
  - b. Kurumcu Yaklaşım
  - c. İkili İş Piyasaları Yaklaşımı
  - d. Radikal Marksist Yaklaşım
  - e. Yapabilirlikler Yaklaşımı
5. Beşeri Sermaye Teorisi'nde eğitimin aşağıdakilerden hangisi yoluyla gelirleri arttıracığı düşünülür?
  - a. Kıdemlilik artışı
  - b. Verimlilik artışı
  - c. Sendikalaşma artışı
  - d. İş kazalarında azalma
  - e. Mobilite artışı
6. Aşağıdakilerden hangisi bir beşeri sermaye yatırımı olarak kabul **edilemez**?
  - a. Makine ve teçhizat alımı
  - b. Emek göçü
  - c. İşyerinde eğitim
  - d. Resmi eğitim
  - e. Tıbbi bakım
7. Verimliliği sadece eğitimin verildiği firmada yükselten, piyasanın kalanında arttırmayan eğitimin adı nedir?
  - a. Firmaya özgü eğitim
  - b. Resmi eğitim
  - c. İformel eğitim
  - d. Genel amaçlı eğitim
  - e. Çıraklık eğitimi
8. Toplumun kaynakları eğitime harcamakla ne elde ettiğini gösteren kavram aşağıdakilerden hangisidir?
  - a. Eğitimin ortalama getirisi
  - b. Eğitimin bireysel getiri oranı
  - c. Eğitimin marjinal getirisi
  - d. Eğitimin sosyal getiri oranı
  - e. Eğitimin bireysel faydası
9. Aşağıdakilerden hangisi beşeri sermayeye yatırım ihtimalini arttırır?
  - a. Eğitim burslarının arttırılması
  - b. Okullarda devam zorunluluğunun getirilmesi
  - c. Öğrenim harçlarının arttırılması
  - d. Öğrencilerin part-time çalışma imkanlarının kısıtlanması
  - e. Okulların öğrenci kontenjanlarını düşürmeleri
10. Beşeri sermaye teorisinin eğitimin fayda ve maliyetlerini açıklarken kullandığı şeklin adı nedir?
  - a. Bugünkü değer profili
  - b. Marjinal gelir eğrisi
  - c. Laffer eğrisi
  - d. Yaş-kazanç profili
  - e. Marjinal ürün geliri eğrisi

## Yaşamın İçinden

### “ Refah Analizi “İnsan Sermayesi”nin Son On Yılda Gerilediğini Ortaya Çıkardı

Ulusal İstatistik Ofisi (ONS) tarafından yapılan çalışma, Britanya'nın entelektüel zenginliğinin yarısının lisans veya lisansüstü eğitime sahip olduğunu göstermektedir. İnsanların bilgi ve beceri değerlerini ifade eden ulusal “insan sermayesi” konusunda yapılan resmi analiz, on yılda ilk kez bu değerın düştüğünü ortaya koymaktadır. ONS tarafından yapılan çalışma, Birleşik Krallığın, eğitim alanındaki başarılar, gelir artışı ve eğitim-öğretime yapılan yatırımla ölçülen insan sermayesi değerinin, 2001 yılından bu yana süren istikrarlı bir büyümeden sonra, 2010 yılında 130 milyar paund düştüğünü ve 17.1 trilyon paund düzeyinde gerçekleştiğini göstermektedir.

Bu 0.8%'lik düşüş, resesyon trendinin bir sonucu ve bilgi zenginliğinin eşitsiz dağılımı gibi görünüyor. Bu çalışma, Britanya'nın entelektüel zenginliğinin yarısını lisans ve lisansüstü kalifikasyonun oluşturduğunu gösteriyor. Burada aynı zamanda bir kuşak boşluğu da var: yetişkinlik hayatının ilk yıllarında bulunan 16-34 yaş gurubu, ülkenin insan sermayenin yarısından fazlasını oluşturuyor. 10 trilyon paundluk değerle erkekler, Britanya'nın “entelektüel varlıkları” içerisinde baskın durumda görünüyorlar.

Bu düşüşün köklerinin, durumu mevcut krizden daha gerilere götüreceği konusunda endişeler var. Sahip olunan insan sermayesi miktarı, üniversite öğrenci sayılarında bu dönemdeki istikrarlı artışa rağmen, 2007'de gerilemeye başladı.

Eğitimin bir insanın yaşam kalitesindeki rolünün, onun ekonomik çıktıya yaptığı katkısı nedeniyle belirgin olduğunu ilk defa söyleyen, insan sermayesi teorisinin babası sayılan ünlü iktisatçı Adam Smith, bir çocuğun hayatının erken yaşlarında çalışma hayatına girmesine karşı çıkmış ve bu konuda “O, büyüdüğünde kendini oyalayacağı hiçbir fikre sahip olmayacaktır” demiştir.

**Kaynak:** Guardian, 20.12.2011

## Kendimizi Sınavalım Yanıt Anahtarı

1. a Yanıtınız yanlış ise “Beşeri Sermaye Yatırımı Olarak Eğitim” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
2. e Yanıtınız yanlış ise “Beşeri Sermaye Yatırımı Olarak Eğitim” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
3. b Yanıtınız yanlış ise “Minimum Yapabilirliklerin Yaratımı Olarak Eğitim” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
4. a Yanıtınız yanlış ise “Eleme Yaklaşımı” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
5. b Yanıtınız yanlış ise “Beşeri Sermaye Yatırımı Olarak Eğitim” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
6. a Yanıtınız yanlış ise “Beşeri Sermaye Yatırımı Olarak Eğitim” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
7. a Yanıtınız yanlış ise “Firmaya Özgü Eğitim” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
8. d Yanıtınız yanlış ise “Giriş” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
9. a Yanıtınız yanlış ise “Eğitime Yapılan Yatırım” konusunu yeniden gözden geçiriniz.
10. d Yanıtınız yanlış ise “Eğitime Yapılan Yatırım” konusunu yeniden gözden geçiriniz.

## Sıra Sizde Yanıt Anahtarı

### Sıra Sizde 1

İngilizce öğretmenliği gibi mesleklerdeki gelişmeler görece daha yavaş olduğu için, işe ara vermenin maliyetleri daha az olabilir ve bu tip işlere geri dönen kadınların kazançlarındaki düşme daha az olabilir. Ancak mühendislik, tıp vb. alanlarda güncel bilgi ve yeniliklerin daha önemli olduğu düşünülür. Bu nedenle beşeri sermaye modeline göre, kadınların, teknolojinin ve uzmanlık bilgisinin hızla yenilediği bu tip “erkek mesleği” olarak kurgulanan alanlarda çalışmaktan kaçındıklarını söylemek mümkündür; zira bu tip işlere ara vermenin maliyeti daha yüksektir. Bunun yerine, işten ayrılma sonucu uzmanlık bilgisinin gerisinde kalma şeklinde ortaya çıkan maliyetin düşük olduğu - öğretmenlik, satış elemanı vb. - “kadın” meslekleri tercih etmeleri söz konusu olabilir.

### Sıra Sizde 2

Evet. Zaman zaman ulusal gazetelerde yayınlanan bazı iş ilanlarında sadece belirli birkaç üniversiteden mezun olanların başvurabileceği belirtilmektedir. Burada işve-

ren, belirttiği üniversitelerin mezunlarının daha üretken ve iyi yetişmiş oldukları öngörüsü ile söz konusu üniversitelerin diplomalarını sinyal olarak kullanabilmektedir. Ancak bu gözlem beşeri sermaye teorisini rafa kaldırmamızı sağlayacak sıklıkta değildir. Yapılan deneysel gözlemlerin çoğu beşeri sermaye teorisinin belirttiği gibi eğitimin, verimliliği ve gelirleri artırdığını göstermektedir.

## Yararlanılan Kaynaklar

- Akerlof, G. A., Kranton, R. E. (2002). “**Identity and Schooling: Some Lessons for the Economics of Education**”, The Journal of Economic Literature, December.
- Becker, G. (1975). **Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education**, 2nd ed., National Bureau of Economic Research Human Behavior and Social Institutions.
- Blau, F. D., Farber, M. and Winkler, A. E. (1998). **The Economics of Women, Men and Work**, Third Edition, Prentice Hall, USA.
- Bulutay, T.(2011). **İktisat, İnsan Sermayesi, Eğitimin Önemi**, Mülkiyeliler Birliği, www.mulkiye.org.tr/yazilar.
- Clein, G.G.,(1976). “**The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theory: A Survey**”, by American Economic Association, <http://www.jstor.org/stable/2722547>.
- Checchi, D. (2005). **The Economics of Education, Human Capital, Family Background and Inequality**, Cambridge University Press.
- De Moura C. and P. Musgrove (2001). **On the Non-existence of “The Social Sector” or Why Education and Health Are More Different than Alike**, WB.
- Eric A. Hanushek (2008). **Education and Economic Growth** Chapter prepared for the International Encyclopedia of Education, 3rd Ed.
- Ercan, F. (2006). **Eğitim ve İstihdam Politikalarına Toplu Bir Bakış**, www.sendika.org
- Fershman, C., K. Murphy and Y. Weiss (1996). “**Social Status, Education, and Growth**”, Journal of Political Economy, 104.
- Gök, F. ve A.Şahin (2003). **İnsan Haklarına Saygılı Bir Eğitim Ortamına Doğru**, Tarih Vakfı Yurt Yay., İstanbul.
- Kardam, F. ve İ. Yüksel (2004). “**Kadınların Yoksulluğu Yaşama Biçimleri: Yapabilirlik ve Yapabilirlikten Yoksunluk**”, Nüfus Bilim Dergisi, Sayı: 26.
- Küçüker, E.,(2008). **Kalkınma Planları Kapsamında Yapılan Eğitim Planlarının Analizi(1963-2005)**, A.Ü.Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Politikası A.B.D., doktora tezi, <http://gop.academia.edu/ErdalKucuker>.
- Lucas, R. (1988). **On the mechanics of economic development.**, Journal of Monetary Economics, 22.
- Patrinos, H.A. and Psacharopoulos, G.,(2011). **Education: Past, Present and Future Global Challenges**, World Bank Policy Research working Paper, 5616, Washington.
- Peterson, J. and Lewis, M. (eds.) (1999). **The Elgar Companion to Feminist Economics**, Edwar Elgar Publishing Limited, UK.
- Roemer, J. (1986). “**Equality of Resource Implies Equality of Welfare**”, Quarterly Journal of Economics 101 (4).
- Sen, A. (1997). “**Space, Capability and Inequality**” in **On Economic Inequality**, Clarendon Press, Oxford.
- Sen, A. (1992 ). **Inequality Reexamined**, Russell Sage Foundation, New York.
- Sen, A. (1985 ). **The Standard of Living**, Cambridge University Press, New York.
- Schultz, P. (1988). “**Education investments and returns**”, in H. Chenery and T. Srinivasan (eds.). Handbook of Development Economics Vol. I., Amsterdam: North-Holland.
- UNDP, Aylık Haber Bülteni (2011). [http://www.undp.org.tr/pressRelDocuments/Turkey-TR\\_ece%20FU.pdf#tabloC](http://www.undp.org.tr/pressRelDocuments/Turkey-TR_ece%20FU.pdf#tabloC)
- Ünlü, R.,(2003). “**Becerinin Siyasal Ekonomisi**”, Eğitim, Toplum ve Bilim, S.2-3
- Wigley, B. ve Akkoyunlu Wigley, A. (2011). “**Türkiye’de Eğitim Değerinin Ölçülmesi**”, H. Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi (H. U. Journal of Education), S. 40.





## Sözlük

### A

**Aktif nüfus:** 15-64 yaş grubunda olup kurumsallaşmamış nüfus. arasındaki ilişkiyi gösteren eğridir.

**Artık Değer:** Emegın yeniden üretimi için gerekli olan değer ile emegın yarattığı toplam değer arasındaki fark.

**Arz Fazlası:** Emek Arz veya talep eğrilerindeki kaymaya bağlı olarak veri ücret düzeyinde emek arz miktarının emek talep miktarından fazla olması durumudur.

**Azalan Verimler Kanunu:** Üretim faktörlerinden birisi sabit tutulurken diğer faktörün miktarı arttırıldığında toplam ürünlerdeki artışın bir noktadan sonra azalacağını ifade eden iktisat kanunudur.

### B

**Bağımlılık Oranı:** Çalışma çağı dışındaki nüfusun çalışma çağındaki nüfusa oranı.

**Bugünkü Değer:** Gelecek dönemlerde elde edilecek getiri maliyetlerin bir iskonto oranı ile iskonto edilmesidir.

**Bütçe Kısıtı:** Ücret oranı ve ücret dışı gelir veri iken bireyin elde edebileceği bütün gelir ve çalışma süresi kombinasyonlarını gösteren eğridir.

### Ç

**Çalışma Çağındaki Nüfus:** 15-64 yaşları arasındaki nüfus.

### D

**Denge Ücreti:** Emek arz ve talebini eşitleyen ücrettir. İşsizliğin olmadığı bu ücret düzeyine piyasayı temizleyen ücret de denilir.

**Doğal Ücret Teorisi:** Ücretlerin düzeyini belirleyen temel etkenin işçinin doğal gereksinimleri olduğunu ileri süren teori.

### E

**Eksik istihdam:** İstihdamın sektörel dağılımı içinde tarımın ağırlıkta olduğu, ücretsiz aile işçilerinin yoğun olarak bulunduğu ve işsizlik sigortası uygulamasının bulunmadığı ülkelerde, işgücünün gereği gibi değerlendirilemesinden kaynaklanan önemli bir istihdam sorunu.

**Emegın Marjinal Ürün Geliri(MRP<sub>L</sub>):** Son işe alınan işçinin toplam üründe sağladığı artışın parasal karşılığıdır.

**Emegın Marjinal Ürünü (MP<sub>L</sub>):** Sermaye sabitken emek girişinin bir birim arttırılması sonucunda toplam üründe meydana gelen değişikliklerdir.

**Emek Piyasası:** Emek arz ve talebinin karşılaştığı ve emegın fiyatı olan ücretin belirlendiği piyasa.

**Emek verimliliği:** Belirli bir dönemde bir firmanın, iş kolunun veya ülkenin ürettiği toplam reel üretim miktarının, bu üretimin elde edilmesi için kullanılan toplam emek-saat miktarına oranı.

**Emek Verimliliği:** Belirli bir dönemde bir firmanın, işkolunun veya ülkenin ürettiği toplam reel üretim miktarının bu üretimin elde edilmesi için kullanılan toplam emek-saat miktarına bölünmesi ile bulunur.

**Emek Talebinin Çapraz Ücret Esnekliği:** Emek talebinin diğer üretim faktörlerinin fiyatlarındaki değişimlere ne ölçüde duyarlı olduğunun göstergesidir.

**Emek Talebinin Ücret Esnekliği (E<sub>L</sub>):** İstihdamın ücret değişimlerine ne ölçüde duyarlı olduğunun göstergesidir. İstihdamdaki oransal değişimin ücretteki oransal değişime bölünmesi ile bulunur.

**Eş Maliyet Doğrusu:** Sermayenin maliyeti ve ücret oranı veri iken bir firmanın belirli bir miktardaki parasıyla (üretim bütçesi) satın alabileceği bütün farklı sermaye ve emek kombinasyonlarını gösteren eğridir.

**Eş Ürün Eğrisi:** Bir firmanın belirli bir miktarda üretimi sağlayabilmesi için kullanabileceği çeşitli emek ve sermaye kombinasyonlarını gösteren eğridir.

**Etkin Ücret Teorileri:** İşçilere çeşitli nedenlerle piyasa ücretinin üzerinde ücret verilmesi durumunda emek verimliliğinin artacağını ve bu yolla artan karların da bunu kolaylıkla telafi edeceğini ileri süren teoriler.

### F

**Farksızlık Eğrisi:** Üzerindeki her noktada farklı gelir ve boş zaman kombinasyonları ile aynı fayda düzeyini gösteren eğridir.

### G

**Gelir Etkisi:** Ücret sabitken gelir değişimine bağlı olarak çalışma süresinin nasıl değişeceğini gösteren etkidir.

**Geriye Kıvrımlı Bireysel Emek Arz Eğrisi:** Düşük ücret düzeylerinde pozitif, yüksek ücret düzeylerinde negatif eğimli arz eğrisidir.

### İ

**İkâme Etkisi:** Gelir sabitken ücret değişimine bağlı olarak çalışma süresinin nasıl değişeceğini gösteren etkidir.

**İşgücü:** İstihdam edilenlerle işsizlerin toplamı.

**İşgücüne katılma oranı:** İşgücünün aktif nüfusa oranı.

**İşsizlik:** Çalışma istek ve yeteneğinde olduğu halde piyasa ücret haddinden iş bulamama durumu.

**İşyerinde Genel Eğitim:** Bireyin verimliliğini sadece eğitimin verildiği firmada değil piyasanın tamamında yükselten eğitimidir. (Marangozluk, elektrikçilik gibi)

**İşyerinde Özel Eğitim:** Verimliliği sadece eğitimin verildiği firmada yükselten, piyasanın kalanında arttırmayan eğitimidir. (Telefon şirketinde kablo operatörlüğü gibi)

## K

**Kısa Dönem Emek Talep Eğrisi:** Sermaye ve diğer bütün faktörler sabitken ücret oranı ile firmanın emek talep miktarı arasındaki ilişkiyi gösteren eğridir.

## M

**Marjinal Teknik İkâme Oranı:** Üretim miktarı sabitken sermayenin emek yerine kullanılabilceği (ikâme edeceği) orandır.

**Marjinal Ürün Değeri:** İlave işçinin istihdam edilmesi ile para birimi cinsinden toplumun sağladığı ekstra üretimi gösterir. Son işçinin verimliliği ürün fiyatı ile çarpılarak bulunur.

**Marshall-Hicks Türetilmiş Talep Kanunları:** Emek talep esnekliğinin büyüklüğünü belirleyen dört spesifik faktördür.

**Marjinal Verimlilik Teorisi:** Ücretin üretim sürecine katılan en son işçinin toplam üründe yarattığı değişiklik olan marjinal verime eşit olacağını ileri süren teori.

## Ö

**Ölçek Etkisi:** Ücret artışı veya azalışı sonucunda firmanın optimal üretim düzeyinin değişmesine bağlı olarak emek talebinde meydana gelen değişimdir.

## P

**Pazarlık Teorisi:** Ücretin işçi ve işveren tarafları arasında yapılan pazarlık sonunda belirleneceğini kabul eden teori.

**Piyasa Emek Arz Eğrisi:** Emek piyasasında çeşitli ücret düzeyleri ile çalışma süreleri

## R

**Resmi (Formal) Eğitim:** Üniversite, Lise eğitimi gibi okullarda sınıf düzeninde verilen eğitimidir.

## T

**Talep Fazlası:** Emek arz veya talep eğrilerindeki kaymaya bağlı olarak veri ücret düzeyinde emek talep miktarının emek arz miktarından fazla olması durumudur.

**Tam Rekabetçi Emek Piyasası:** İşlerin ve İşgücünün homojen ve çok sayıda olduğu, şeffaflık ve emek hareketliliği-

nin tam olduğu, sendikaların olmadığı bir emek piyasasıdır.

**Telafi Edici Ücret Farklılıkları (TEÜF):** İşlerin alternatif işlerde olmayan istenmeyen yönlerini tazmin etmek amacıyla işçilere yapılan fazladan ödemelerdir.

**Tek Ücret Kanunu:** Tam rekabet piyasalarında kısa dönemde denge ücretinden sapmalar olabilese de, uzun dönemde arz ve talep güçlerinin piyasayı tekrar denge ücretine getireceğini ifade eden kuraldır.

**Toplam Ücret Ödemesi:** Firmaların veri bir ücret oranında işgücü için yaptıkları toplam ödemeleri gösterir. Ücret oranı ile işçi sayısı çarpılarak elde edilir.

## U-Ü

**Uzun Dönem Emek Talep Eğrisi:** Hem emek, hem de sermaye faktörleri değişken olduğunda ücret oranı ile firmanın istihdam düzeyi arasındaki ilişkiyi gösteren eğridir.

**Ücret Fonu Teorisi:** Ücret düzeyini işgücü hacmi ile ücretlerin ödenmesine ayrılan ve değişmeyen fon arasındaki ilişkinin belirlediğini ileri süren teori.

**Ücret Katılığı:** Parasal ücretlerin; sendikalar, toplu sözleşme düzeni veya işverenlerden kaynaklanan sebeplerle azalamaması halidir.

**Ücret:** Bir iş karşılığında işveren tarafından işçiye saat başına, gündelik, haftalık, on beş günlük ya da aylık olarak ödenen, para ve para ile belirlenebilen malların ve hizmetlerin oluşturduğu bir gelir.

**Üretim Fonksiyonu:** Veri faktör miktarlarında ve teknoloji düzeyinde üretilebilecek çıktı miktarını gösteren matematiksel bir eşitlikler.

## Y

**Yaş-Gelir Profili:** Bireylerin çeşitli yaşlarda elde edecekleri gelir büyüklüğünü gösteren eğridir.