

**Prof. Dr. Berrin CEYLAN ATAMAN**

Ankara Üniversitesi

Siyasal Bilgiler Fakültesi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Üyesi

# **ÇALIŞMA EKONOMİSİ**

## **Teori ve Politikalar**

*3. Baskı*

Siyasal Yayınevi

Ankara-2024

Bu kitabın yayın hakkı SİYASAL KİTABEVİ'ne aittir. Yayınevinin ve yayıncısının yazılı izni alınmaksızın kısmen veya tamamen alıntı yapılamaz, hiçbir şekilde kopyalanamaz, çoğaltılamaz ve yayınlanamaz.

## **Çalışma Ekonomisi**

**Yazar:** Berrin Ceylan Ataman

**Kapak ve Sayfa Düzeni:** İrem Su Yeşilyaprak, Şeyma Nur Çetin

©Siyasal Kitabevi Tüm Hakları Saklıdır.

1. Baskı: 2014 Nisan, Ankara

2. Baskı: 2016 Nisan, Ankara

3. Baskı: 2024 Ekim, Ankara

**ISBN No:**

**Siyasal Kitabevi-Ünal Sevindik**

Yayıncı Sertifika No: 14016

Şehit Adem Yavuz Sok. Hitit Apt. 14/1

Kızılay-Ankara

Tel: 0(312) 419 97 81 pbx

Faks: 0(312) 419 16 11

e-posta: info@siyasalkitap.com

<http://www.siyasalkitap.com>

**Baskı:**

Repro Bir Matbaacılık Kağ. Rekl. Tasarım Tic. Ltd. Şti.

Sertifika No: 47381

İvedik OSB Matbaacılar Sitesi 1514. Cad.

No: 23-25 Yenimahalle/ANKARA

**Dağıtım:**

Siyasal Kitabevi

Şehit Adem Yavuz Sok. Hitit Apt. 14/1

Kızılay/Ankara

Tel: 0(312) 419 97 81 pbx

Faks: 0(312) 419 16 11

e-posta: info@siyasalkitap.com

<http://www.siyasalkitap.com>

# ÇALIŞMA EKONOMİSİ

## Teori ve Politikalar

Prof. Dr. Berrin CEYLAN ATAMAN

# 1. BASKIYA ÖNSÖZ

Çalışma yaşamı ile ilgili sorunlar ekonomistleri her zaman ilgilendirmiştir. Çalışma ekonomisinin geleneksel konuları ücretli bir toplumun varlık koşullarına dokunmaktadır. Bunlar çalışma koşulları, ücret eşitsizliklerinin nedenleri, sendikalaşmanın etkileri, istihdam ve işten çıkarmalar, işsizlik ve mesleki eğitim gibi günlük hayatta rol oynayan konulardır. Bu kitapta çalışma yaşamı ekonomik bir perspektiften analiz edilmektedir. Bu bakımdan fayda-maliyet analizleri ile mikroekonomik etkileşimler veya makroekonomik uyum analizleri söz konusu olacaktır. Ancak çalışma ekonomisinin konuları toplumla bağlantılı olduğu için analizlerde sık sık sosyal politika bağlamı da yer almaktadır.

Çalışma ekonomisi alanında edinilen bilgiler çalışmayı rasyonel bir kapsamda tanımlamaya; istihdam ve sosyal politikalar oluşturmaya yarar.

Bugün itibariyle çalışma ekonomisi disiplini genel ekonomi bilim dalı içinde teorik ve ampirik araştırmalara konu olan bir uygulama alanı haline gelmiştir.

Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi'nde Çalışma Ekonomisi dersini 1995 yılından bu yana veriyorum. Başlangıçta birkaç kitaptan birden yararlanıp öğrencilere fotokopiler dağıtıyorduk. Daha sonra Siyasal Bilgiler Fakültesi (SBF) Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri (ÇEEİ) bölümünden bir grup arkadaşımız Robert F. Elliott'un, *Labor Economics: A Comparative Text*, başlıklı kitabın çevirisini yaptılar. (Elliott, F. Robert, *Karşılaştırmalı Çalışma Ekonomisi*, A.Ü. Yayını No. 210, Ankara, Çev. Beşeli ve diğerleri). Bu değerli çalışma SBF'de Çalışma Ekonomisi dersinin temel kaynağını oluşturdu. Uzun yıllar boyunca okuttuğum bu kitapla ilgili öğrencilerden aldığımız geri bildirimler kitabın zor anlaşılır olduğu doğrultusunda. Verilen örnekler ve kullanılan dile bağlı kalmak gerekliliği, sosyal bilimlerde çeviri kitapların anlaşılır olması önündeki engellerdir.

Çalışma Ekonomisi her ne kadar içinde "Ekonomi" kelimesi barındırsa da Sosyal Politika içerikleri yoğun olan bir konudur. Bu bakımdan salt iktisadi bakış açısıyla yazılan Çalışma Ekonomisi kitapları da hem anlaşılması zor hem de Sosyal Politika kapsamı bakımından eksik kalmaktadır. Örneğin işgücü arzı konusuna Çalışma Ekonomisi perspektifinden bakıldığında sendikaların işgücü arzını nasıl etkilediği ve bir sendikalı işgücü arz eğrisi ile rekabetçi işgücü arz eğrisi arasındaki farkın ne olduğunu ortaya koymak ve bunları anlatırken sendika davranışlarının ve sendika fayda eğrisinin unsurlarını açıklamak son derece önemlidir. Bu bakımdan Çalışma Ekonomisi kitabı mutlaka bir Çalışma Ekonomisti tarafından yazılmalıdır düşüncesindeyim.

Elinizdeki kitabın yazımında Elliott, F. Robert, *Karşılaştırmalı Çalışma Ekonomisi*, A.Ü. Yayını No. 210, Ankara, Çev. Beşeli ve diğerleri ile Cornell Üniversitesinde Çalışma Ekonomisi derslerinde okutulan R. G. Ehrenberg ve R.S.Smith'in, *Modern Labor Economics*, Pearson International Edition, 2009, kitabından büyük ölçüde yararlanılmıştır. Bu temel kitapların yanı sıra Kıt'a Avrupası ekolü yaklaşımlarından da yararlanılmaya özen gösterilmiştir. Örneğin Fransız ekolünü temsilen Bernard Gazier, *Economie du Travail et de l'Emploi*, Edition Dalloz, 1992., başlıklı yayından da bu kitapta önemli ölçüde yararlanıl-

mıştır. Bu kaynaklardan elde edilen teorik ve evrensel bilgiler Türkiye’de çalışma ekonomisi alanında yayın yapmış olan değerli akademisyenlerin yayınlarıyla pekiştirilmiştir.

Bu kitabın yazımında kullanılan terminolojinin dili konusunda karşılaşılan bazı zorluklara değinmek gerekecektir. Terminolojinin Türkçe kullanımına özen gösterilmiştir, fakat öğrencinin evrensel olarak kullanılan dile de hakiyet kazanması için kısaltmalar İngilizcede kullanıldığı şekilde bırakılmıştır. Örneğin üretim fonksiyonunda yer alan sermaye ve emek faktörleri simgeleri K ve L olarak ifade edilmiştir veya Marjinal Teknik İkame Haddi kavramının kısaltılmış hali MRTS olarak (Marginal Rate of Technical Substitution) verilmiştir.

Elinizdeki Çalışma Ekonomisi ders kitabını mevcut kitaplardan ayıran bazı özellikler şunlardır: İlk olarak kitabın anlaşılır olması için çok sayıda örnek verilmiştir ve bu örnekler mümkün olduğunca Türkiye’den seçilmiştir, karşılaştırmalar için OECD ve AB istatistiklerinden yararlanılmıştır. İkincisi her bölümüne okuma metinleri yerleştirilmiştir ve bu metinlerin özellikle Türkiye’de Çalışma Ekonomisi alanında yayın yapanlardan seçilmesine özen gösterilmiştir. Üçüncüsü ise kitabın yazımında teorik olduğu kadar pratikte de neler olduğu gösterilmeye çalışılmıştır. Teori ile pratiğin nerede buluştuğunu ortaya koymak amacıyla pek çok konuda politika uygulamaları ile ilgili konulara ve örneklere yer verilmiştir. Son olarak her bölümde neyin sorgulandığı ve ne öğrenileceği, bu bilgilerin nerede kullanılacağı açıklanmıştır.

Kuşkusuz dersi veren öğretim üyesi ile öğrenci arasındaki bağ önemlidir. Öğretim üyesi sınıfta öğretirken aynı zamanda öğrenciden gelen sorular ve geri bildirimlerle her seferinde kendini geliştirir ve her seferinde dersi daha da iyi verir. Yirmi yıla yakındır verdiğim Çalışma Ekonomisi dersinde öğrencilerden aldığım tüm geri bildirimleri biriktirdim ve bu kitaba aktarmaya çalıştım. Sonuç olarak bu kitaba öğrencilerin de katkısı vardır, onlara armağan ediyorum. Bu ders kitabının tüm Çalışma Ekonomisi derslerinde öğrencilere yararlı olmasını diliyorum.

**Berrin Ceylan Ataman**  
**Nisan 2014**

## TEŞEKKÜR

Akademisyen arkadaşlarımın iyi bildikleri gibi kitap yazmak özverili bir çalışmadır ve çok zaman ayırarak kapanmayı gerektirir. Akademik yılın başlamasıyla gelen yoğunluklar bir anda bakmışız bizleri akademik yılın sonuna getirmiştir ve makale, tebliğ gibi faaliyetler dışında kitap yazımı gibi ana bir çalışmanın sonlanmasına zaman kalmamıştır. Bu nedenle akademik yaşamımda hiç kullanmamış olduğum Anglosakson literatürde “sabbaticle” olarak adlandırılan 7. yıl iznimi kullanmaya karar verdim. Böylece uzun zamandır yapmak istediğim akademik çalışmalara zaman ayırabilecektim. Çalışma Ekonomisi konusunda çok değerli yayınlarıyla bilinen ABD’nin saygın üniversitelerinden biri olan Cornell Üniversitesi ile yazışmalar sonucunda misafir öğretim üyesi olarak davet alarak 2012-2013 ders yılında ABD’ye gittim. Bu katkıyı sağlayan Cornell Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Okulundan meslektaşım ve dostum Prof. Dr. Risa L. Lieberwitz’e teşekkür borçluyum.

Bu kitabın yazımında bana destek veren pek çok kişiye teşekkür borçluyum. Sabbaticle yılımın gerçekleşmesi için beni teşvik eden ve idari süreç için yapılması gereken tüm yazışmalarımnda bana yardımlarını esirgemeyen Siyasal Bilgiler Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Yalçın Karatepe ve ekibine teşekkür ederim. Kuşkusuz böyle bir yılı ÇEEİ bölüm arkadaşlarımın desteği olmadan gerçekleştirmem mümkün olamazdı. Başta bölüm başkanı Prof. Dr. Ahmet Makal olmak üzere tüm bölüm arkadaşlarıma teşekkür ederim. Kitabın tamamını büyük bir titizlikle okuyarak değerli katkılarını esirgemeyen Prof. Dr. Gülay Toksöz’e çok özel bir teşekkür borçluyum. Çalışma Ekonomisi Anabilim dalından genç arkadaşlar da bu kitabın yazımına katkı sağladılar. Derslere girerek verdiği destek için Araştırma Görevlisi Cihan Serhat Kart’a ve kitabın yazımında fiilen çalışan Dr. Osman Tezgel’e teşekkür ederim. Ailemin bana destekleri ise bir armağan niteliğindedir, kendilerine minnettarım.

**Berrin Ceylan-Ataman**  
**Ankara, Nisan 2014**

## 2. BASKIYA ÖNSÖZ

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünün adını taşıyan Çalışma Ekonomisi dersi temel bir ders olup çoğu üniversitede ikinci sınıfta okutulmaktadır. Hatta pek çok fakültenin Ekonomi bölümünde de Çalışma Ekonomisi seçmeli ders olarak programda yer almaktadır. Ekonometrik ve ampirik çalışmalar arasında işgücü piyasaları üzerine yapılan çok sayıda yayın bulunmaktadır. Çalışma Ekonomisi, ekonomik analizler kadar sosyal içerikli analizleri de kapsar ve bu bakımdan da ekonomi ile sosyal politikanın kesiştiği bir alan olarak tanımlanır. Bu çerçevede Çalışma Ekonomisi disiplinler arası bir alandır.

Kuşkusuz bir dersin etkin verilmesinde ders materyali ve özellikle ders kitabı önemli bir rol oynar. Geçmiş dönemlerde Çalışma Ekonomisi derslerinde kullanılmaya başlanan ders materyali çoğu zaman çeviri kitaplar ve Türkiye’de yazılmış kitapların karması olurdu. Ancak bu durum, oldukça teknik içerikli olan bu dersin anlaşılmasını zorlaştırıyordu. Bu noktadan hareketle, Türkiye’de anlaşılır olabilecek bir ders kitabını yayın hayatına kazandırmamın üstünden tam iki akademik yıl geçti. İlk baskının tükenmesinin ardından geçen iki yıllık sürede kitabın amacına uygunluğu test edildi ve tespit edilen eksikler elinizdeki ikinci baskıda giderilmeye çalışıldı. Yapılan değişiklikler bazı yazım hatalarının düzeltilmesinden içerik geliştirmeye kadar uzanan geniş bir yelpazede tanımlanabilir.

Kitabın ikinci baskısında plan aynı kalmıştır ancak içerik biraz daha zenginleştirilmiştir. Bu baskıda öncelikle veriler güncellenmiş, bazı yeni tablolar eklenmiş, kutu içinde verilen örneklerin kapsamı genişletilmiş hem Türkiye hem de dünyada çıkan Çalışma Ekonomisi alanındaki yeni yayınlar taranarak literatüre eklenmiştir. İkinci baskıya yapılan en önemli katkı, ampirik çalışmaların bulgularına daha çok yer verilmiş olmasıdır. Böylece bilginin nerede kullanıldığı daha anlaşılır hale getirilmiştir. Bu baskıdaki diğer bir değişiklik onikinci bölümde yapılmıştır. Son bölümün “Çalışma ekonomisi alanında güncel tartışmalar ve alternatif bir yaklaşım” başlığı “Çalışma Ekonomisi alanında seçilmiş konular” olarak değiştirilmiştir. Bu değişiklik son bölümün kapsamını genişletirken; -ilerideki baskılarda- konu seçimine de esneklik getirmek amacıyla yapılmıştır.

Elbette, iki akademik yılın ardından öğrenciden alınan geri bildirimler doğrultusunda da kitapta bazı değişikliklere gidilmiştir. Öğrencilerin Çalışma Ekonomisi derslerinde en çok şekil-anlatım arasındaki bağı kurmakta zorlandıkları tespit edilmiştir. Bu çerçevede şekiller daha büyük çizilmiş, şekil ve formül açıklamaları daha kapsamlı hale getirilmiştir. Bununla birlikte, öğrenciler şekil-anlatım arasındaki bağın kurulması gibi teknik içerikli konuları derse katılım ile daha net anlayacaktır.

Kitabın ikinci baskısında iyileştirmeler ve güncellemeler yapıldı ancak ilk baskıdaki esas korundu. Bu bakımdan kitabın ilk baskısında bana destek olan herkese buradan bir kere daha teşekkür ederim. Bir ders kitabı uzun yılların birikimlerinin bir ürünü olarak ortaya çıkar. Bu birikimleri Türkiye’nin en köklü eğitim kurumlarından biri olan Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesinin akademik ortamında elde etme ayrıcalığına sahip oldum, tüm mes-

lektaşlarımaya teşekkür ederim. Ayrıca hayatta olmayan değerli hocalarım Prof. Dr. Alpaslan Işıklı ile Prof. Dr. Pars Esin'i bana sağladıkları katkılarından dolayı burada anmak isterim.

Bu kitap farklı düzeylerdeki alışma Ekonomisi derslerinde kullanılabilir. Genişletilmiş ikinci baskı alışma Ekonomisi ders kitabının öğrencilere ve bu alanda çalışanlara yararlı olmasını dilerim.

**Berrin C. Ataman**  
**Ankara, Şubat 2016**



### 3. BASKIYA ÖNSÖZ

Çalışma Ekonomisi ders kitabını yazmaya karar verdiğimde amacım bu kitabın anlaşılır olması ve Dünya literatürünü kapsadığı kadar Türkiye’de yapılmış çalışmalarını da kapsamaması idi. İlk olarak 2014 yılında yayınlanan bu kitap bu tarihte görev yapmakta olduğum Ankara Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde tarafımdan verilen Çalışma Ekonomisi dersinde okutulmuştur. Aynı yıl başka Üniversitelerin Çalışma Ekonomisi bölümlerinde de ders kitabı olarak okutulduğunu biliyorum. Üçüncü baskıya geldiğine göre kitabın amacına ulaştığını görmek hem gurur hem de mutluluk veriyor. Kitabın ikinci baskısında öncelikle öğrencilerden ve dersi veren öğretim üyelerinden aldığım geri bildirimler ilk baskıdaki eksiklerin giderilmesinde son derece yararlı olmuştur.

Çalışma Ekonomisi kitabının elinizdeki üçüncü baskısı 2018-2022 döneminde İstanbul’da, Altınbaş Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi Dekanlığı görevimde yazılmaya başlanmış daha sonra halen görev yaptığım İstanbul Topkapı Üniversitesinde devam etmiştir. Hem Altınbaş hem de İstanbul Topkapı Üniversitelerinde idari görevlerimin yanı sıra Çalışma Ekonomisi dersini vermeye devam ederek süreci canlı tutmaya çaba gösterdim. Böylece kitabın üçüncü baskısı İstanbul’da gerçekleşmiş oldu.

Üçüncü baskıda da amaç yine başlangıçta olduğu gibi kitabın anlaşılır olmasını sağlamaktır. Kuşkusuz kitabın yeniden basılmasında güncellemeler önemlidir. Bu baskıda hem evrensel düzeyde hem de Türkiye’de güncel literatür taranarak yenilikler kitaba aktarılmış ve istatistik veriler güncellenerek tablolar yeniden oluşturulmuştur. Dolayısıyla kitabın üçüncü baskısı çalışma yaşamına ilişkin en son verileri içeren genişletilmiş bir baskı olmaktadır.

Yeniliklerin eklenmesi dışında kitabın özü aynı kalmaktadır. Kitabın teorik alt yapısı değişmemiştir. Bir ders kitabı olması nedeniyle konular ağırlıklı olarak teorik temelde ele alınmıştır. Teorik bilginin gerektirdiği ölçüde şekil yardımıyla yapılan açıklamalara yer verilmiştir. Ancak teorik bilginin nerede işe yarayacağını göstermek bakımından da her bölümde okuma parçaları ve/veya durum analizlerini içeren kutular oluşturulmuştur. Okuma parçalarının seçiminde de Türkiye’de yapılmış çalışmalara da yer verilmesine özen gösterilmiştir. Okumalarda tam metni yayınlamak hem olası değil hem de etik olmaz. Bu nedenle öğrencilerin okuma parçalarındaki yazar ve yayın bilgilerini gösteren künyeyi dikkate alarak ilgi duydukları yayının tam metnine ulaşmaları önerilir. Bu konuda öğrenciler dersi veren öğretim üyesinden de destek alabilir. Söz konusu kutucuklar aynı zamanda Çalışma Ekonomisi alanındaki literatürü de oluşturmaktadır.

Sadece yeni bir baskı dahi olsa bir yayın yapmak oldukça zahmetli bir iştir ve detaylı çalışmalar gerektirir. İdari görevlerimle beraber yürüttüğüm bu çalışma kaçınılmaz olarak kesintilere uğradı. Ancak yayın tarihinin Cumhuriyetin 100. Yılı gibi özel bir zamana denk gelmesi beni mutlu etti.

Bu süreçte uzun yıllar birlikte çalıştığım meslektaşlarım beni cesaretlendirerek yine benden desteklerini esirgemediler. Altınbaş Üniversitesinde de

çok kıymetli genç akademisyenlerle tanıştım ve bana ilham verdiler. Ancak son dokunuşlar her zaman çok önemlidir. Özellikle tabloların güncellenmesi konusunda yardımlarını esirgemeyen İstanbul Topkapı Üniversitesi Ekonomi bölümü Araştırma Görevlisi Sena Göncülere teşekkür borçluyum.

Kitabın yayınlanması sürecini titizlikle yürüten Siyasal Kitabevine de teşekkür ederim.

Kitabın Çalışma ekonomisi camiasına yararlı olmasını umuyor ve diliyorum.

**Berrin Ceylan Ataman**  
**Ankara, Ekim 2024**

# İÇİNDEKİLER

## 1. BÖLÜM ÇALIŞMA EKONOMİSİNE GİRİŞ

1.1. Çalışma ekonomisi nedir?.....	20
1.2. “Çalışma” kavramının tarihçesi .....	20
1.3. İşgücü piyasasını özel kılan nedir? .....	23
1.4. İşgücü piyasasının aktörleri kimlerdir?.....	24
1.5. Çalışma ekonomisinin konuları hangi yöntemlerle incelenir? .....	24
1.6. Çalışma ekonomisi hangi teorik çerçevede incelenir?.....	25
1.7. Çalışma ekonomisi ile sosyal politika arasındaki ilişki nasıl açıklanır? .....	27
1.8. Çalışma ekonomisinin iktisadi analiz içindeki yeri nerededir?.....	28
1.9. Kitabın planı.....	30
Özet .....	32
Anahtar kavramlar .....	32
Kaynakça.....	33
Çalışma soruları .....	34

## 2. BÖLÜM İŞGÜCÜ PİYASASINA GENEL BAKIŞ

2.1. İşgücü piyasası analizi için kavramsal çerçeve.....	36
2.2. İşgücü piyasasının işleyişi .....	43
2.3. İşgücü arz eğrisi .....	43
2.4. İşgücü talep eğrisi .....	46
2.5. İşgücü piyasasında denge.....	47
Özet .....	55
Anahtar kavramlar .....	55
Kaynakça.....	56
Seçilmiş okumalar.....	57
Çalışma soruları .....	57

## 3. BÖLÜM İŞGÜCÜ TALEBİ

3.1. Üretim fonksiyonu ve kar maksimizasyonu .....	60
3.2. Kısa dönemde ve rekabetçi piyasada firmanın işgücü talebi .....	64
3.3. Uzun dönem ve tam rekabette işgücü talebi .....	67
3.4. Eksik rekabet koşullarında işgücü talebi.....	70
3.5. İşgücü talep esnekliği.....	71
3.6. Sendikalar ve işgücü talebi .....	74

Özet.....	75
Anahtar kavramlar .....	75
Kaynakça.....	76
Seçilmiş okumalar.....	77
Çalışma soruları .....	77

## 4. BÖLÜM İŞGÜCÜ ARZI

4.1. İşgücüne katılım eğilimleri .....	79
4.2. Bireyin çalışma kararının teorik analizi.....	79
4.3. Bütçe kısıtı altında bireyin fayda maksimizasyonu .....	81
4.4. Gelir etkisi ve ikame etkisi .....	84
4.5. Bireysel işgücü arz esnekliği .....	87
4.6. Hanehalkı Üretimi ile Bağlantılı İşgücü Arzı Modeli.....	90
4.7. Yardım sistemleri ve işgücü arzı .....	91
4.8. Toplam işgücü arzı.....	96
4.9. Sendikalı işgücü arzı.....	97
4.10 İşgücü arzı ile ilgili ampirik çalışmalar .....	99
Özet.....	101
Anahtar kavramlar .....	101
Kaynakça.....	102
Seçilmiş okumalar.....	102
Çalışma soruları .....	103

## 5. BÖLÜM İŞGÜCÜ PİYASASI DENGE ANALİZİ

5.1. Rekabetçi işgücü piyasasında denge analizi .....	105
5.2. Eksik rekabetçi işgücü piyasasında denge analizi .....	108
5.3. Ücret seviyesini etkileyen politika uygulamaları.....	109
Özet.....	118
Anahtar kavramlar .....	118
Kaynakça.....	119
Seçilmiş okumalar.....	119
Çalışma soruları .....	119

## 6. BÖLÜM ÜCRET FARKLILIKLARININ AÇIKLANMASI

6.1. Farklılıkların eşitlenmesi teorisi .....	121
6.2. Ücret dışı kazançlar/Yan ödemeler .....	123
6.3. Etkinlik ücreti teorisi.....	127
6.4. İşsel işgücü piyasaları veya kariyer piyasaları.....	130
6.5. İkili ve tabakalı işgücü piyasaları .....	131
6.6. Tam rekabetçi piyasa engelleri ve kamu politikaları .....	132

Özet.....	133
Anahtar kavramlar .....	133
Kaynakça .....	134
Seçilmiş okumalar.....	134
Çalışma soruları .....	135

## 7. BÖLÜM İŞGÜCÜ PİYASASINDA AYRIMCILIK

7.1. İşgücü piyasasında ayrımcılığın tanımı .....	137
7.2 İşgücü piyasasında ayrımcılığın ölçümü.....	138
7.3. İşveren ayrımcılığı .....	139
7.4. İşçilerin ayrımcılığı.....	140
7.5. Müşteri ayrımcılığı.....	141
7.6. İstatistiksel ayrımcılık.....	141
7.7. Ayrımcılık üzerine ampirik çalışmalar .....	142
7.8. Ayrımcılıkla mücadele politikaları.....	142
Özet.....	144
Anahtar kavramlar .....	144
Kaynakça.....	145
Seçilmiş okumalar.....	145
Çalışma soruları .....	147

## 8. BÖLÜM BEŞERİ SERMAYE TEORİSİ

8.1. Beşerî sermaye teorisi .....	149
8.2. Beşerî sermaye yatırımının fayda-maliyet analizi .....	152
8.3. Beşerî Sermaye Yatırımının Net Faydası .....	155
8.4. Beşerî sermaye yatırımının finansmanı .....	155
8.5. Beşerî sermaye yatırımı üzerine değerlendirmeler .....	156
Özet.....	160
Anahtar kavramlar .....	160
Kaynakça.....	160
Seçilmiş okumalar.....	161
Çalışma soruları .....	162

## 9. BÖLÜM EMEK HAREKETLİLİĞİ

9.1. Emek hareketliliğinin belirleyenleri .....	165
9.2. Göçün maliyet ve fayda analizi.....	166
9.3. Uluslararası niteliksiz emek göçünün iktisadi analizi.....	168
9.4. Uluslararası nitelikli işgücü göçünün ücret ve istihdam etkisi .....	169
9.5. İç göç.....	171
9.6. Göç olgusu üzerine değerlendirmeler .....	173

Özet.....	176
Anah tar kavramlar .....	176
Kaynakça.....	177
Seçilmiş okumalar.....	178
Çalışma soruları .....	179

## 10. BÖLÜM SENDİKA, TOPLU PAZARLIK VE GREV

10.1. Sendika yapısı .....	181
10.2. Sendika modelleri .....	183
10.3. Sendikaların ücret ve istihdama etkisi .....	190
10.4. Sendika davranışlarının ekonomik ve sosyal analizi .....	192
10.5. Toplu pazarlık .....	194
10.6. Grevler .....	195
Özet.....	198
Anahtar Kavramlar.....	198
Kaynakça.....	199
Seçilmiş okumalar.....	199
Çalışma soruları .....	200

## 11. BÖLÜM İŞSİZLİK

11.1. İşsizlik ve tam istihdam tanımı .....	202
11.2. Friksiyonel işsizlik ve iş arama teorisi.....	206
11.3. Yapısal işsizlik.....	207
11.4. Teknolojik işsizlik .....	209
11.5. Devrevi (Konjonktürel) işsizlik .....	209
11.6. Mevsimlik işsizlik .....	210
11.7. Neo-klasik tam istihdam teorisi .....	211
11.8. Keynesci işsizlik teorisi .....	213
11.9. Phillips eğrisi ve doğal işsizlik oranı .....	214
Özet.....	217
Anahtar kavramlar .....	217
Kaynakça.....	218
Seçilmiş okumalar.....	218
Çalışma soruları .....	219

## 12. BÖLÜM ÇALIŞMA EKONOMİSİ ALANINDA SEÇİLMİŞ KONULAR

12.1. Uluslararası ticaretin işgücü talebine etkisi .....	221
12.2. İşgücü piyasasında esneklik.....	224
12.3. Çalışma ekonomisine kurumsal yaklaşım.....	226
12.4. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) yaklaşımları .....	228

12.5. Sanayi devrimleri ve istihdam .....	230
12.6. Endüstri 4.0: Yapay zekâ iş dünyası için tehdit mi, fırsat mı? .....	232
12.7. Ekonomi Nobel Ödülü 2023: Eşitsizlik ve kadının istihdama katılımı .....	233
Özet .....	235
Anahtar kavramlar .....	235
Kaynakça.....	236
Seçilmiş okumalar.....	237
Çalışma soruları .....	238
<b>Konu Endeksi .....</b>	<b>239</b>

## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1 Ücret-eğitim süresi ilişkisi.....	27
Şekil 2.1 Toplam nüfus içinde işgücü .....	40
Şekil 2.2 İşsizlik ve istihdam oranı (%), (2014-2023) .....	42
Şekil 2.4 İstihdamın sektörel dağılımı, (%), (2022, 2023).....	43
Şekil 2.5 Basit ekonomik akım tablosu.....	47
Şekil 2.6 İşgücü arz fonksiyonu.....	48
Şekil 2.7 Tam esnek işgücü arz eğrisi .....	48
Şekil 2.8 Monopsoncu firmanın kar maksimizasyonu.....	49
Şekil 2.9 İşgücü talep fonksiyonu.....	50
Şekil 2.10 İşgücü piyasasında denge .....	51
Şekil 2.11 İşgücü piyasasında denge değişimi .....	52
Şekil 2.12 Ücret ve gelir arasındaki ilişki.....	57
Şekil 3.1 Farklı eğimlerde eşürün eğrileri.....	65
Şekil 3.2 Ölçeğe göre sabit getiri .....	66
Şekil 3.3 Toplam ürün eğrisi .....	67
Şekil 3.4 Firmanın işgücü talep eğrisi.....	69
Şekil 3.5 Mal Piyasasında Miktar ve Fiyat .....	70
Şekil 3.6 Endüstrinin kısa dönem işgücü talep fonksiyonu .....	71
Şekil 3.7 İkame ve ölçek etkileri .....	72
Şekil 3.8 Uzun dönem firmanın işgücü talep eğrisi .....	73
Şekil 3.9 Asgari ücret ve istihdam ilişkisi.....	74
Şekil 4.1 Bireyin farksızlık eğrileri.....	85
Şekil 4.2 Farklı eğimlerdeki farksızlık eğrileri .....	86
Şekil 4.3 Bütçe kısıtı altında fayda maksimizasyonu .....	87
Şekil 4.4 Bireysel işgücü arz eğrisi.....	88
Şekil 4.5 Gelir etkisi .....	89
Şekil 4.6 Geriye eğimli işgücü arz eğrisi.....	90
Şekil 4.7 İkame etkisi.....	91
Şekil 4.8 Pozitif eğimli işgücü arz eğrisi .....	92
Şekil 4.9 Farklı esneklik değerlerine göre işgücü arz eğrilerinin eğimleri ve çalışma saatlerindeki değişimler .....	93
Şekil 4.10 Toplam işgücü arz eğrisi.....	101
Şekil 4.11 Sendika tercihleri farksızlık eğrileri .....	102
Şekil 4.12 Sendikalı ve sendikasız işgücü arz eğrileri.....	103
Şekil 5.1 Rekabetçi işgücü piyasasında denge.....	111
Şekil 5.2 Eksik rekabetçi işgücü piyasasında denge .....	113
Şekil 5.3 Ücret vergilerinin firmaya etkisi.....	116
Şekil 5.4 Tüm işçileri kapsayan asgari ücret uygulaması .....	118
Şekil 5.5 Asgari ücret kapsamı dışındaki piyasadaki denge .....	119
Şekil 5.6 Göç alan ülkede ücret ve istihdam seviyesi .....	121
Şekil 6.1 Ücret tazmininde bireyin ve firmanın dengesi.....	127
Şekil 6.2 Etkinlik birimi fonksiyonu .....	133
Şekil 6.3 Yüksek ücret ekonomisinde işgücü talep fonksiyonu.....	134
Şekil 6.4 İkili işgücü piyasalarında kazanç dağılımı .....	136



Şekil 7.1 İşveren Ayrımcılığı .....	147
Şekil 8.1 Kazanç profillerinin BSY'ye göre karşılaştırılması .....	162
Şekil 9.1 Türkiye'ye gelen ve Türkiye'den giden göçün cinsiyete göre dağılımı, 2022, 2023 .....	174
Şekil 9.2 Uluslararası niteliksiz işgücü göçünün ücret ve istihdam etkisi .....	178
Şekil 9.3 Nitelikli işgücü göçü.....	179
Şekil 10.1 Sendika hizmet fiyatının belirlenmesi .....	194
Şekil 10.2 Monopolcü sendika modeli.....	195
Şekil 10.3 Sözleşme eğrisi .....	196
Şekil 10.4 Sendika ve işveren faydası.....	197
Şekil 10.5 Kıdemlilik modeli.....	198
Şekil 10.6 Sendikalı ücret etkisi.....	201
Şekil 10.7 Grev süresi .....	206
Şekil 11.1 İşgücü piyasasına giriş ve çıkışlar .....	215
Şekil 11.2 Yapısal işsizlik .....	219
Şekil 11.3 Neo-klasik işsizlik .....	222
Şekil 11.4 Asgari ücretin sonucu olan işsizlik .....	223
Şekil 11.5 Keynesci işsizlik .....	224
Şekil 11.6 Ücret değişikliği ve işsizlik.....	226
Şekil 11.7 Phillips eğrisi .....	227

## TABLO DİZİNİ

Tablo 2.1 Temel işgücü piyasası göstergeleri-Türkiye (2023 Yıllık) .....	41
Tablo 2.2 İşteki durum ve ekonomik faaliyete göre istihdam edilenler (2023) .....	44
Tablo 2.3 Seçilmiş ülkelerde cinsiyete göre işgücüne katılma oranı (2022) .....	44
Tablo 2.4 Seçilmiş OECD ülkelerinde işsizlik oranları (2013-2023) .....	45
Tablo 4.1 Seçilmiş Ülkeler için Ücretli Doğum İzni Süresi (2022).....	96
Tablo 4.2 2024 yılı için aylık işsizlik ödeneği hesabı .....	100
Tablo 5.1 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na eklenen Geçici Madde 10 ile ilgili değişiklikler .....	117
Tablo 10.1 Seçilmiş OECD ülkelerinde sendikalaşma oranları (1999-2013).....	193
Tablo 10.2 Seçilmiş ülkelerde sendikalaşma yoğunluğu ve toplu pazarlık (2018-2022) .....	204
Tablo 11.1 Seçilmiş OECD ülkelerinde uzun dönemli işsizlik oranları (2000-2022) .....	219

# 1. BÖLÜM

## ÇALIŞMA EKONOMİSİNE GİRİŞ

### Neler öğreneceğiz?

Öğrenciler bu bölümde Çalışma Ekonomisi konusunda teorik ve pratik yaklaşımların neler olduğunu ve kavramsal çerçeveyi öğrenecek, yöntemle ilgili bilgi sahibi olacaktır. Giriş bölümünde aşağıdaki içerikte sunulan sorulara yanıt bulunacaktır.

### İçerik

- 1.1 Çalışma ekonomisi nedir?
- 1.2 “Çalışma” kavramının tarihçesi
- 1.3 İşgücü piyasasını özel kılan nedir?
- 1.4 İşgücü piyasasının aktörleri kimlerdir?
- 1.5 Çalışma ekonomisinin konuları hangi yöntemlerle incelenir?
- 1.6 Çalışma ekonomisi hangi teorik çerçevede incelenir?
- 1.7 Çalışma ekonomisi ile sosyal politika arasındaki ilişki nasıl açıklanır?
- 1.8 Çalışma ekonomisinin iktisadi analiz içindeki yeri nerededir?
- 1.9 Kitabın planı

## 1.1. Çalışma ekonomisi nedir?

---

Çalışma ekonomisi işçi-işveren ilişkilerini inceleyen; işçi ve işveren davranışlarının ücret, fiyat, kar gibi ekonomik değişkenler karşısında aldığı pozisyonu açıklayan bir alandır. Çalışma ekonomisi çalışan ve işverenlerin ücret, fiyat, kar ve çalışma koşullarındaki değişimler karşısındaki davranışlarını inceler. Bu çerçevede ücret ile istihdam fırsatları arasındaki ilişki; ücret, gelir ve çalışma kararı arasındaki etkileşim; ücret ve istenmeyen işlerin özellikleri arasındaki ilişki; eğitime yatırımın etkisi ve eğitimin teşvik edici özellikleri; sendika ve ücret ilişkisi, emeğin verimliliği gibi konular incelenir.

Çalışma ekonomisi işgücü piyasasının nasıl çalıştığını araştırır. İşgücü piyasasının nasıl çalıştığını bilmek birçok sosyal politika uygulaması için gereklidir. Çalışma ekonomisi ile bağlantılı bazı politika konuları şunlardır: Endüstrileşmiş ülkelerde kadınların işgücüne katılımını arttırmak, göçün yerli işçinin ücret ve istihdam seviyesine etkilerini ölçmek, hükümetin beşerî sermaye yatırımına yaptığı sübvansiyonlarla dezavantajlı işgücü grubunun refahını arttırmak, ücret eşitsizliklerini gidermek.

## 1.2. “Çalışma” kavramının tarihçesi

---

**Çalışma kavramı** tarih boyunca beşeriyet için son derece önemli olmuştur. Tarihsel olarak bakıldığında ilk çağ topluluklarında besin toplama ve savunma başlıca faaliyetler olarak görülmektedir. Bu dönemde çeşitli madenlerin kullanılmasına ve basit aletlerin yapılmaya başlanması sonucunda üretimin artması ile beraber yaratılan artık ürünün (ürün fazlasının), topluluk tarafından paylaşılması sorunu doğmuştur. İlkel üretim biçimleri iş bölümü sonucunda emek verimliliğinin artması ile sona ermiştir. Ticaretin gelişmesi ve mülkiyetin ortaya çıkması ise çalışma kavramının niteliğini değiştirmiştir.

İlk çağın köle emeği, Eski Yunan ve Roma İmparatorluğunun temel üretim biçimi olarak ortaya çıkmıştır. Bu dönemde kol gücü ve kafa emeği arasındaki fark belirgin hale gelmiş, böylece toplum her türlü bedensel çalışmayı gerçekleştiren köleler ve sanat, siyaset ve felsefe ile uğraşan vatandaşlar olarak iki sınıflı bir yapı göstermiştir. Kölelerin efendileri tarafından kullanılan bir üretim aracı konumunda olmaları ve bu sebeple yoğun bir biçimde sömürülmeleri, köle bakım maliyetlerinin zamanla artmasına ve köleci üretim sisteminin etkinliğini yitirmesine sebep olmuştur. Özellikle Roma İmparatorluğu'nun yıkılmasıyla üretimde yerellik dönemi başlamış ve feodal ilişkiler ortaya çıkmıştır.

Toprağın ve topraktan elde edilen ürünün önemli olduğu tarıma dayalı feodal ekonomilerde üretim temel olarak derebeyine (senyör) bağlı köylüler (serf) tarafından gerçekleştirilmiştir. Feodalizm ile birlikte tarımsal üretimde yaşanan hareketlilik, ticaretin gelişmesi ve zanaatın önem kazanması ile birlikte Orta Çağ'da kentlerin de hareketlenmesine ve kent nüfusunun artmasına

yol açmış; böylece kentlerde, feodal ilişkilerden bağımsız bir zanaatkâr ve tüccar sınıfı ortaya çıkmıştır. Sonuçta kentlerde loncalar ve meslek örgütlenmeleri doğmuş (bunlar hemen hemen ilk örgütlenmelerdir) ve bu örgütlenmeler Orta Çağ kentlerinde ekonomik ve sosyal yapı açısından son derece önemli konumda olmuşlardır. Zanaat üretimindeki artış ve paranın kullanılabilir bir servet olarak önem kazanması sonucunda ticaretin artması, yerel ve toprağa dayalı üretim anlayışında olan feodal ilişkilerin zaman içerisinde çözülmesine yol açmıştır (Tezgel, 2013: 101). “Pazar” için üretim yapan zanaatkârların ve üretilen ürünlerin değişim değerlerinden faydalanarak kar elde etme amacıyla olan tüccarların artması kapitalist üretim ilişkilerini ortaya çıkarmıştır. Kapitalizmin ücretle çalışacak insanların varlığına bağlı olması feodalite kavramından farklı olarak iki sınıf ortaya çıkartır: İşçi sınıfı ve sermayedar.

Ticaretin ve kentlerin gelişmesi Sanayi Devrimi’ne ve bu da işçi sınıfının doğmasına neden olmuştur. Hiçbir çalışma ekonomisi sorunsal Sanayi Devrimi temelinden bağımsız açıklanamaz. Hobsbawn, “Devrim Çağı 1789-1848” kitabının ilk satırlarında çağdaş anlamlarını kazanmış birkaç sözcük olduğundan söz eder: “Endüstri”, “fabrika”, “işçi sınıfı”, “kapitalizm” “grev”, “yoksulluk” bu sözcüklerden bazılarıdır. Endüstri devriminden sonra dünyayı bu kelimelerden bağımsız düşünmek mümkün olmamıştır. 18.yüzyıl sonlarında İngiltere’de başlayan endüstri devrimi, kısa zamanda önce Avrupa ülkelerine oradan da tüm dünyaya yayılmış, teknolojik ilerlemeler sonucunda gerçekleştirilen makinalı üretim ile birlikte kesintisiz ve standart üretim yapılmaya başlanmıştır. Endüstri Devrimi ile birlikte kırsal üretim yapısındaki dönüşümler kırdan kente yoğun bir göç süreci başlatmış, kentsel yerlerdeki bu nüfus artışı işgücü maliyetlerini düşürmüştü, günlük çalışma saatleri, çalışan sayısı artmıştır. Kadın ve çocukların da fabrikalarda çalışmak zorunda kalmaları ile birlikte toplumda “sefalet ücreti”nde çalışan işçiler çoğalmıştır.

Çalışma yaşamındaki sorunların ayrışmasının endüstri devrimi’nden sonra olması, bağımlı çalışma statüsünün ortaya çıkmasından ve böylece ücretli toplumun gelişmeye başlamasından kaynaklanmaktadır. “Çalışma” modernliğin icadıdır. Bugünkü anlamda “çalışma” endüstrileşme ile ortaya çıkmıştır. Çalışma ekonomisine konu olan “çalışma” ise “ücretli” çalışmadır.

Çalışma eyleminin niteliği ve kapsamı çeşitlidir. Bireyin çalışmasındaki esas amaç yaşamını idame ettirecek bir gelir elde etmektedir. Ama çalışma aynı zamanda toplumsal ve sosyal bir statüdür. Kişinin kendisine toplumda bir yer edinmesidir, ait olma duygusunun yaratılmasıdır.

Çalışmaya “iyi” ya da “kötü” gibi değerler yüklemek sübjektiftir ama objektif olan çalışmanın zahmetli olması ve bu bakımdan da tazmin edilmesi gereğidir. Çalışmanın zorunlu bir eylem olması olumsuzdur, ama birey için yaşamın merkezinde yer alması önemlidir: “Çalışma” merkezinde “birey” olan bir eylemdir. Çok basit olarak birey kendini yeniden üretmek için çalışırken (özel alanıdır) aynı zamanda başkaları için de çalışmış olur (kamusal alan) ve bu

çalışmanın ürün ve hizmet olarak bir çıktısı vardır. İnsan üretim süreci içinde “emeğini” ortaya koyduğu için bir üretim faktörüdür, diğer bir deyişle “araçtır” ama “nihai amaç” insanın kendi gereksinimlerini karşılayabileceği üretimi gerçekleştirmesidir.

Çalışma yaratıcılığı ve üretimi gözeten insani bir faaliyettir. Çalışmayla ilgili iki temel kategori ayırt edilir:

- İlk olarak çalışma parasal değeri olan bir faaliyettir. Kişi mal ve hizmet satın almak için çalışır.
- İkinci olarak çalışma bir mübadele ve koordinasyon nesnesidir. Toplumdaki insanların karşılıklı bağımlılığı hiyerarşik bir organizasyon yaratır.

“Çalışma” bir sözleşmedir, “satış” ekonomik ve sosyal bir mübadele sistemi içinde gerçekleşir (Gorz 1988: 223). Bir faaliyetin kamusal alanda bir mübadele konu olması bu faaliyetin sosyal olarak yararlı olduğunun bir göstergesidir. Böylece bu faaliyetin sosyal olarak tanınmış bir kullanım değeri olur. Bu faaliyet “bir meslek” olabilir: Bu durumda mesleğin bir fiyatı ve bir toplumsal statüsü vardır.

---

### OKUMA 1-1

Tezgel, Osman (2013), “Manüfaktürün Ortaya Çıkışı ve Fabrika Üretimine Geçişte Manüfaktürün Rolü: Emek Süreci Bağlamında Bir Değerlendirme”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, (4/1), 98-114.

...

15. yüzyıl, yerel olmayan dış piyasalara mal üreten ev sanayisinin Avrupa'nın çeşitli bölgelerinde yayılmaya başladığı bir dönemdir. Üretimin sipariş üzerine yapıldığı ev sanayisi sıklıkla kırsal kesimde ortaya çıkan bir sanayi türü olmuş ve kırsal bölgelerde yapılan tarımsal faaliyetlerin yanında bu sanayide çalışan küçük üreticilere ek bir gelir sağlamıştır. Bu küçük üreticiler kendi evlerinde, kendi üretim araçlarını kullanarak, tüccardan aldıkları hammadde ile genellikle tekstil alanında mevsimlik olarak çalışmaktadırlar. Bu noktada tüccarlar artık girişimci kimliğine bürünerek, sadece nihai anlamda üretilen ürünü satın almaya değil; ayrıca bu ürünün hammaddesini de tedarik etmeye başlamışlardır. Bu mevsimlik üretim, hanehalklarının tarımsal üretim dışında ek bir gelir elde etmek amacıyla gerçekleştirdikleri bir üretim olduğundan, küçük üreticiler kış mevsiminde (dışarıda tarımsal üretim yapmanın mümkün olmadığı zamanlarda) evlerinde kendilerine sipariş edilen üretimi gerçekleştirmekte; yaz mevsiminde ise tekrar tarımsal üretim üzerine yoğunlaşmaktadırlar.

...

Kent loncalarının sıkı denetiminden kaçınmak ve fiyat maliyetlerinden kurtulmak için kırsal alandaki zanaatkârlara iş sipariş eden tüccar girişimciler, üretim süreci sonucunda ortaya çıkan ürün karşılığında üreticilere genellikle bir ücret veya komisyon ödemekte ve kredi sağlamaktaydılar. Tüccar girişimci ve çok az bir ücretle çalışmaya gönüllü olan küçük üreticiler arasındaki ilişkide zanaatkârın, zanaat üretimindeki bağımsızlığından

artık eser kalmamış olsa da bu üreticilerin hâlâ üretim araçları üzerinde kontrolü bulunmaktadır. Ancak üretimin giderek tüccar girişimciye bağımlı hale gelmesi, bir başka ifade ile sermayenin gittikçe üretimin derinliklerine nüfuz etmesi, sadece küçük üreticilerin “aile ekonomisinin” özerkliğinin kaybolmasına değil; aynı zamanda üretim araçlarının kontrolü ve üretim sürecinin yapısı üzerindeki denetimlerinin de azalmasına neden olmuştur.

Ev sanayisi kapsamında, tüccar girişimcinin aynı zamanda birçok küçük üretici hanehalkına iş siparişi etme süreci de ortaya çıkmıştır. Böylece küçük üretici grupları arasında, üretimin çeşitli aşamalarının tüccar girişimci tarafından paylaştırıldığı bir üretim yapısı tercih edilmiştir. Ev sanayisinde gerçekleşen üretimin yapısındaki bu mekânsal ayrışma, çoğu zaman ara ürünlerin küçük üreticiler arasında taşınması ile ilgili problemlerin yaşanmasına neden olmuştur. Bunun yanında, üreticilerin, zaman zaman işi savsaklamaları ve üretilen ürünün bir kısmını zimmetlerine geçirmeleri gibi üretim düzeyinin düşük kalmasına neden olan olumsuzluklar, girişimci açısından küçük üreticinin kontrol edilmesi gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Bunun bir sonucu olarak, üretimin merkezileşerek büyük atölyelerde toplanması gerekliliği, girişimci için daha karlı bir hale gelmiştir...

---

### 1.3. İşgücü piyasasını özel kılan nedir?

---

Bu soruya verilecek yanıt aynı zamanda çalışma ekonomisinin neden ayrı bir disiplin haline geldiğini de açıklayacaktır: İşgücü piyasasını diğer piyasalardan (para, mal, mali gibi...) ayıran temel özellik bu piyasanın öznesinin ‘insan’ olmasıdır. Kuşkusuz “emek” mal piyasasına konu olan mallarla aynı koşullarda -örneğin bir petrol, buğday, vs.- gibi alınıp satılamaz. Bu bakımdan işgücü piyasasında fiyat-değer belirleme süreci de özel bir yere sahiptir. Emeğin fiyatını etkileyen pek çok faktör vardır. Bunlar çevre, risk, yöneticilerin kişilikleri ve algıları, çalışma sürelerindeki esneklik vs... olarak sıralanabilir. Çalışan ile işyeri arasındaki anlaşma formel veya enformel bir kontrat ile sonuçlanır. Bu kontrat ücret ve ücret dışı gelirleri, çalışma koşullarını, iş güvenliğini, işin süresini tanımlar. Kontrat, çalışanın ne ürettiği için değil, harcadığı zaman için düzenlenir. İşgücü piyasasında çalışan ve işveren arasındaki işlemler belli bir ücret oranında yerleştirme ile sonuçlanır. Emeğin bu tahsisi (istihdamı) sadece bireysel ihtiyaçları karşılamakla kalmayacak aynı zamanda çok geniş toplumsal gereksinimleri de karşılayacaktır. Ücret ilişkisinde çalışmanın işçi-işveren arasında iki taraflı bir kontrat olması önemlidir. Bu ilişki çalışma koşullarını, işin süresini, yerini, işin niteliğini, ayrıntılı olarak tanımlar. Ücretli ilişkisini belirleyen temel öge karşılıklı yapılan ve bağımlılığın niteliğini tanımlayan çalışma kontratıdır. Buna göre işveren ücretliyi sadece belli bir süre için ve belli bir faaliyet için kendi hizmetinde çalıştırma hakkına sahiptir.

Çalışma yaşamındaki sorunların ayrışmasının endüstri devriminden sonra olması bağımlı çalışma statüsünün ortaya çıkmasından ve böylece ücretli toplumun gelişmeye başlamasından kaynaklanmaktadır. Bu bakımdan çalışma kavramı ücretli çalışma biçiminden hareketle tanımlanabilir. Endüstrileşmiş ülkelerde ücretli çalışanlar %80-90 civarındadır, gelişen ülkelerde ise bu oran

%30-50 civarındadır. Türkiye’de çalışanların %60’ı ücretli-yevmiyeli-maaşlıdır, %40’ı işveren ve kendi hesabına çalışanlardır. (Gönenç 2014: 22). Ülkemizde bağımsız çalışanlar son derece düşük bir sermaye ile küçük işletmelerde faaliyet gösterir, hem yasal mevzuatın dışındadır hem de sendikasıdır. Bu bakımdan Türkiye’de işsizlik sorununu tanımlamak zorlaşır ve çoğu zaman görünmez ek-sik istihdam ve gizli işsizlik gibi kavramlar ön plana çıkar.

## 1.4. İşgücü piyasasının aktörleri kimlerdir?

---

İşgücü piyasasının üç aktörü vardır: Çalışanlar (İşçiler), işletmeler (işveren) ve hükümet.

Çalışanlar olmadan piyasada “emek” olmaz. Birey çalışma ve boş zaman arasında tercih yapar. Birey kaç saat çalışacağına, nasıl bir işe gireceğine ve işten ne zaman ayrılacağına karar verir. Birey bütün bu kararları fayda maksimizasyonu ilkesine göre alır. Diğer bir deyişle bireyin işgücü piyasasındaki davranışlarını fayda maksimizasyonu yönetir. Milyonlarca çalışanın kararları toplanarak işgücü arzı oluşur.

Firma işgücü arzını nicel ve nitel yönleriyle değerlendirir ve talep eder. Firmanın işgücü talebi türetilmiş bir taleptir. Firmanın işgücü talebini doğuran mala olan taleptir. Önce mala bir talep olmalıdır ki işgücüne de talep olsun. Firma ne kadar işgücü talep edeceğine kar maksimizasyonu ilkesine göre karar verir.

Kamudaki istihdam biçimleri dikkate alındığında hükümetlerin de bir işveren davranışı durumunda analiz edilmesi mümkündür. Bu çerçevede kamunun istihdam yaratma kapasitesinden ücret belirleme yöntemlerine kadar pek çok konuda analizi yapılabilir. Bunun yanı sıra hükümetler uyguladıkları işgücü piyasası politikaları ile ekonomiyi etkileyebilir. Örneğin hükümet özel yatırımı teşvik eden politikalar uygulayarak istihdam seviyesini arttırabilir veya ücret ve faiz politikaları ile mal talebini arttırarak ekonomiyi canlandırabilir. Hükümetlerin işgücü piyasalarındaki diğer bir işlevi de kurumsal mekanizmaların etkin işletilmesini sağlamaktır.

## 1.5. Çalışma ekonomisinin konuları hangi yöntemlerle incelenir?

---

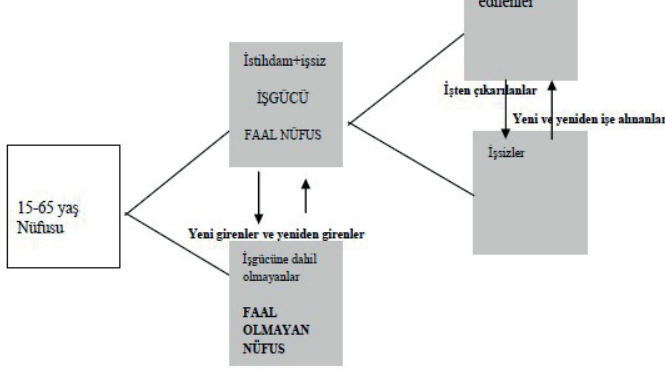
Çalışma Ekonomisinin konuları iki farklı düzeyde analiz edilebilir:

- İlk olarak ekonomi biliminin matematiksel araçları kullanılır. Bu kapsamda ekonometri ve istatistik teknikler öne çıkar. Çalışma ekonomisi ampirik çalışmalara çok uygun bir alandır. Çalışma ekonomisinin matematiksel analizinde ekonometrik yöntemlere sıkça başvurulur, istatistik tekniklerin uygulanmasıyla ekonomik data ilişkileri incelenir. Örneğin işsizlik sigortası miktarının yüksek olması işsizliğin süresini uzatır mı? Eğitimi bir yıl uzatmak kazancı ne kadar arttırır? Bu sorulara yanıt değişkenler arasındaki korelasyona bağlıdır. **Bu kitap ekonometrik analiz yöntemlerini kullanmayacaktır.** Bu bakımdan regresyon hakkında çok kısa bir bilgi vermekle yetinilecektir: Basit olarak açık-



lanacak olursa bir regresyon analizinde bağımlı ve bağımsız değişkenler vardır. Örneğin ücret (w) bağımlı, eğitim süresi (s) bağımsız değişken olsun. Bu değişkenler için basit regresyon denklemi şöyle yazılabilir:

Şekil 1.1 Ücret-egitim süresi ilişkisi



Çoklu regresyon modelinde yukarıdaki basit regresyon modeline meslekler arasındaki ücret farklılıkları eklenebilir. Örneğin p:meslekteki kadın çalışan oranı için

$$\log w = \alpha + \beta s + \gamma p$$

yazılabilir.

- Çalışma ekonomisi ekonomi ile sosyal politikanın kesiştiği bir alanda, sosyal politika ağırlıklı yaklaşımlarla da analiz edilebilir. Bu çerçevede psikoloji, sosyoloji, hukuk gibi konular da devreye girer. **Bu kitabın benimseyeceği yaklaşım olan sosyal ekonomi perspektifi** çalışma ekonomisinin konularını çok geniş bir yelpazede ele almayı, yorum yapmayı ama daha önemlisi politika geliştirmeyi sağlar.

Çalışma ekonomisinde kapsamlı analizler yapabilmek için hem matematiksel araçları hem de sosyal politika araçlarını birlikte kullanmak en uygun yöntemdir.

## 1.6. Çalışma ekonomisi hangi teorik çerçevede incelenir?

*Nedir?* ve *nasıl olmalıdır?* Sorularına yanıtlar *ekonomik teoriler* kullanılarak verilecektir.

“*Nedir?*” sorusuna yanıt *pozitif ekonomi* içinde aranacaktır. Pozitif ekonomi **olanı açıklar**. Örnek: Faiz oranı yükseldiği zaman para talebi düşer.

Yatırım arttığı zaman milli gelir yükselir. Pozitif ekonomi ekonomik düzeni sebep-sonuç ilişkisi içinde inceleyen, ekonomi içinde sürekli geçerli kanunları saptayan bir yaklaşımdır. Ekonomide pek çok kural davranışlarla ortaya çıkmaktadır. Ekonomiyi yöneten davranışları açıklamaya yönelik olarak Ehrenberg ve Smith'in (2006: 5) verdiği örnek açıklayıcı olabilir:

*"Dünya tanrının oynadığı bir satranç tahtası olsun ve bizlerde sadece seyirci olalım. Oyunun kuralını bilmiyoruz. Ama uzun süreli gözlemlerle kurallar hakkında bilgi sahibi olabiliriz. Fakat açıklamalar yapamayız, çünkü son derece karmaşıktır ve bir sonraki aşamada ne olacağı belirsizdir. Bu durumda temel kuralları belirlemek için basitleştirmeler yapmak ve sınırlar koymak gereklidir. İnsanların davranışları her zaman belli kurallara göre oluşmuyor."*

**Ekonomik modeller varsayımlar ve öngörüler üzerine dayanır.** Öngörülerini oluşturan varsayımlar kıtlık ve rasyonalitedir. İşçi ve işveren kıt kaynakların kısıtı altında refahlarını arttırmaya çalışır. Tercihlerin yapılmasında *ceteris paribus* (diğer şeyler aynıken) varsayımı esastır. Varsayımlar işçi-işverenini bireysel davranışlarını açıklarken, öngörüler ücret ve iş hacmi arasındaki toplam ilişkiyi açıklar. Pozitif ekonomide insan davranışları tipik olarak kar için pozitif, maliyet için negatif tepki verir, bu süreç psikolojik yaklaşımlardaki ödül ve ceza yöntemi gibi işlemektedir. Her mesleğin getirisi ve götürüsü hesap edilerek seçim yapılır. Doktor olmak veya hukukçu olmak seçimlerinde daima bütçe kısıtı vardır. Pozitif ekonomi öngörülerini ve modellerinde kıtlık ve rasyonalite iki önemli varsayım olarak karşımıza çıkar. Aslında hem çalışan hem de işveren kar ve fayda maksimizasyonuna göre seçim yapar. **Pozitif ekonomi** yaklaşımında varsayım yapmak ihtiyacı sadece işgücü piyasasının gerçekten çok karmaşık olan yapısını basitleştirmek içindir. Milyonlarca kişi ve işveren her gün karşılıklı etkileşim halindedir ve bunların tercihleri, bilgileri, kendi çıkarlarını algılama biçimleri, motivasyonları farklı ve değişkendir. Oysa bizim bütün bunları genelleştirip tek bir çatı altında tanımlamamız gerekiyor, bunun için modeller oluşturmaya veya teorik temeller kurmaya ihtiyaç vardır. Ekonomik modeller tam bir varsayım ve öngörü salkımı oluşturmaktır. Örneğin kaynakların kıt olduğu varsayımı altında -eğer tüm diğer iş özellikleri her iş içinde aynı ise- çalışanlar yüksek ücretli işleri tercih edecektir. Ekonomik davranış teorisinde alternatif yolların değerlendirilmesi de önemlidir, çalışanlar alternatif işlerin olduğunun farkındadır.

"Ne olacak?" sorusunun yanıtı da normatif ekonomi ile verilecektir. Normatif ekonomi olması gerekeni açıklar. Hangi mal ve hizmetler üretilmelidir, gelir ve tüketim nasıl dağılmalıdır gibi sorulara yanıt verir. Normatif iktisat belirlenen hedefler için neler yapılması gerektiğini araştırır. Örneğin gönüllü olarak ekonomik mübadele içinde olan iki kişi karşılıklı kazanç sağlanan bir mübadele içinde olsun. Eğer A kişisi bir mühendislik firmasında saati 10 TL'den bir yazılım işlemi yapmak istiyorsa ve bu mühendislik firması da saati 15 TL'den bu yazılımı yapması için A kişisini istihdam ederse her iki taraf da kazançlıdır. Ancak başka bir işlem iki taraftan birinin kaybetmesi ile sonuçlanabilir. Birinin

geliri düşmeden diğerinin artamayacağı durum olarak tanımlanan Pareto optimumunda<sup>1</sup> hükümetler vergi ve harcama politikalarıyla yeniden dağıtım işlemleri yapmak zorundadır. Örneğin hükümetlerin işgücü piyasasını düzenleyici politikaları çoğunlukla gelir eşitliğini sağlamaya yöneliktir. Refah politikaları, asgari ücret yasası, göç politikaları dağıtım ile ilgili politikalardır.

## 1.7. Çalışma ekonomisi ile sosyal politika arasındaki ilişki nasıl açıklanır?

---

Piyasanın başarısızlığı durumunda hükümetlerin piyasalara politikalarla müdahale etmesi herkes tarafından kabul gören bir yaklaşımdır. Piyasa başarısızlığını açıklayan nedenler şunlardır:

- Piyasa hakkında bilgi eksikliği: Çalışma koşullarını bilmedikleri için bazı insanlar kendi çıkarları doğrultusunda karar almaz. Örneğin sigara içen bir kişinin asbestos süreciyle ilgili bir işte çalışıyor olması tehlikelidir. Çünkü sigara dumanı ile asbestos birleşince hastalık riski artar. Bu durumu biliyor olsaydı ya sigarayı bırakırdı ya da işini değiştirirdi.

- Piyasaya giriş engellerinin olması: Karşılıklı kazanç sağlanan işlere giriş engelleri vardır, hatta bir kısmı yasal olarak düzenlenmiştir. Örneğin, ABD’de bundan 30-40 yıl önce yasal olarak kadınların haftada 40 saatten fazla çalıştırılmaları yasaktı. 1990 yılına kadar, 743 sayılı “Türk Kanunu Medenisi”nin “Karınnın meslek veya sanatı” başlıklı 159. maddesi evli kadınlara bir işte çalışabilmek için kocalarından izin alma zorunluluğu getirmekteydi. Bu madde 29.11.1990 tarihli Anayasa Mahkemesi kararıyla iptal edilince bu zorunluluk ortadan kalktı. Niteliksiz işgücünün başka bir bölgede iş araması veya beceri kazandırma kursuna katılması finansal destek gerektirdiği için piyasaya giriş engeli ile karşılaşır.

- Dışsallıklar: İki tarafın da anlaşmasıyla gerçekleşen bir işlem üçüncü bir şahıs için kar veya maliyet unsuru oluşturabilir. Diğer bir deyişle bazı kararlar karar alıcıların dışında kalanlar için maliyet veya kar sağlayabilir. Bu dışsallıklar piyasa başarısızlığı yaratabilir çünkü toplamda kar mı yoksa zarar mı olacağı belirsizdir. Örneğin çocuk işgücü bu dışsallıklar için iyi bir örnektir çünkü çocuklar çalışmaya kendileri karar vermez, ailelerinin onlar adına aldığı kararlar çalışma yaşamına itilirler ve okuldan uzaklaştırılırlar. Diğer bir dışsallık ise işyerinde risk faktörünü en aza indirmenin işveren yükümlüğünde olduğu durumlardır. İşveren tarafından alınması gereken önlemler alınmadığı takdirde çalışan risklerle karşı karşıya kalacaktır. Bu bakımdan da dışsallıklarla da mücadele etmek hükümetin görevleri arasındadır.

---

<sup>1</sup> Toplumdaki bireylerden en az birinin refahını azaltmadan diğer birinin refahını artırma olanağı yoksa o toplumun refahı Pareto optimumdur. (Vilfredo Pareto 1848-1923).

Pars Esin, (In Memorium), "Yabancılaşmadan Sosyal Politikaya", **Mülkiye Dergisi**, 2013, 37(3), s.253-271.

...Geniş anlamda sosyal politikanın, siyasal alan dışında kalan bireyler arası güç ve fırsat dağılımıyla ilgilendiğini söylemek mümkündür. Bu anlamıyla sosyal politika, zengin ile yoksul, işveren ile işçi, sendikalı olanla olmayan, ev sahibi ile kiracı, erkeklerle kadınlar, ana-babalarla çocuklar, kafa ve bedence normal olanlarla olmayanlar v.b. arasındaki ilişkilerle uğraşacaktır. Bu bakış açısına göre toplumsal yaşamın ve insanlar arası ilişkilerin tümüne yakın özellikleri sosyal politikanın ilgi alanına girmektedir. Başka bir deyişle sosyal politika, rahatlıkla piyasanın sorumluluğuna bırakılabilecek geniş tatmin alanının dışında kalan, maddi, kültürel, duygusal olabilecek gereksinimlere yöneliktir...

Sosyal politika aracılığı ile ekonomik olmayanın ekonomik olana üstünlüğü ve yaşam biçiminin geçinip gitmekten daha önemli olduğu hakkındaki inanç ileri sürülmektedir. Bu anlamıyla sosyal politika insanlık kadar eskidir... Endüstriyel devrimle birlikte ortaya çıkan, bireysel kazanç güdüsüne dayalı, kendi kendini düzenleyen, rekabetçi bir piyasa ekonomisi kurma çabaları, toplumu piyasanın bir uzantısı olarak yönetmek amacını da içermiştir. Bu düşünceler ve bunlara uygun olarak yapılanlara tepki ve bunları protesto, sosyal politikaların ilk dayanağıdır. Kapitalizmin ilk dönemlerinde ortaya çıkan bu karalık tablo, sosyal politika aracılığıyla daha demokratik, daha az eşitsiz bir toplumun yollarını açmıştır...

Geniş anlamda sosyal politika alanını giderek daraltarak ele aldığımızı göre, yurdumuzdaki literatüre bakarak, dar anlamıyla sosyal politikanın, Prof. Kessler'e göre "sosyal sınıfların hareketleri, tezatları ve mücadeleleri karşısında devleti ve hukuk nizamını ayakta tutmaya ve idame etmeğe matuf bir siyaset" olduğunu görmek mümkündür (Kessler 1945:4). Prof. Tuna'nın tanımlamasına göre ise sosyal politika "kapitalist ekonomi düzeninde iki sınıf arasındaki tezatları ve mücadeleleri hafifletmeye, mümkün olduğu takdirde bunları ortadan kaldırmaya, mevcut ve mer-i nizamı devam ettirmeğe ve sağlamaştırmağa müteveccih bir siyaset olarak ortaya çıkmaktadır. (Tuna 1966:16). Prof. Talas'a göre ise (1967:7) "...sosyal ekonominin sıklet merkezini, herşeye rağmen iktisaden zayıf durumda bulunanlar ve işçilerin himayesine matuf tabirler ve bu maksadı sağlayan sosyal politika teşkil edecektir."...

---

## 1.8. Çalışma ekonomisinin iktisadi analiz içindeki yeri nerededir?

---

Çalışma hayatına ilişkin sorunlar iktisatçıları öteden beri ilgilendirmiştir. Tarihsel bir perspektiften bakıldığında Adam Smith'in (1776) *The Wealth of Nations* (Ulusların Zenginliği) adlı yapıtı bir "iş bölümü ve etkileri" ile başlar. A. Smith ücret farklılıklarının nedenlerini açıklamıştır. 19. yüzyıl sonlarına doğru gelişen modern iktisat teorisinde (Marjinalistler) Alfred Marshall (1890) *Principles of Economics* (Ekonominin Prensipleri) eserinde ücreti ve çalışma koşullarını belirleyen işçi-işveren ilişkileri olduğuna işaret eder. Karl Marx emek-değer teorisinden hareketle artı-değer teorisini ve sömürüyü açıklamıştır. Buradan

hareketle çalışma ekonomisi konularının iktisadi analizde yer almış olduğu fakat bütün bu incelemelerin genel bir bakış açısı içinde kaldığı ve ayrışmadığı tespit edilebilir.

Çalışma Ekonomisinde tematik bir sınırlılık vardır, inceleme alanı sadece ve doğrudan ücretli çalışma veya çalışma yaşamı ile ilgilidir. Endüstri devrimiyle birlikte ücretli çalışma statüsü ön plana çıkmış ve böylece çalışma yaşamına bakış açısı değişmiştir. Toplu sözleşme uygulamaları, devletin ücret oluşumuna müdahalesi gibi konular 20. yüzyılın başlarında önem kazanmıştır. Çalışma koşulları, ücret eşitsizlikleri, sendikalaşma, işten çıkarmalar, işsizlik, mesleki eğitim gibi gündelik yaşamda önemli rol oynayan ve toplumsal yaşamı etkileyen sorunlar ayrışmaya başlamıştır.

Sonuç olarak çalışma ekonomisinin ayrı bir disiplin haline gelmesi ABD’de 1940 ve 1950’lerde, Avrupa’da ise 1960’larda gerçekleşmiştir. 1940’larda ABD’de bağımsız bir disiplin haline gelen Çalışma Ekonomisi alanında John Dunlop, Clarck Kerr, Richard Lester, Lloyd Reynolds’un yaklaşımları betimleyicidir, ücretin ve istihdam seviyesinin nasıl belirlendiği ile ilgilidir. 1949’da yayınlana Llyod Reynolds’un *Labour Economics and Labour Relations* kitabı halen bir referans niteliğindedir. Çalışma ekonomisinin merkezinde kurumsal, sosyal ve kültürel boyutlu çalışma ilişkilerinin tanımlanması vardır. 1960’larda çalışma ekonomisinde iki akım baş göstermiştir: Öncelikle göç, eğitim, uzmanlaşma gibi alt konular ayrılmış, daha sonra insan kaynakları, bilgi ekonomisi gibi transdisipliner alanlar ortaya çıkmıştır.

**Çalışma ekonomisi mikro ve makro boyutlarda ele alınmaktadır.** Çalışma ekonomisi mikroekonomik olarak ele alındığında neo-klasik model temelinde, birey ve firma düzeyinde analizler yapılmaktadır. Makroekonomik analiz ise Keynesci modele dayanmaktadır; işsizlik-enflasyon gibi ekonomik sorunlara makroekonomik politikalar bağlamında yanıtlar aranmaktadır.

Çalışma ekonomisini alternatif yaklaşımlarla da ele almak mümkündür. Örneğin Marksist analiz ve yeni teorik yaklaşımlar da bu çalışma ekonomisi konularının ele alınmasında araçlar sunmaktadır.

Teorik yaklaşımların araçları istatistik ile birleşince ekonometrik bir analiz ortaya çıkmaktadır. Ayrıca alan çalışmaları da çalışma ekonomisindeki sorulara yanıt bulmak için kullanılan bir metodolojidir.

**Çalışma ekonomisine yaklaşımda konunun arz tarafından mı yoksa talep tarafından mı ele alınacağına göre öncelikli nesne değişmektedir.** Gerek arz gerekse talep tarafından bakılsın esas mesele ücretin hareketindeki nedenlerin ve ücretin işgücü piyasasında oynadığı rolün açıklanmasıdır. Fark ise nedensellik ilişkisindedir.

Fransız ekolünde “emek talebi paradigması” öne çıkmaktadır, buna göre

işletmelerin inisiyatifleri ve üretken sistemlerindeki yapılaşmada ücretlilerin yeri önemlidir. Bu perspektif bireysel kararları değil kolektif kararları öne çıkarmaktadır. (Gazier 1992:10). Emek talebi paradigması geleneksel Marksist analiz ve regülasyon teorileri<sup>2</sup> içinde yer bulmaktadır.

Bireyin kişisel çalışmayla ilgili tercihleri Anglosakson literatürde yer almakta, konu arz tarafından ele alınmaktadır.

Bu kitabın yaklaşımında uluslararası verilere dayalı karşılaştırmalı bir yaklaşım benimsenmiştir. Karşılaştırmaların ana ekseninde Türkiye'nin yer almasına özen gösterilmiştir.

## 1.9. Kitabın planı

---

İşgücü piyasasında her gün milyonlarca kişi farklı farklı tercihlerle işgücünü arz veya talep eder. Piyasadaki pek çok değişkeni arz ve talep tarafındaki davranışlar belirler. Milyonlarca farklı davranışın karşı karşıya geldiği düşünüldüğünde, işgücü piyasasının açıklanmasında ortaya çıkabilecek zorluklar daha iyi anlaşılır. Bu bakımdan işgücü piyasaları ancak varsayımlarla basitleştirilerek veya teorik bir model içinde kurgulanarak analiz edilebilir.

Kitap Çalışma Ekonomisine giriş niteliğinde olup mikro ekonomik bir yaklaşımla ve Neo-Klasik teorik temelde yazılmıştır. Neo-Klasik yaklaşımın kurgusunda metodolojik bireysellik, rasyonel davranış ve Pareto optimal denge vardır. Bu çerçevede Neo-Klasik yaklaşıma göre sosyal davranışları bireyin grup içinde aldığı kararlar belirler ve birey karar alma sürecinde rasyonel davranır. Birey bütçe kısıtı altında fayda maksimizasyonu yapar ve böylece ulaşılan denge Pareto optimaldir, yani bir kişinin dahi refahı azalmadan bir diğerinin refahı artamayacaktır.

Kitabın yazımında ilgili konularda politika uygulamaları üzerinde durularak teorinin daha anlaşılır hale gelmesi sağlanmıştır. Ayrıca her konu okumalarla desteklenerek alanla ilgili literatür bilgisi sunulmuştur.

Kitapta genel hatlarıyla işgücü talebi, işgücü arzı ve işgücü piyasasında denge analizleri olmak üzere üç ana konu ayrıntılarıyla ele alınmıştır. **Her bölüm birbiriyile bağlantılıdır ve bir sonraki bölüme alt yapı oluşturmaktadır.**

Kitap toplam oniki bölümden oluşmaktadır:

İşgücü piyasasını özel kılan nedir? Çalışma ekonomisinin konuları nasıl ve hangi yöntemlerle incelenir? Pozitif ve normatif ekonomi nedir? Çalışma kavramı nasıl tanımlanır? sorularına yanıt veren ilk bölüm "**Çalışma Ekonomisine Giriş**" başlığını taşımaktadır.

---

<sup>2</sup> Regülasyon teorileri hakkında daha fazla bilgi için bkz. Aglietta 1976 ve Boyer 1990.

**“İşgücü Piyasasına Genel Bakış”** olan **ikinci bölümde** kitapta kullanacağımız kavramlar tanımlanmıştır.

**Üçüncü bölümde İşgücü Talebi** ele alınmıştır. Bu bölümde kısa dönem ve uzun dönem ayrımı yapılarak, firmanın ve endüstrinin ne kadar işgücü talebi edeceğini belirleyen kurallar açıklanmıştır.

**Dördüncü bölümde** ele alınan **İşgücü Arzı**’nda bireyi çalışmaya iten faktörlerin neler olduğu fayda maksimizasyonu ilkesi çerçevesinde açıklanmaktadır. Bu bölümde bireysel işgücü arzı, hanehalkı işgücü arzı ve sendikali işgücü arzı tanımlanmaktadır.

**Beşinci bölümde** işgücü arzı ve işgücü talebini karşı karşıya getiren **“İşgücü Piyasasında Denge Analizi”** yapılmıştır. İşgücü piyasalarında rekabetçi denge ve rekabetçi olmayan denge analizleri ayırt edilmiştir. Bu bölümde işgücü piyasasını dengeye getiren koşullar ile dengeden uzaklaştıran nedenler açıklanmıştır. Bütüncül bir işgücü piyasası analizi yapmayı sağlayacak bilgilerin edinildiği bu bölüm işgücü piyasası politikalarının oluşturulması için de gerekli donanımı sunmaktadır.

**Altıncı bölümde** ele alınan **“Ücret Farklılıklarının Açıklanması”**nda işgücü piyasası kazanç dağılımına bakılacaktır. Kazanç ve marjinal üretkenlik, eğitime yatırım, işgücü eğitimi, göç ve fırsatlara erişim kullanacağımız başlıca kavramlar olacaktır. Ücret farklılıklarının açıklanmasında önemli bir yere sahip olan **işgücü piyasasında ayrımcılık** konusu sübjektif faktörlerden kaynaklı bir ücret farklılığı çerçevesinde **yedinci bölümde** ele alınmıştır.

**Sekizinci bölümde “Beşeri Sermaye Teorisi”** işlenmiştir. Bu bölümde beşeri sermaye yatırımının özel ve genel getirisi nedir? Beşeri sermaye yatırımının finansman sorunu nasıl çözülür? Soruları teorik olarak yanıt bulmaktadır.

**Dokuzuncu bölümde** ele alınan **“Emek Hareketliliği”** konusu uzun dönem işgücü arz eğilimlerini nicelik bakımından incelemektedir. Bu bölümde iç ve dış emek göçünün ücret ve işsizlik üzerindeki etkileri analiz edilmiştir.

**Onuncu bölümde** Çalışma Ekonomisinin en can alıcı konusu olan **“Sendikalar, Toplu Pazarlık ve Grev”** konuları işlenmiştir. Bu bölümde işgücü piyasasında sendika davranışları, toplu pazarlık sürecinin nasıl işlediği, sendikaların yaptırım gücü olan grev, sendikaların ücreti, istihdamı, emeğin üretkenliğini ve karı nasıl etkilediği gibi konuların analizleri yapılmaktadır.

**On birinci bölümde** işsizliğin tanımı, nedenleri, teorik analizi ücret-işsizlik arasındaki ilişkinin analizi **“İşsizlik ve Ücret”** başlığı altında ele alınmıştır.

Kitabın **son bölümünde Çalışma Ekonomisi Alanında Güncel Tartışmalar ve Alternatif bir Yaklaşım’a** yer verilmiştir. Bu çerçevede ele alınacak başlıklar Uluslararası Ticaretin İşgücü Talebine Etkisi, İşgücü Piyasasında Esneklik ve Çalışma Ekonomisine Kurumsal Yaklaşım olacaktır.



## Özet

Çalışma ekonomisi işçi-işveren ilişkilerini inceleyen; işçi ve işveren davranışlarının ücret, fiyat, kar gibi ekonomik değişkenler karşısında aldığı pozisyonu açıklayan bir alandır. İşgücü piyasasının nasıl çalıştığını bilmek istihdam ve sosyal politika uygulamaları için gereklidir. Kadınların işgücüne katılımını arttırmak, uluslararası göçün yerli işçinin ücret ve istihdam seviyesine etkilerini ölçmek, hükümetin beşeri sermaye yatırımına yaptığı sübvansiyonlarla dezavantajlı işgücü grubunun refahını arttırmak, ücret eşitsizliklerini gidermek bazı politika konularıdır. İşgücü piyasasının işleyişinde rol alan üç aktör olan çalışanlar, firmalar ve hükümet sürekli etkileşim halinde, bu piyasada ücreti, istihdam seviyesini ve çalışma koşullarını belirleyen politikaları yönlendirir.

### **Anahtar kavramlar**

İşçi	Sosyal politika
İşveren	Pozitif ekonomi
Çalışma	Normatif ekonomi



## Kaynakça

Aglietta, Michel, (1976), *A Theory of Capitalist Regulation: The US Experience*, Verso.

Boyer, Robert, (1990), *The Regulation School: A Critical Introduction*, Columbia University Press.

Chamberlin, Edward, (1933), *"The Theory of Monopolistic Competition"*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Ehrenberg R.G. and Smith R.S., (2006), *"Modern Labor Economics"*, 9th (Int.), MA: Addison Wesley, Boston: Pearson.

Elliott, F. Robert, (1997), *Karşılaştırmalı Çalışma Ekonomisi*, A.Ü Yayını No. 210, Ankara. Çev. Beşeli ve diğerleri.

Esin, Pars, (2013), *"Yabancılaşmadan Sosyal Politikaya"*, Mülkiye Dergisi, 2013, 37(3), s. 253-271.

Gorz, André, (1988), *Métamorphoses du Travail, Folioessais, France*.

Gönenç, Rauf, (2014), *"Türkiye'de Girişimciliği Geliştirmek İçin Ne Yapılmalı?"*, İktisat ve Toplum, Sayı 39, www.iktisatvetoplum.com

Hicks, John Richard, (1932), *"The Theory of Wages"*. London: Macmillan.

Hobsbawm, E. J., (1989), *Devrim Çağı: 1789-1848*, (Çev. A. Şenel ve J. Erğüder), Ankara: V yay.

Keynes J. Maynard, (1936), *The General Theory of Employment, Interest and Money*, London: Macmillan.

Marshall, Alfred, (1890), *Principles of Economics*, London: Macmillan.

Reynolds, Lloyd G., (1949), *Labor Economics and Labor Relations*, New York: Prentice-Hall.

Smith, Adam, (1776), *"Wealth of Nations"* Chicago: University of Chicago Press.

Tezgel, Osman, (2013), *"Manüfaktürün Ortaya Çıkışı ve Fabrika Üretimine Geçişte Manüfaktürün Rolü: Emek Süreci Bağlamında Bir Değerlendirme"*, Çalışma İlişkileri Dergisi, (4/1), 98-114.

Borjas, Labor Economics, McGraw Hill ed. 7<sup>th</sup> edition, 2015.

Boyer Georges R. and R. Smith", (2001), *"The Development of the Neo-Classical Tradition in Labor Economics"*, Industrial and Labor Relations Review, 54, January 2001: 199-223.

Esin, Pars, (1982), *"İş Bölümü, Yabancılaşma ve Sosyal Politika"*, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.

Freeman, Christopher ve Soete, Luc, (2003), *Yenilik İktisadı*, (Çeviri: Ergun Türkcan), Ankara: Tübitak Yayınları.

Gazier, Bernard, 1992, *Economie du Travail et de l'Emploi*, Edition Dalloz.

Katz, C.H. ve diğerleri, *Labor Relations in a Globalizing World*, Cornell University Press US.

Lordoğlu Kuvvet ve N. Özkaplan, (2003), *Çalışma İktisadı*, İstanbul: Der Yayınları.

Mandelman, Federico S., Francesco Zanetti, (2014), *"Flexible Prices, Labor Market Frictions and the Response of Employment to Technology Shocks"*, Labour Economics, Vol.26, pp. 4-102.

Mc Closkey, Donald, (1983), "The Rhetoric of Economics", *Journal of Economic Literature*, Vol.21, June, pp. 481-517.

Talas, Cahit, (1997), *Toplumsal Politika*, Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.

Tatlıyer, Mevlüt, (2023), "İki Kutuplu Hayatta İş-Yaşam Dengesini Sağlamak: Çift Gelirli Aileler, Çalışma Süreleri ve Kısmi Süreli İşler", *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Temmuz 2023, Cilt 14, Sayı 2, Sayfa: 81-105, [www.dergipark.org.tr/cider](http://www.dergipark.org.tr/cider)

### Çalışma soruları

1. Tarihsel süreç içerisinde çalışma kavramı ne gibi değişikliklere uğramıştır? Emek süreci çerçevesinde değerlendiriniz.
2. Endüstri Devrimi "çalışma" kavramı açısından neden önemlidir? Sanayi Devrimi sonrasında çalışma kavramında görülen değişiklikleri açıklayınız.
3. Çalışma ekonomisi disiplininin ekonomi ve sosyal politika bilim dalları ile ilişkisini "işsizlik" kavramı çerçevesinde açıklayınız.
4. Çalışma Ekonomisi'nin konularını incelerken kullandığı analiz yöntemlerini belirtiniz.

## 2. BÖLÜM

### İŞGÜCÜ PİYASASINA GENEL BAKIŞ

#### **Neler öğreneceğiz?**

Bu bölümde işgücü piyasasının nasıl işlediği ele alınacak. Kavramların tanımlanmasından sonra işgücü piyasasında denge oluşumunun ve bu denge- nin nasıl değiştiği üzerine genel analizler yapılacaktır. İşgücü piyasasının bütü- nünü görmemizi sağlayacak olan bu bölüm daha sonra ayrıntılarıyla ele alın- cak olan işgücü arz ve işgücü talep konularına alt yapı oluşturacaktır.

#### **İçerik**

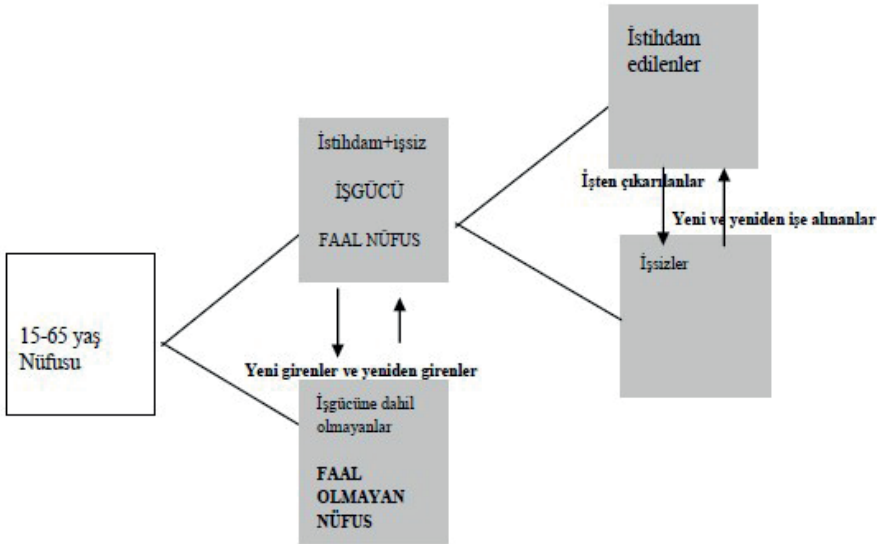
- 2.1 İşgücü piyasası analizi için kavramsal çerçeve
- 2.2 İşgücü piyasasının işleyişi
- 2.3 İşgücü arz eğrisi
- 2.4 İşgücü talep eğrisi
- 2.5 İşgücü piyasasında denge

Üretim, istihdam ve tüketim kararları piyasadan alınan fiyat sinyallerine göre düzenlenir. Düzenleme sürecinde kararlar merkezi olarak alınabilir veya piyasaya bırakılabilir. Milyonlarca çalışan bir günde binlerce kariyer seçimi yapar, işten ayrılma kararı alabilir; milyonlarca işveren de istihdam etme veya işten çıkarma kararı alır, tazminat öder, teknoloji seçimi yapar vs...Bu bölümde işgücü piyasasının nasıl işlediği sorusuna yanıt bulunacaktır. Aksi belirtilmedikçe tablo ve şekiller Türkiye verilerini kapsamaktadır.

## 2.1. İşgücü piyasası analizi için kavramsal çerçeve

Bir ülkede 15-65 yaş arasındaki nüfus çalışma çağındaki nüfustur. Çalışma çağındaki nüfus içinden çalışma isteğinde olanlar faal nüfusu, çalışma isteğinde olmayanlar ve çalışamayacak durumda olanlar ise faal olmayan nüfusu oluşturur. Çalışma Ekonomisi konusunda toplam nüfus içinden işgücünü oluşturan faal nüfus önemlidir.

Şekil 2.1 Toplam nüfus içinde işgücü



Zamana bağlı eksik istihdam + işsiz + potansiyel işgücü = Atıl işgücü

Türkiye ekonomisindeki işgücü ile ilgili bilgiler ağırlıklı olarak Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından gerçekleştirilen "Hanehalkı İşgücü Anketi" (HİA) sonuçlarına dayanmaktadır. Anılan anketler ülkemizdeki işgücü piyasasının yapısını ortaya koymaktadır.

2020 yılından itibaren, Eurostat'ın gerekliliklerini sağlamak ve ilgili aya ilişkin bağımsız temel işgücü göstergelerinin üretilmesi için örneklem tase-

rımı güncellenmiştir. Veri toplama yöntemi olarak 2020 yılına kadar Bilgisayar Destekli Kişisel Görüşme Yöntemi (CAPI) uygulanmış olup 2020 yılı ve sonrasında hem Bilgisayar Destekli Kişisel Görüşme Yöntemi (CAPI) hem de Bilgisayar Destekli Telefon Görüşmesi (CATI) yönteminin birlikte kullanıldığı karma veri toplama yöntemi uygulanmaktadır. (TÜİK 2024a).<sup>1</sup>

**Tablo 2.1 Temel işgücü piyasası göstergeleri-Türkiye (2023 Yıllık)**

	2023			2022			Bir önceki yıla göre fark		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
(Bin Kişi)									
15 ve daha yukarı yaştaki nüfus	65 425	32 383	33 042	64 679	32 006	32 673	746	377	369
İşgücü	34 896	23 052	11 844	34 334	22 862	11 473	562	190	371
İstihdam	31 632	21 286	10 346	30 752	20 818	9 935	880	468	411
İşsiz	3 264	1 766	1 498	3 582	2 044	1 538	-318	-278	-40
İşgücüne dahil olmayanlar	30 528	9 330	21 198	30 345	9 144	21 200	183	186	-2
(%)									
İşgücüne katılma oranı	53,3	71,2	35,8	53,1	71,4	35,1	0,2	-0,2	0,7
İstihdam oranı	48,3	65,7	31,3	47,5	65,0	30,4	0,8	0,7	0,9
İşsizlik oranı	9,4	7,7	12,6	10,4	8,9	13,4	-1,0	-1,2	-0,8
Genç nüfusta işsizlik oranı (15-24 yaş)	17,4	14,3	23,2	19,4	16,4	25,2	-2,0	-2,1	-2,0

Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

Kaynak: TÜİK (2024b)

Türkiye’de 2023 yılı işsizlik oranı %9,4 seviyesinde gerçekleşti. İşsizlik oranı erkeklerde %7,7 iken kadınlarda %12,6 olarak tahmin edildi.

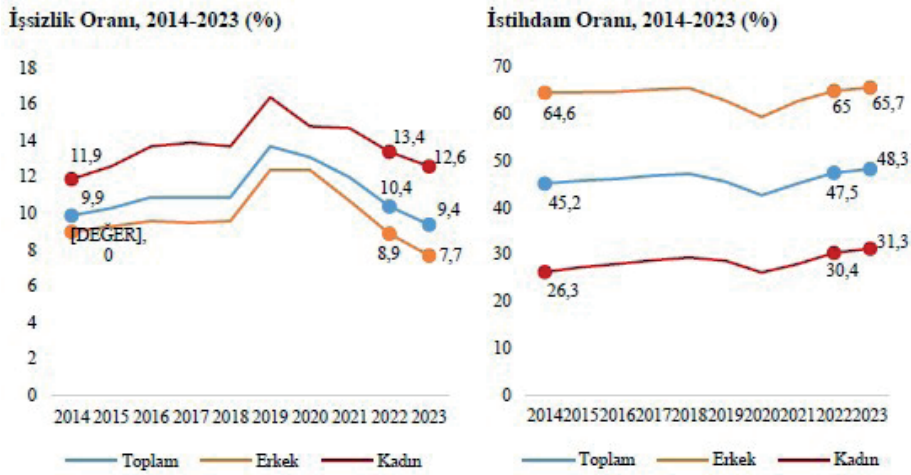
İstihdam oranı %48,3 oldu. Bu oran erkeklerde %65,7 iken kadınlarda %31,3 olarak gerçekleşti.

İşgücüne katılma oranı %53,3 olarak gerçekleşti. İşgücüne katılma oranı erkeklerde %71,2, kadınlarda ise %35,8 oldu. 15-24 yaş grubunu kapsayan genç nüfusta işsizlik oranı 2023 yılında %17,4 oldu. Bu yaş grubunda işsizlik oranı; erkeklerde %14,3, kadınlarda ise %23,2 olarak tahmin edildi.

<sup>1</sup> TÜİK HHIA kavram ve tanımlar için bölüm sonundaki EK’e bakınız.

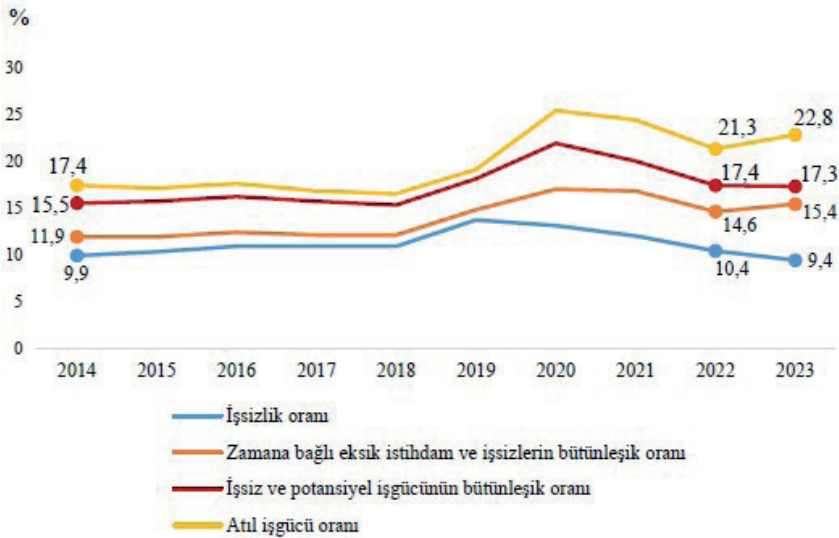
Türkiye işgücü piyasasının yapısal sorunlarından biri de kadın işgücüne katılma oranının (IKO) düşük olmasıdır. 2023 verilerine göre ülkemizde erkek IKO %71.3 ile AB ortalamasına yakın iken; kadınlarda IKO %35 ile AB ortalaması olan %60'ların ancak yaklaşık yarısı kadardır. Doğal olarak benzer bir eğilim kadın istihdam oranı için de geçerlidir. Erkeklerde %65.7 olan istihdam oranı kadınlar için %31.3'dür.

Şekil 2.2 İşsizlik ve istihdam oranı (%), (2014-2023)



Kaynak: TÜİK (2024b)

Şekil 2.3 İşgücüne ilişkin tamamlayıcı göstergeler (%), (2014-2023)



Kaynak: TÜİK (2024b)

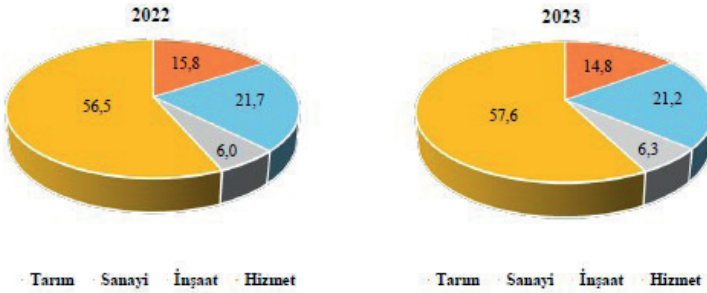
Şekil 2.3'e göre 2023 yılı için işsizlik oranı %9.4 iken atıl işgücü oranı 22.8 gibi oldukça yüksek bir orandadır. Gerek zamana bağlı eksik istihdam gerekse potansiyel işgücü verileri de Türkiye'de işsizliğin farklı boyutlarını ortaya koyması bakımından önemli göstergelerdir. Özellikle işsizlikle mücadele politikaları oluştururken dikkate alınması gerekir.

Yine Şekil 2.3.'den görüldüğü gibi Türkiye'de 2014-2023 döneminde işsizlik %10 civarında yapışkanlık göstermiş ve işsiz sayısı da 3 milyon civarına ulaşmıştır. İşsizlik oranı kadınlarda %11.9 ile erkeklere göre yaklaşık 3 puan daha fazladır. Ülkemiz için daha gerçekçi bir gösterge olan tarım dışı işsizlik oranı ise %12'dir. 15-24 yaş grubunu içeren genç işsizlik oranı %17,9 iken, 15-64 yaş grubunda bu oran %10,1'dir.

İstihdam edilenlerin %14,8'i tarım, %21,2'si sanayi, %6,3'ü inşaat, %57,6'sı ise hizmet sektöründe yer aldı.

Türkiye'de sektörel istihdam edilenlerin %21,1'i tarım, %27,9'u sanayi, %51'i ise hizmetler sektöründe yer almıştır.

**Şekil 2.4 İstihdamın sektörel dağılımı, (%), (2022, 2023)**



Kaynak: TÜİK (2024b)

Sektörel istihdam verileri tarımda halen istihdamın yüksek olduğuna işaret etmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tahminlerine göre 2022 yılı itibarıyla dünyada 891 milyon kişi tarım sektöründe istihdam edilmekte ve bu rakam 3,43 milyar olan toplam istihdamın %26'sına karşılık gelmektedir. Bu oran en az gelişmiş ülkelerde yaklaşık %63 iken gelişmiş ülkelerde %3'dür. Buna göre ülkemizde tarımsal istihdamın toplam istihdama oranı 2023 yılı itibarıyla %21.1 ile yüksek-orta gelirli ülkeler ortalamasının altında fakat %5 olan Avrupa Birliği ortalamasının oldukça üzerindedir. (Ticaret Bakanlığı 2023).

Türkiye işgücü piyasası göstergelerine göre Türkiye'de bölgesel düzeyde işsizlik oranları arasındaki fark açıktır. TÜİK 2024b verilerine göre, işsizlik oranı en yüksek bölge %17,2 ile TRB2 (Van, Muş, Bitlis, Hakkâri) iken, işsizlik

oranı en düşük bölge %4,9 ile TR82 (Kastamonu, Çankırı, Sinop) oldu. İşsizliğin en düşük ve en yüksek olduğu bölgeler arasındaki fark 12.3 puan gibi çok yüksek bir aralıktır. Türkiye’de 2023 yılı itibariyle istihdam edilenlerin %71’i ücretli-yevmiyelidir. Ücretli yevmiyeli çalışanların da %70’i erkektir.

**Tablo 2.2 İşteki durum ve ekonomik faaliyete göre istihdam edilenler (2023) (Bin)**

	<b>Toplam</b> (Bin Kişi)	<b>Erkek</b> (Bin Kişi)	<b>Kadın</b> (Bin Kişi)	<b>Toplam</b> %	<b>Erkek</b> %	<b>Kadın</b> %
İşteki durum	31 632	21 286	10 345	100	67.3	32.7
Ücretli veya yevmiyeli	22 532	15 045	7 488	100	66.7	33.3
İşveren	1 469	1 293	177	100	88.1	11.9
Kendi hesabına	5 117	4 147	970	100	81.1	19.9
Ücretsiz aile işçisi	2 514	802	1 712	100	31.9	68.1

Kaynak: TÜİK (2024b)

Tablo 2.2.’ye göre çalışanların %71.2’si ücretli-yevmiyeli statüsünde iken; %4.6’sı işveren; %16.1’i kendi hesabına çalışan ve %7.9’u ise ücretsiz aile işçisidir.

Tablo 2.2’ye cinsiyet temelinde bakıldığında ise Türkiye işgücü piyasasında sorunun sadece kadın işgücüne katılımının düşük olması değil aynı zamanda işteki duruma göre de eşitsizlikler olduğu görülmektedir. Dezavantajlı bir çalışma biçimi olan ücretsiz aile işçilerinin %68’i kadın işgücünden oluşmaktadır. Cinsiyet temelli önemli bir fark işveren statüsündeki çalışma biçiminde de ortaya çıkmaktadır. İşveren statüsünde çalışanların %81.1’i erkeklerden oluşurken bu oran kadın işverenler için sadece %11.9’dur. Cinsiyet temelli eşitsizlikler Türkiye işgücü piyasasının yapısal bir sorunu olmaya devam etmektedir.

**Tablo 2.3 Seçilmiş ülkelerde cinsiyete göre işgücüne katılma oranı (2022)**

<b>Ülke</b>	<b>Toplam</b>	<b>Kadın</b> (*)	<b>Erkek</b> (*)
Çek Cumhuriyeti	86.0	70.5	83.8
Estonya	87.6	79.6	82.7
Fransa	81.0	70.1	76.6
Almanya	84.2	75.4	83.4
Yunanistan	78.0	61.4	77.5
İzlanda	88.5	84.1	88.9
İspanya	81.7	71.1	79.6
İsveç	89.2	81.3	85.5
İsviçre	86.4	79.2	87.0
Türkiye (**)	59.1	40.0	78.2



Japonya	86.6	74.3	86.7
ABD	78.1	69.0	79.1
OECD (ortalama)	81.8	70.1	81.1

Kaynak: OECD, (2022a).

(\*) Kaynak: OECD, (2022b)

(\*\*) OECD ölçümlerine göre alınmış olup TÜİK verilerinden az ara farklılık göstermektedir.

**Tablo 2.3'ten İKO'nun gelişmiş ülkelerde yüksek olduğu görülmektedir. Yunanistan ve Türkiye dışındaki ülkeler OECD kadın İKO ortalamasını yakalamaktadır. Hatta İsveç ve İzlanda %80'lerde bir orana sahiptir. Türkiye en düşük kadın İKO'ya sahip olan ülke konumundadır. Öte yandan kadın İKO oranı yüksek olan ülkelere kadın-erkek İKO oranları arasındaki fark sadece birkaç puan iken Türkiye'de erkek İKO oranı ile kadın İKO oranı arasındaki fark 38 puan gibi son derece büyüktür. Bu farkın kapatılması Türkiye işgücü piyasası politikalarında öncelikli bir yere sahip olmalıdır.**

İKO'yu etkileyen en önemli faktör eğitim düzeyidir. Eğitim düzeyi arttıkça İKO'nun arttığı kanıtlanmıştır. Türkiye'de okur-yazar olmayan kadınların işgücüne katılım oranı %17,4, lise altı eğitimli kadınların işgücüne katılım oranı %26,3, lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %32,1, mesleki veya teknik lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %39,3 iken **yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %72,2'dir**. Bu sonuç üniversite mezunu kadınların İKO'sunun yüksek olduğunu göstererek çözümün de daha fazla kadının üniversiteye girmesinde olduğuna işaret etmektedir. (Kaynak: TÜİK, 2015 e).

**Tablo 2.4 Seçilmiş OECD ülkelerinde işsizlik oranları (2013-2023)  
(15+Yaş)**

Ülkeler	2013	2014	2023(*)
Çek Cumhuriyeti	7.0	6.1	2.7
Danimarka	7.0	6.6	4.8
Estonya	8.6	7.4	7.4
Finlandiya	8.2	8.7	7.4
Fransa	9.9	10.3	7.3
Almanya	5.2	5.0	3.0
Yunanistan	27.5	26.5	10.0
Macaristan	10.2	7.7	3.9
İzlanda	5.4	4.9	3.4
İrlanda	13.0	11.3	4.2
İtalya	12.1	12.7	7.4

Hollanda	7.2	7.4	3.7
Norveç	3.4	3.5	3.5
Polonya	10.3	9.0	2.8
Portekiz	16.2	13.9	6.5
Slovenya	10.1	9.7	3.6
İspanya	26.1	24.4	12.0
İsveç	8.1	8.0	8.1
İsviçre	4.4	4.5	4.0
Türkiye	8.7	9.9	9.1
Birleşik Krallık	7.5	6.1	4.3
Euro bölgesi	-	-	6.5
Japonya	4.0	3.6	2.7
A.B.D	7.4	6.2	3.9
Kanada	7.1	6.9	5.5
OECD - Toplam	7.9	7.3	4.8

Kaynak: OECD (2015b)

(\*) Kaynak: OECD (2023)

---

## KUTU 2-1

Gürsel Seyfettin ve Saliha Tanrıverdi, (2024), İşsizlikte Düşüş Devam Ediyor, <https://betam.bahcesehir.edu.tr/2024/07/isgucu-piyasasi-gorunumu-temmuz-2024/>

...İşsiz ve potansiyel işgücünün bütünleşik oranı sabit kaldı: TÜİK tarafından açıklanan üç alternatif işsizlik oranının nasıl hesaplandığı Kutu 1’de açıklanmaktadır. Alternatif işsizlik oranları, “zamana bağlı eksik istihdam ve işsizlerin bütünleşik oranı” ve “işsiz ve potansiyel işgücünün bütünleşik oranı” olarak adlandırılmakta, üçüncü oran ise “atıl işgücü oranı” bu iki bütünleşik oranın bileşimi olarak hesaplanmaktadır. Mevsim etkilerinden arındırılmış verilere göre “Genel işsizlik oranı” Mayıs’ta %8,4 olarak gerçekleşirken potansiyel işgücünü de hesaba katan işsizlik oranı, potansiyel işgücündeki 83 binlik artış sonucu %17,1 seviyesinde sabit kalmıştır. Zamana bağlı eksik istihdamda meydana gelen 715 binlik azalış sonucu işsizlik oranı 2,2 puanlık azalış sonucu %17,4’e düşmüştür. Son iki alternatif işsizlik oranının bileşiminden oluşan işsizlik oranı ise 2 puan azalarak %25,2 seviyesine düşmüştür...<sup>2</sup>

---

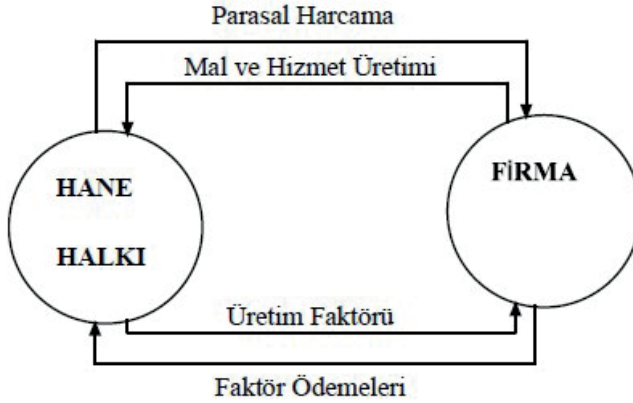
<sup>2</sup> Makalenin tamamına ulaşmak için kaynağa gidiniz.

## 2.2. İşgücü piyasasının işleyişi

İşgücü arzı ve işgücü talebinin karşı karşıya gelerek bir ücret ve istihdam seviyesinin belirlendiği yer işgücü piyasasıdır. İşgücü piyasasında istihdam sözleşmeleri yapılır, ücret ve çalışma koşulları belirlenir. İşgücü piyasaları bir soyutlamadır, analitik bir kurgudur. İşgücü piyasaları somut zeminde çoğunlukla coğrafi boyutu (örneğin kent, bölge, ülke vb.) ve kurumsal düzenlenmeleriyle (örneğin yasalar ve sözleşmeler) analiz edilir.

İşgücü piyasaları tam rekabetçi veya eksik rekabetçi olabilir. **Tam rekabetçi** bir işgücü piyasasında emek homojendir (farklılaşma yoktur). Ücret hem arz hem de talep eden taraflar için veridir ve her iki taraf da piyasa hakkında tam bir bilgilendirmeye sahiptir. **Eksik rekabetçi** işgücü piyasaları çok sayıda farklı işlerin olduğu, emeğin nitelik bakımından farklılaştığı, diğer bir deyişle heterojen olduğu piyasalardır. Eksik rekabet piyasalarında emeğin verimliliği sabit değil ve ücret veri değildir. Tarafların ücreti etkileme gücü vardır, diğer bir deyişle pazarlık gücü vardır.

Şekil 2.5 Basit ekonomik akım tablosu



Ekonomik sistemde birbiriyle ilişkili başlıca üç piyasa vardır: Sermaye piyasası, mal piyasası ve emek piyasası. Firmalar ana (majör) piyasalar olan sermaye ve emek piyasalarından girdilerini (inputs) satın alırlar ve çıktıları (outputs) mal piyasalarında satarlar.

## 2.3. İşgücü arz eğrisi

İşgücü arzı bireylerin (veya bir grup bireyin) her ücret düzeyinde sunmaya hazır olduğu işgücü miktarını gösterir. Bireylerin altında çalışmayı ret edecekleri ücret düzeyine çekince ücreti denir. Çekince ücreti, bireylerin çalışmadan da elde edebilecekleri ücret düzeyidir.

İşgücü arz eğrisi  $L^s = L^s(w/p, Y, T)$

w/p: Reel ücret

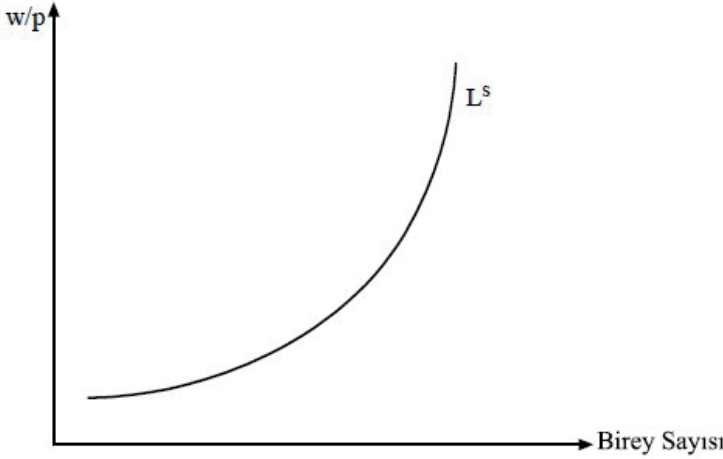
Y: Ücret dışı gelir

T: Tercihler

İşgücü arz eğrisi üzerindeki hareketlere ve işgücü arz eğrisinin yer değiştirmesine neden olan faktörleri ayırt etmek gerekir. Ücretteki değişimler işgücü arz eğrisi üzerindeki hareketleri açıklarken, Y ve T'deki değişiklikler eğrinin yer değiştirmesine neden olacaktır. Örneğin ücret dışı gelirin artması çalışma saatlerinde bir azalma ile sonuçlanırsa işgücü arz eğrisi sola kayarak yer değiştirir.

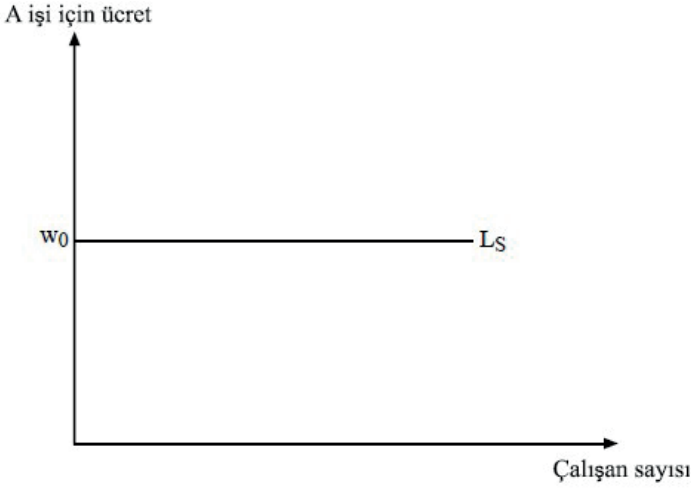
Ücret arttıkça bireyin işgücü arzı artar. Belirli bir meslek için ücret düzeyi görece olarak daha yüksekse bu mesleğe giriş artar dolayısıyla da bu meslek alanında emek arzı artar ve birey piyasa fırsatlarını değerlendirerek hangi işi kabul edeceğine karar verir. Eğer firmaların tümü benzer fırsatlar sunuyorsa birey yüksek ücretli olan işi kabul edecektir. Reel ücret arttıkça işgücü arzı da artacaktır.

Şekil 2.6 İşgücü arz fonksiyonu



Firma için cari ücret veri iken emek arzı tam esnekler. Bu durumda emek arz fonksiyonu yatay eksene paraleldir, firma cari ücret düzeyinde istediği kadar işçi istihdam edebilecektir.

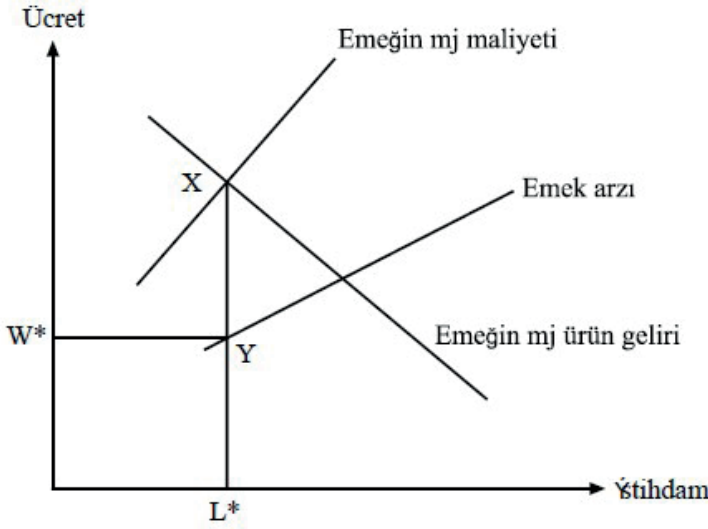
Şekil 2.7 Tam esnek işgücü arz eğrisi



Eksik rekabetçi işgücü piyasaları monopson ve oligopson işgücü piyasaları olarak adlandırılır: İşgücü piyasasında monopson firma belli bir kategorideki emeğin tek alıcısıdır: Zonguldak kömür madeni veya belli bir bölgede ananas ekimi yapan çiftçi monopson piyasasına örnek oluşturabilir. Monopsoncu firma istihdam miktarını kar maksimizasyonu ilkesine göre, ilave her birim emek için marjinal ürün gelirini marjinal harcamaya eşitlendiği noktada belirler. Monopsoncu firma ilave her bir birim istihdam için ücreti arttırmak durumundadır. Örneğin firma 10 kişi istihdam etmek için saat ücretini 8 TL olarak belirlemiş olsun. Bu firma 11. kişiyi istihdam etmek için saat ücretini 9 TL'ye çıkarmak zorundadır, 12. kişiyi istihdam etmek için saat ücretini daha da arttırması gerekecektir. Kar maksimizasyonu ilkesine göre her firma istihdamını marjinal maliyetin marjinal gelire eşit olduğu noktaya kadar arttırır.

Şekil 2.8'den görüldüğü gibi monopsoncu firma istihdam miktarını arttırmak için ücreti arttırmaktadır.

Şekil 2.8 Monopsoncu firmanın kar maksimizasyonu



Monopsoncu firma ödemesi gereken ücreti kendi belirler. Bu bakımdan monopsoncu firmanın ücreti emeğin marjinal ürün gelirin altında kalabilir ve aynı niteliklere sahip kişiler farklı ücretler alabilir. **Oligopsoncu işgücü piyasası** az sayıda emek alıcısının olduğu eksik rekabet piyasasıdır.

## 2.4. İşgücü talep eğrisi

İşgücü talebi nihai ürüne talepten türetilmiştir ve iki ana belirleyeni vardır:

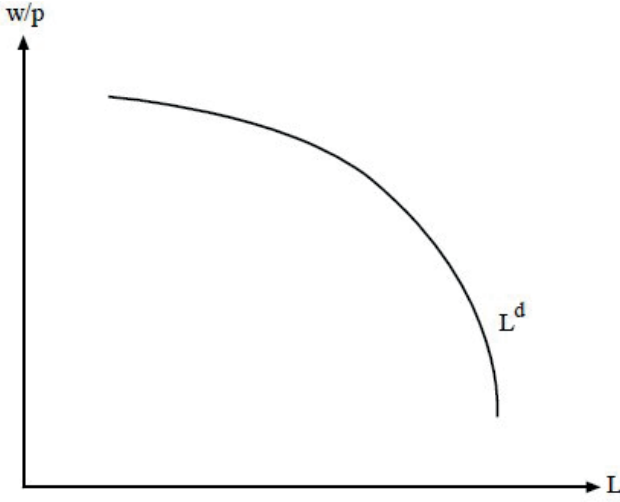
i. Firmanın işgücü çıktısını sattığında elde ettiği gelir: Bu firmanın emek için ödemeye hazır olduğu fiyatı belirler, çıktının (output) piyasa değeridir.

ii. Üretimin teknik koşulları: Kısa dönemde sermaye sabit iken üretim artışı ancak emek miktarındaki artışla gerçekleşebilir. Uzun dönemde ise sermaye de değişken olduğu için daha fazla üretim sermaye-emek ikamesi ile olabilir, bu da üretimin teknik koşullarına bağlı olarak emek talebini etkiler.

İşgücü talep fonksiyonu ücret ve sermayenin fonksiyonudur:

$$L^d = L^d(w/p, \bar{K}/p)$$

Şekil 2.9 İşgücü talep fonksiyonu



Firmanın toplam çıktısını ve emek-sermaye bileşiminin biçimini üç faktör belirler: Mal talebi, veri fiyat düzeyinde firmanın satın alabileceği emek ve sermaye miktarı ile teknoloji seçimi.

*Ceteris paribus*, ücretteki değişimler firmanın istihdam edeceği işçi sayısını etkileyen önemli bir faktördür. Ücret artışı, maliyet artışına neden olarak malın fiyatını artırır ve rekabetçi bir piyasada mala olan talep düşer, çünkü talep esnektir. Mal talebi düşerse emek talebi de düşecektir. *Ceteris paribus* sermayenin fiyatı düşerse, sermaye emeğe göre daha ucuz hale geleceğinden emek sermaye ile ikame edilecektir. Faktör fiyatlarındaki göreceli değişimler sonucu faktör ikame olanakları sınırsız değildir.<sup>3</sup>

## 2.5. İşgücü piyasasında denge

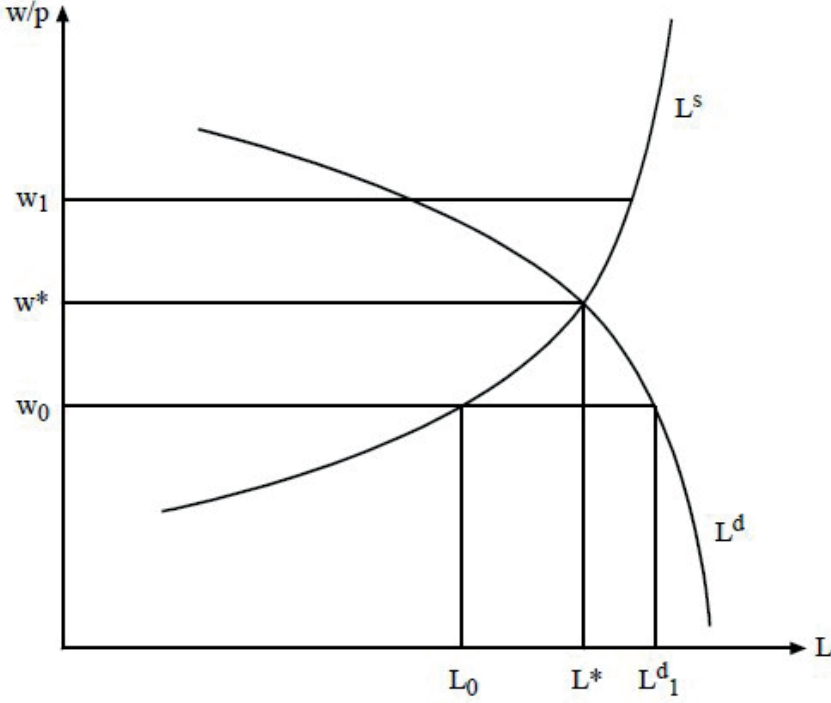
Rekabet koşullarında işgücü arzı ve işgücü talebi piyasada karşı karşıya gelerek bir denge oluşturur. Bu dengenin belirlediği ücret oranı piyasayı temizleyen ücret olarak tanımlanır. Her ücret düzeyinde bireyin sunmaya hazır olduğu işgücü ile yine her ücret düzeyine firmanın talep edeceği işgücü miktarı piyasada karşı karşıya gelir. Denge, emek arzı ile emek talebinin kesiştiği yerde oluşan ücret düzeyidir.

İşgücü piyasalarında dengenin konum ve biçimini etkileyen pek çok unsur vardır: Genelde işgücü arz ve talep eğrilerinin eğimleri kısa dönemli etkilerden dolayı değişir, bunlar ücretteki değişimler ve ücret dışı gelirdeki değişimlerdir. Eğrilerin konumları ise uzun dönemli etkilerle değişir, bunlar nüfus

<sup>3</sup> Bu konu işgücü arzının ele alındığı bölümünde ikame ve Gelir Etkisi, işgücü talebinin ele alındığı bölümünde ise ikame ve Ölçek Etkileri olarak incelenecektir.

hareketleri, İKO'yu etkileyen faktörler, göç, emeğin niteliksel değişimi gibi faktörlerdir. Bir eğrinin yer değiştirmesi ile eğri üzerinde kaymalara neden olan faktörlerin ayırt edilmesi işgücü piyasası analizinde önemlidir.

Şekil 2.10 İşgücü piyasasında denge

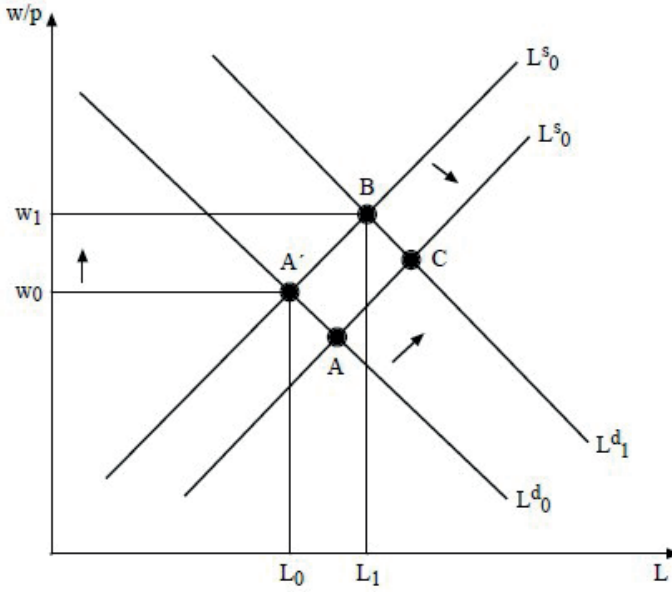


Şekil 2.10'da görüldüğü üzere, ücret  $w_0$ 'a düşerse emek talebi artar. İşverenlerin az sayıdaki işçiler için rekabete girmesi ücretin artmasına neden olur. Ücret artışı durumunda daha fazla kişi çalışmak isteyecektir, rekabet süreci burada da işleyerek ücretin düşmesini sağlayacaktır. Süreç denge ücret düzeyine ulaşılan kadar devam edecektir. Benzer bir analizi ücretlerin yükselmesi durumunda da yapmak mümkündür. Ücret  $w_1$  düzeyine yükselirse emek arzı artacaktır. Bu durumda çalışanlar arasındaki rekabet daha düşük ücretlerin kabul edilmesiyle sonuçlanacak böylece ücretler düşme eğilimine girecektir.

Ücret oranı piyasada belirlenir, birey ve firma için bu ücret düzeyi veridir. Söz konusu denge durumu değişirse ne olur? Mala olan talep artarsa işgücü talep eğrisi sağa kayar. Şekil 2.11'de görüldüğü gibi yeni bir denge oluşur. Denge A'dan B'ye geçmiştir ve yeni denge durumu olan B'de ücret artmıştır. Ücretin yükselmesi İKO'yu arttırırsa işgücü arz eğrisi yer değiştirir ve denge B'den C'ye geçer.



Şekil 2.11 İşgücü piyasasında denge değişimi



İşgücü arz ve işgücü talep eğrilerini etkileyen faktörler bu eğrilerin konumunu da etkileyerek işgücü piyasası dengesini değiştirir. Bu çerçevede işgücü arz ve talep eğrileri üzerindeki yer değiştirmelere neden olan faktörler ile işgücü arz ve talep eğrilerinin yer değiştirmesine neden olan faktörleri ayırt etmek gerekir.

İşgücü arz ve işgücü talep eğrileri üzerinde kaymalara neden olan faktörler kısa dönemlidir. Örneğin ücret oranındaki bir değişme eğri üzerinde kaymalara neden olacaktır. Şekil 2.11'de görüldüğü gibi A denge noktasında ücret  $W_0$  iken eğer ücret  $W_1$ 'e kadar yükselirse işgücü arz üzerinde  $A'$  noktasına gelinir.

İşgücü arz eğrisinin yer değiştirmesine neden olan faktörler ise uzun dönemlidir. İKO'daki değişmeler ve göç gibi nüfus hareketlerini etkileyen faktörlerdir. Örneğin ücretin yükselmesi kalıcı ise uzun dönemde İKO artar ve işgücü arzı eğrisi sağa doğru kayar.

İşgücü talep eğrisinin yer değiştirmesine neden olan faktörler de yine uzun dönemlidir. Örneğin emeğin üretkenliğindeki artış işgücü talebi eğrisini sağa doğru kaymasına neden olacak ve Şekil 2.11'de C noktası yeni denge olabilecektir. İşgücü talebi eğrisinin yer değiştirmesine neden olan diğer bir faktör teknolojik değişim olabilir. Teknolojik değişim emeğin üretkenliği artırır ama bunun yanı sıra emeği teknoloji ile ikame ederek niteliksiz işgücü talebini düşürerek nitelikli işgücü talebini artırır.

Bağımsız Sosyal Bilimciler, (2011), *Derinleşen küresel kriz ve Türkiye ekonomisine yansımaları: Ücretli emek ve sermaye*, [http://www.bagimsizsosyalbilimciler.org/Yazilar\\_BSB/BSB2011.pdf](http://www.bagimsizsosyalbilimciler.org/Yazilar_BSB/BSB2011.pdf). s.55

### **Türkiye’de çalışan kesime ilişkin temel bazı tespitler**

Türkiye’de çalışanlara ilişkin en önemli veriler TÜİK, HİA’dan edinilmektedir. 2000 yılına kadar yapılan nüfus sayımlarında nüfusun iktisadi ve sosyal durumuna ilişkin sorular sorulmakta ve elde edilen yanıtlar ayrı bir kitap olarak basılmaktaydı. Ancak daha sonraki yıllarda bu uygulama kaldırılmış ve kullanılabilir tek önemli kaynak olarak geriye HİA sonuçları kalmıştır.

HİA’nin sonuçlarına göre, Türkiye hızlı bir işçileşme süreci yaşamaktadır. TÜİK tarafından 15 Şubat 2011 günü yayımlanan HİA istatistiklerine göre 2010 yılı Kasım ayında Türkiye’nin kurumsal olmayan nüfusu 71.6 milyon kişiydi. 15 ve daha yukarı yaşlardaki nüfus 52.9 milyondur (%74). Bu oran 2007 yılında Almanya, İtalya ve Japonya’da %86, Rusya Federasyonu’nda %85, Fransa ve İngiltere’de %82, ABD’de %80 idi. Türkiye önemli bir genç nüfusa sahiptir.

2010 yılı Kasım ayı verilerine göre 52.9 milyon yetişkin nüfusun 25.7 milyonu çalışma yetenek ve isteğine sahip kişilerden (işgücü) oluşuyordu. Diğer bir deyişle, işgücüne katılım oranı %48.6 düzeyindeydi. Erkek yetişkinlerde işgücüne katılım oranı %70.4 iken kadın yetişkinler arasında bu oran %27.5 düzeyine gerilemişti. 2010 yılı Kasım ayında 25.7 milyonluk işgücünün %89’u (22.9 milyon kişi) gelir getirici bir işte çalışıyordu; %11’i (2.8 milyon kişi) işsizdi. Gelir getirici bir işte çalışan 22.9 milyon kişinin 5.7 milyonu (%24.9) tarım sektöründe, 4.7 milyonu (%20.4) sanayide, 1.5 milyonu (%6.7) inşaat sektöründe, 11.0 milyonu (%48.0) hizmetler sektöründe istihdam ediliyordu. 2010 yılı Kasım ayı verilerine göre gelir getirici bir işte çalışan 22.9 milyon kişinin 14.1 milyonu (%61.8) ücretli, 1.2 milyonu (%5.3) işveren, 4.5 milyonu (%19.9) kendi hesabına çalışan, 3.0 milyonu (%12.9) da ücretsiz aile çalışanıydı. Türkiye’de ücretli çalışanların çeşitli özelliklerine ilişkin en son ayrıntılı veri kaynağı HİA 2009 yılı ortalamalarıdır. 2009 yılında gelir getirici bir işte istihdam edilen 22.9 milyon kişinin %61.8’lik bölümü ücretlilerdi.

#### **EK: Analitik çerçeve, kapsam, tanım ve sınıflama<sup>4</sup>**

##### **Veri: Kapsam, Dönem ve Zamanlama**

TÜİK 1988 yılından itibaren düzenli olarak uygulanmakta olan HİA ülkedeki işgücü piyasasının özellikleri hakkında arz yönlü bilgi veren temel veri kaynağıdır.

---

<sup>4</sup>TÜİK, HİA tanım ve yöntem hakkında daha fazla bilgi için bkz. TÜİK 2021

**Tanımlar:**

**Kurumsal olmayan nüfus:** Üniversite yurtları, yetiştirme yurtları (yetimhane), huzurevi, özel nitelikteki hastane, hapishane, kışla vb. yerlerde ikamet edenler dışında kalan nüfustur.

**Kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus:** Kurumsal olmayan nüfus içerisindeki 15 ve daha yukarı yaştaki nüfustur.

**İşgücü:** İşgücü, ilgili referans dönemde ekonomik mal ve hizmetlerin üretimi için emek arzında bulunan veya bulunmak isteyen çalışma çağındaki nüfusu kapsar. İşgücünün belirlenmesinde, Birleşmiş Milletler Ulusal Hesap Sistemi'nde (SNA) üretim sınırına giren mal ve hizmetlerin üretimine katkı sağlayan faaliyetler esastır. İşgücü, istihdamda olanlar ile işsizlerin toplamını ifade etmektedir.

**İşgücüne katılma oranı:** İşgücünün kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranıdır.

**İstihdam:** Aşağıda yer alan işbaşımda olanlar ve işbaşımda olmayanlar grubuna dahil olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm nüfus istihdam edilen nüfustur.

- **İşbaşımda olanlar:** Yevmiyeli, ücretli, maaşlı, kendi hesabına, işveren ya da ücretsiz aile işçisi olarak referans dönemi içinde en az bir saat bir iktisadi faaliyette bulunan kişilerdir.
- **İşbaşımda olmayanlar:** Bir işi olan ancak referans haftası içinde çeşitli nedenlerle işinin başında olmayan ücretli, maaşlı, yevmiyeli, kendi hesabına, işveren ya da ücretsiz aile işçisi; işten uzak kalma nedeniyle işi ile bağlantısı devam ediyor ise istihdamda sayılmaktadır. Resmi tatil veya senelik izin, hastalık izni, çalışma saati düzenlemesi, işle ilgili eğitim veya yasal doğum izni nedeniyle referans haftasında işbaşımda olmayan kişiler ek kritere ihtiyaç olmadan istihdamda alınmaktadır. Yasal doğum izni sonrasında çocuğunu büyütme için işe ara veren (ebeveyn izni, çocuk bakımı için ücretsiz izin) ve bu nedenle referans haftasında işlerinin başında bulunmayan fertler, 3 ay ve daha kısa süre içinde işlerinin başına geri döneceklerse veya işten uzak kaldıkları süre zarfında işleriyle bağlantılı gelir elde etmeye devam ediyorlarsa istihdamda kabul edilmektedir. Sezon dışı dönem nedeniyle referans haftasında işlerinin başından olmayan sezon dışı dönemde görev ve sorumluluklarını yerine getiriyorlarsa istihdamda kabul edilmektedir. Diğer nedenlerle referans haftasında işlerinin başından olmayan kişiler 3 ay ve daha kısa süre içinde işlerinin başına geri döneceklerse istihdamda kabul edilmektedir.

Üretici kooperatifi üyeleri ile mesleki bilgilerini artırmak amacıyla (çırak, stajyer vb.) bir işletmede çalışanlar belirli bir menfaat (maaş, emekliliğe ilişkin sosyal sigorta prim ödemesi, cep harçlığı vb.) elde ediyorlarsa istihdamda kabul edilmektedir.

**İstihdam Oranı:** İstihdamın, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus

içindeki oranıdır.

**Kayıt Dışı İstihdam:** Referans haftasında yaptığı işten dolayı herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmayanlardır.

**Eksik İstihdam:** Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından düzenlenen 16. Çalışma İstatistikçileri Konferansı'nda, mevcut eksik istihdam tanımı, yaşanan ölçüm zorlukları nedeniyle yeniden ele alınarak, eksik istihdam sorununu daha net ortaya koyabilecek "zamana bağlı eksik istihdam" ve "yetersiz istihdam" kavramlarına geçilmesine karar verilmiştir. HİA soru kağıdında 2009 yılında bu doğrultuda gerekli düzenlemeler yapılmış olup, 2009 yılı Şubat dönemi sonuçlarından başlamak üzere, 2009 yılına kadar yayımlanan "eksik istihdam" kavramı yerine "zamana bağlı eksik istihdam" ve "yetersiz istihdam"a ilişkin bilgiler yayımlanmaktadır.

**Zamana bağlı eksik istihdam:** Referans haftasında istihdamda olan, esas işinde ve diğer işinde/işlerinde fiili olarak 40 saatten daha az süre çalışmış olup, daha fazla gelir elde etmek amacıyla daha fazla süre çalışmak istediğini belirten ve mümkün olduğu takdirde daha fazla çalışmaya başlayabilecek olan kişilerdir.

**Yetersiz istihdam:** Zamana bağlı eksik istihdam kapsamında yer almamak koşuluyla, referans haftasında istihdamda olan, son 4 hafta içinde mevcut işini değiştirmek için veya mevcut işine ek olarak bir iş aramış olan ve böyle bir iş bulduğu takdirde 2 hafta içinde çalışmaya başlayabilecek olan kişilerdir.

**İşsiz:** Referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan kişilerden iş aramak için son dört hafta içinde aktif iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm kişiler işsiz nüfusa dahildir.

#### **Aktif iş arama kanalları şunlardır:**

- Doğrudan bir işverene başvurma
- Eşe, dosta ricada bulunma
- İŞKUR'a başvurma
- Özel istihdam ofislerine başvurma
- Gazete, dergi, internet aracılığıyla iş arama
- Gazeteye iş ilanı verme veya cevaplama
- Online CV paylaşma veya güncelleme
- Sözlü ya da yazılı iş sınavına/mülakata girme
- Kendi işini kurmak için hazırlıklar yapma

Ayrıca, üç ay içinde başlayabileceği bir iş bulmuş ya da kendi işini kurmuş ancak işe başlamak ya da işbaşı yapmak için çeşitli eksikliklerini tamamlamak amacıyla bekleyenlerde işsiz nüfus kapsamına dahildir.

**İşsizlik Oranı:** İşsiz nüfusun işgücü içindeki oranıdır.

**İşgücüne ilişkin tamamlayıcı göstergeler:** Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından düzenlenen 19. Çalışma İstatistikçileri Konferansında, mevcut işsizlik oranının tek başına işgücü piyasasını ölçmede yeterli olmaması gibi bir dizi nedenle alternatif göstergelere ihtiyaç duyulmuştur. Temel işgücü göstergelerine ek olarak tanımlanan alternatif işgücü göstergeleri; "zamana bağlı eksik istihdam", "potansiyel işgücü", "işsizlik" olarak tanımlanmıştır. HİA 2021 yılı Ocak ayı sonuçlarında "işsizlik oranı (LU1), zamana bağlı eksik istihdam ile işsizliğin bütünlüştük oranı (LU2), işsiz ve potansiyel işgücünü bütünlüştük oranı (LU3) ve atıl işgücü oranı (LU4)" yayımlanmıştır.

**Potansiyel işgücü:** Referans haftasında ne istihdamda ne de işsiz olan çalışma çağındaki kişilerden; iş arayan fakat kısa süre içerisinde işbaşı yapabilecek durumda olmayanlarla, iş aramadığı halde çalışma isteği olan ve kısa süre içerisinde işbaşı yapabilecek durumda olan kişilerden oluşmaktadır.

### **Tamamlayıcı İşgücü Göstergelerine ilişkin Oranlar:**

**İşsizlik Oranı** = İşsiz / İşgücü\*100

**Zamana bağlı eksik istihdam ile işsizliğin bütünleşik oranı**= Zamana bağlı eksik istihdamdaki kişiler + İşsizler/İşgücü\*100

**İşsiz ve potansiyel işgücünün bütünleşik oranı**= İşsiz+Potansiyel İşgücü) / (İşgücü+Potansiyel İşgücü)\*100

**Atıl İşgücü Oranı** = (Zamana Bağlı Eksik İstihdam + İşsiz + Potansiyel İşgücü) / (İşgücü+Potansiyel İşgücü)\*100

**İşgücüne Dahil Olmayanlar:** İşsiz veya istihdamda bulunmayan, 15 ve daha yukarı yaşta kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfustur. İşgücüne dah olmayanlar aşağıdaki gruplara ayrılmıştır:

**[1] İş aramayıp çalışmaya hazır olanlar:** Çeşitli nedenlerle bir iş aramayan, ancak 2 hafta içinde işbaşı yapmaya hazır olduğunu belirten kişilerdir. İki alt başlıkta ele alınmaktadır:

**1.1. İş bulma ümidi olmayanlar:** Daha önce iş aradığı halde bulamayan veya kendi vasıflarına uygun bir iş bulabileceğine inanmadığı için iş aramayan ancak işbaşı yapmaya hazır olduğunu belirten kişilerdir.

**1.2. Diğer:** Mevsimlik çalışma, ev kadını olma, öğrencilik, irad sahibi olma, emeklilik ve çalışamaz halde olma gibi nedenlerle iş aramayıp ancak işbaşı yapmaya hazır olduğunu belirten kişilerdir.

**1.3. Mevsimlik çalışanlar:** Mevsimlik çalışması nedeniyle iş aramayan ve iş başı yapmaya da hazır olmayan kişilerdir.

**1.4. Ev işleriyle meşgul:** Kendi evinde ev işleriyle meşgul olması nedeniyle iş aramayan ve iş başı yapmaya da hazır olmayan kişilerdir.

**1.5. Eğitim/öğretim:** Bir öğrenim kurumuna devam etmesi nedeniyle iş aramayan ve iş başı yapmaya da hazır olmayan kişilerdir.

**1.6. Emekli:** Bir sosyal güvenlik kuruluşundan emekli olduğu için iş aramayan ve işbaşı yapmaya da hazır olmayan kişilerdir.

**1.7. Çalışamaz halde:** Bedensel özür, hastalık veya yaşlılık nedeniyle iş aramayan ve iş başı yapmaya da hazır olmayan kişilerdir.

**[7] Diğer:** Ailevi ve kişisel nedenler ve bunun dışındaki diğer nedenler ile iş aramayan ve iş başı yapmaya da hazır olmayan kişilerdir.

**İşteki durum:** İstihdam edilen ve daha önce bir işte çalışmış olanlar, Uluslararası İşteki Durum Sınıflamasına (ICSE,1993) uygun olarak sınıflandırılma ta ve yayımlanmaktadır.

1. Ücretli veya maaşlı
  2. İşveren
  3. Kendi hesabına
  4. Ücretsiz aile işçisi
- (TÜİK 2024c).

Ücret ve gelir: Ücret oranı emeğin saat ücretinin fiyatıdır. Parasal ücret (w) cari para birimi cinsinden elde edilen kazançtır. Çalışanlar ücret dışı kazanç da elde ederler: Bunlar sağlık sigortası, emeklilik planı, ücretli izinler, sosyal güvenlik ödemeleri gibi kalemleri içerir. Reel ücret (W) parasal ücretin (w) fiyatlar (p) genel seviyesine bölünmesiyle elde edilir ve alım gücünün bir ifadesidir:  $W= w/p$ . Gelir ise ücret ve ücret dışı kazançlar toplamıdır, yıllık hesap edilir.

Şekil 2.12 Ücret ve gelir arasındaki ilişki

$$\begin{array}{l} \text{Ücret oranı} \\ \text{(zaman birimi} \\ \text{başına)} \end{array} \times \text{Çalışılan zaman birimi} = \begin{array}{l} \text{Kazanç} \\ \\ \text{+} \\ \hline \text{Kar} \\ \\ \text{=} \\ \text{Toplam} \\ \text{telafiler} \\ \\ \text{+ Kazanılmamış gelir} \\ \text{(Faiz, rant, transfer...)} \\ \hline \text{=} \\ \text{Gelir} \end{array}$$

## Özet

Emek arz ve emek talebinin karşı karşıya gelerek bir ücret ve istihdam seviyesinin belirlendiği yer olan işgücü piyasasında ücret ve çalışma koşulları belirlenir. İşgücü piyasaları tam rekabetçi veya eksik rekabetçi olabilir. Tam rekabetçi bir işgücü piyasasında emek homojendir (farklılaşma yoktur). Ücret hem arz hem de talep eden taraflar için veridir ve her iki taraf da piyasa hakkında tam bir bilgilendirmeye sahiptir. Eksik rekabetçi işgücü piyasaları çok sayıda farklı işlerin olduğu emeğin nitelik bakımından farklılaştığı piyasalardır.

### Anahtar kavramlar

İşgücü	İstihdam oranı
İşsizlik oranı	İşgücü talebi
İşveren	İstihdam
Ücret	İşgücü arzı

## Kaynakça

Bağımsız Sosyal Bilimciler, (2011), "Derinleşen Küresel Kriz ve Türkiye Ekonomisine Yansımaları: Ücretli Emek ve Sermaye", [http://www.bagimsizsosyal-bilimciler.org/Yazilar\\_BSB/BSB2011.pdf](http://www.bagimsizsosyal-bilimciler.org/Yazilar_BSB/BSB2011.pdf)

Gürsel, Seyfettin ve diğerleri, (2016), BETAM, İşgücü Piyasası Görünümü, Şubat 2016, <http://betam.bahcesehir.edu.tr/> (Erişim 20/02/2016).

Gürsel Seyfettin Gürsel ve Saliha Tanrıverdi, (2024), İşsizlikte Düşüş Devam Ediyor, <https://betam.bahcesehir.edu.tr/2024/07/isgucu-piyasasi-gorunu-temmuz-2024/> (Erişim 08.08.2024).

OECD, (2015a), LFS by sex and age-indicators, [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS\\_SEXAGE\\_I\\_R](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS_SEXAGE_I_R) (Erişim 25/01/2016).

OECD, (2015b), Short-Term Labour Market Statistics: Unemployment Rates by age and gender, <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=STLABOUR#> (Erişim 21/01/2016).

OECD, (2022a), Labour force participation rate, <https://www.oecd.org/en/data/indicators/labour-force-participation-rate.html> (erişim 25.07.2024).

OECD, (2022b), Labour force participation rate among 15-64-years-olds, by gender, <https://www.oecd.org/en/data/dashboards/gender-dashboard/comparison.html#Employment> (erişim 21.07.2024).

OECD, (2023), Unemployment Rates, <https://web-archive.oecd.org/temp/2023-11-21/668719-unemployment-rates-oecd-updated-november-2023.htm> (erişim 26.07.2024).

TEPAV, (2012), İstihdam İzleme Bülteni, Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı. [http://www.tepav.org.tr/upload/files/haber/13391620870.Istihdam\\_Izleme\\_Bulteni\\_Mayis\\_2012\\_Sonuclari.pdf](http://www.tepav.org.tr/upload/files/haber/13391620870.Istihdam_Izleme_Bulteni_Mayis_2012_Sonuclari.pdf)

TEPAV, (2015), İstihdam İzleme Bülteni, <http://www.tepav.org.tr/tr/haberler/s/3995>

Ticaret Bakanlığı, (2023), Genel tarım sektörü, <https://ticaret.gov.tr/data/5b8700a513b8761450e18d81/Genel%20Tar%C4%B1m%20Sekt%C3%B6r%C3%BC%20Raporu.pdf> (erişim 23.07.2024).

TÜİK, (2012), İstatistiklerle Kadın – Women in Statistics 2012, Ankara.

TÜİK (2015a), İşgücü İstatistikleri, 2014, Sayı: 18645, 06 Mart 2015, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18645> (Erişim 21/01/2016).

TÜİK, (2015b), Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri, 2014

TÜİK, (2015c), İşgücü İstatistikleri, Eylül 2015, Sayı:18644, 15 Aralık 2015

TÜİK, (2015d), İşgücü İstatistikleri, Ocak 2015

TÜİK, (2015b), İstatistiklerle Kadın 2014, Sayı: 18619, 05 Mart 2015, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18619> (Erişim 21/01/2016).

TÜİK (2016), İşgücü İstatistikleri Ekim 2015, Sayı: 21568, 15 Ocak 2016, <http://www.tuik.gov.tr/HbGetirHTML.do?id=21568> (Erişim 21/01/2016).

TÜİK, (2021), Hanehalkı İşgücü Araştırmasında Yapılan Düzenlemelere İlişkin Metodoloji Dokümanı İşgücü ve Yaşam Koşulları Daire Başkanlığı, [https://www.tuik.gov.tr/indir/metodolojikDokumanlar/hia\\_metod\\_tr.pdf](https://www.tuik.gov.tr/indir/metodolojikDokumanlar/hia_metod_tr.pdf) (erişim 25.07.2024).

TÜİK (2024a), İşgücü İstatistikleri, Temel veri kaynakları niteliği. <https://data.tuik.gov.tr/>



[tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC-%C4%B0s-tatistikleri-May%C4%B1s-2024-53522&dil=1](http://tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC-%C4%B0s-tatistikleri-May%C4%B1s-2024-53522&dil=1) (erişim 25.07.2024)

TÜİK (2024b), *İşgücü İstatistikleri*, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2023-53521> (erişim 25.07.2024)

TÜİK (2024c), *Analitik çerçeve kapsam, tanımlar ve sınıflamalar*, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2023-53521>

(erişim 25.07.2024)

## Seçilmiş okumalar

*Ansal, Hacer, vd., (2000), Türkiye Emek Piyasası Yapısı ve İşsizlik, Tarih Vakfı Yurt Yayınları.*

*Balaban, Utku, (2015), "Sector switch and domestic outsourcing in the manufacturing industries of Turkey: The case of secondary cities during the 2000s", Employment and Equity, Ed. By Berrin C. Ataman and Risa L. Lieberwitz, Published by ILO-Geneva, pp.151-194.*

*Buğra., A. and Keyder Ç., (2003), New Poverty and the Changing Welfare Regime of Turkey, UNDP, Ankara.*

*Buğra, A., (2010), Toplumsal Cinsiyet, İşgücü Piyasaları ve Refah Rejimleri: Türkiye'de Kadın İstihdamı, TÜBİTAK Project: İstanbul.*

*Ceylan Ataman, Berrin, (1999), "İşgücü Piyasası ve İstihdam Politikasının Temel Prensipleri", Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi İstihdam ve Danışmanlık Hizmetleri Eğitim Programı, Ankara.*

*Elliott, Lary, (2015), "UK labour market figures: employment is up, so why is earnings growth down?", The Guardian, 14 Oct., <http://www.theguardian.com/business/2015/oct/14/uk-labour-market-figures-employment-up-why-earnings-growth-down>,*

*Gökbayrak. Ş., (2011), "İşgücü Piyasaları ve Sosyal Güvenlikte Dönüşüm Ekseninde Kadınların Emeklilik Güvencesi", Çalışma ve Toplum, 29 (2). 165-190.*

*ILO, (2012), Global Employment Trends 2012: Preventing a Deeper Jobs Crisis, Geneva, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_171571.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_171571.pdf) (Erişim 28.05.2013).*

*Özdemir, S., (2005), "Refah Devletinin Gelişme ve Bunalım Dönemlerindeki İş Piyasaları", İktisat Fakültesi Mecmuası, (Prof. Dr. Toker Dereliye Armağan Özel Sayısı), 55 (1): 695-733.*

*Özkaplan, Nurcan., (2008), "Türkiye İşgücü Piyasasının Dönüşümü (1980-2007)", Gülen Elmas Aslan (ed.), Cumhuriyetin 85. yılında Türkiye Ekonomisi, Gazi Üniversitesi Yayınları. Ekim.*

*Özışık, T., & Ülgen, G. (2023), "Dijitalleşmenin İş Gücü Piyasalarına Etkisi: Avrupa Birliği Üzerine Dinamik Panel Veri Analizi". İktisat İşletme ve Uluslararası İlişkiler Dergisi, 2(1), 1-27. <https://doi.org/10.58654/jebi.1221098>*

*Özsuca, Şerife, (2003), "Esneklik ve Güvenlik İkileminde Türkiye Emek Piyasası", Ankara: İmaj Yayıncılık.*

*Rottenberg Simon, (1956), "On choice in Labour Market", Industrial and Labor Relations Review, 9 Jan.:183-199.*

*Saint-Paul, Gilles, (2004), "Why Are European Countries Diverging in*

*Their Unemployment Experience?"*, *Journal of Economic Perspectives*, 18 (Fall): 49-68.

Sapançalı, F., (2008), "Türkiye'de İşgücü Piyasası, Sorunlar ve Politikalar", *TÜHİS-İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 21(2): 8-30.

*The Economist*, (2015), *America's labour market, The end of the low-pay, puzzle? Feb.,6*, <http://www.economist.com/blogs/freeexchange/2015/02/america-labour-market>

Toksöz, G., (2007), *Women's Employment Situation in Turkey*. ILO, Ankara.

### **Çalışma soruları**

1. Aşağıdaki kavramları tanımlayınız
  - a) İşgücü piyasası
  - b) İşgücü
  - c) Çalışma çağındaki nüfus
  - d) İşgücüne katılma oranı
  - e) Eksik istihdam
2. Basit bir işgücü piyasası modeli tanımlayarak işleyişi hakkında bilgi veriniz.
3. İşgücü arzı ve işgücü talebi eğrilerini belirleyen faktörleri tanımlayınız.
4. İşgücü piyasasında denge değişimleri analizini eğri üzerindeki kaymalara ve eğrinin yer değiştirmesine neden olan faktörleri ayırt ederek yapınız.

# 3. BÖLÜM

## İŞGÜCÜ TALEBİ

### Neler öğreneceğiz?

Bu bölümde firmanın ne kadar işgücü talep edeceğini belirleyen faktörlerin analizi yapılacaktır. Sermaye ve emek arasındaki ikame olanakları, farklı emek kategorileri arasında ikame, çalışan sayısı ile çalışılan saatler arasındaki ilişki (trade-off), işgücünün talep esnekliği gibi konular bu bölümde ele alınacaktır.

İşgücü talebi sosyal ve politik sonuçları olan bir konudur. Firmanın hangi ücret düzeyinde ne kadar emek talep edeceği ekonomi politikalarının merkezindedir. Asgari ücret uygulaması, ücret sübvansiyonları, işten çıkarmalar gibi pek çok önemli politika uygulaması için işgücü talebi analizleri gerekir.

### İçerik

- 3.1 Üretim fonksiyonu ve kar maksimizasyonu
- 3.2 Kısa dönemde ve rekabetçi piyasada firmanın işgücü talebi
- 3.3 Uzun dönem ve tam rekabette işgücü talebi
- 3.4 Eksik rekabet koşullarında işgücü talebi
- 3.5 İşgücü talep esnekliği
- 3.6 Sendikalar ve işgücü talebi

Çalışan sayısı ile çalışılan saat iki farklı boyuttur ve bunlar arasında tam ikame yoktur. Firma ne kadar işçi istihdam edeceğini ve bu işçileri kaç saat çalıştıracağını maliyetlere göre belirleyecektir. Diğer bir deyişle, firma işçi sayısını arttırmak ile çalışılan saatleri arttırmanın maliyetlerini karşılayacaktır. Firmalar kar maksimizasyonu ilkesine göre toplam ücret maliyetini hesaba katarak ne kadar işgücü talep edeceğine karar verir. Neo-Klasik emek talebi teorisinin temel varsayımını oluşturan kar maksimizasyonu ilkesine göre emek talebi, firma ve endüstri düzeyinde; kısa dönem ve uzun dönem ayrımı yapılarak incelenmektedir.

### 3.1. Üretim fonksiyonu ve kar maksimizasyonu

Ekonomik teoride *kısa dönemde* sermaye sabittir ve tek değişken faktör emektir. Dolayısıyla *-ceteris-paribus-* kısa dönemde firma üretimini arttırmak için emek talep edecektir.

Hem emek hem de malın tam rekabetçi işgücü piyasasında alınıp satıldığını varsayalım. Tam rekabetin varsayımları basit bir model kurmayı kolaylaştırır.

*Tam rekabette:*

- hem mal hem de emek *homojendir*, diğer bir deyişle mallar arasında ikame olanakları sonsuzdur.

- Alıcı ve satıcıların piyasaya giriş ve çıkışları serbesttir.

- Alıcı ve satıcı *fiyatı veri* alır. Ne alıcının ne de satıcının fiyatı etkileme gücü yoktur.

- *Çok sayıda* emek talep eden *firma* ve çok sayıda emek arz eden *birey* karşı karşıya gelir.

- Hem alıcı hem de satıcı *piyasa hakkında tam bilgiye* sahiptir.

İşgücü talebi firmaların üretim fonksiyonunda yer alan bilgilerden türetilmektedir. Her firmanın kar maksimizasyonu ilkesine göre üretim yapacağı dikkate alındığında firma kendisi için en "etkin" olan faktör bileşimini seçecektir. Buradaki etkinlik seçilen faktör bileşiminin diğer tüm bileşimlerden daha üretken olduğu anlamına gelmektedir. Örneğin firma 1000 birimlik üretimi 100 birimlik emek ve 100 birimlik sermaye ile üretmeye karar veriyse, bu aynı üretimi 100 birimlik emek ve 110 birimlik sermaye ile üretmeye göre daha üstün olduğu için alınmış bir karardır. (Gazier 1992:169)

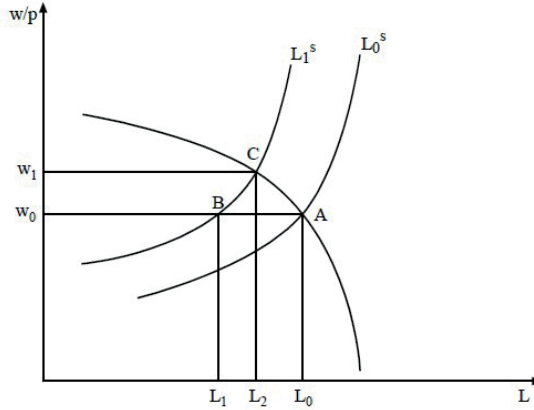
$Q_i = f(L_i, K_i, T)$  **Üretim sürecinin yapısını** gösteren kısa dönem üretim fonksiyonudur. Kısa dönemde teknik bilgi düzeyi (T) ve sermaye (K) sabit olduğundan tek değişken faktör emektir (L). Kritik varsayım ise "*azalan verimler*

yasasıdır”, diğer üretim faktörleri sabitken ilave her bir birim emek faktörünün üretime katkısı azalan bir oranda artar.

Üretim fonksiyonu içinde, belli bir zaman diliminde, firma için tüm üretim olanaklarını gösteren eşürün eğrileri Şekil 3-1’de gösterilmiştir. Her bir eşürün eğrisi L ve K’nın farklı bileşimleriyle elde edilen tek bir çıktı düzeyini temsil eder. Eşürün eğrilerinin eğimi negatiftir:  $dK/dL$  olarak gösterilir. Bu eğim sermayenin emeğe ne kadar ikame edildiğini gösterir. Marjinal Teknik İkame Haddi (MRTS<sup>1</sup>) teknoloji veri iken sabit bir çıktı miktarı için işgücünün sermayeye hangi oranda ikame edildiğini gösterir ve aynı zamanda işgücü talep eğrisinin eğimidir.

$$MRTS=dK/Q/dL/Q= -dK/dL \mid Q \text{ sabit}$$

Şekil 3.1 Farklı eğimlerde eşürün eğrileri

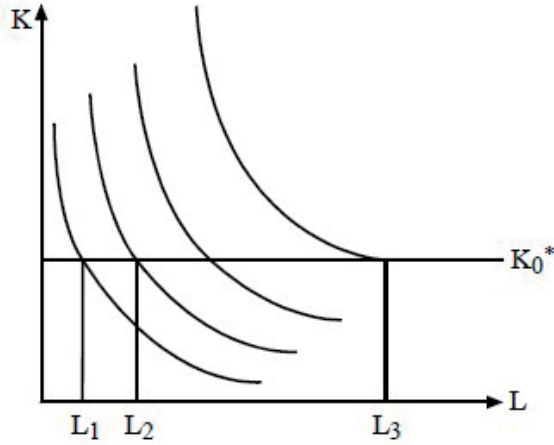


Şekil 3-1’de A noktasında  $Q_0$  kadar bir üretim miktarı sermaye yoğun olarak elde edilmektedir. Oysaki B noktasında aynı miktardaki üretim emek yoğun olarak elde edilmektedir. Bu bakımdan K ve L’nin birbirine hangi oranda ikame edilebilir olduğu eşürün eğrilerinin eğimi tarafından belirlenir. A firması için emek önemli bir faktördür çünkü bir birim emeğin ikamesi için çok fazla sermaye gerekmektedir. Oysa B firması için sermaye önemli bir faktördür. Bir birim sermayeden vazgeçmek için önemli bir miktarda emek istihdam etmek gerekecektir. Emek ile sermayenin ikame kolaylığı (esnekliği) teknoloji ile sınırlıdır.

<sup>1</sup> MRTS “Marginal Rate of Technical Substitution” kısaltmasıdır.

Kısa dönemde sermaye sabit iken üretimdeki artış için emek miktarı  $L$ 'nin artması gerekir. Aşağıdaki şekilde  $L$ 'deki her artışın, *ceteris paribus*, ölçüğe göre sabit getiri özelliklerini taşıdığı görülmektedir.

Şekil 3.2 Ölçüğe göre sabit getiri



İlave bir birim emek ve/veya sermaye üretimi, satışı ve dolayısıyla da geliri (kar) arttıracaktır. Bir birim daha fazla girdi (input) ile elde edilen üretim artışına **marjinal gelir ürünü** denir.

Bir birim ilave işgücü kullanılması sonucunda toplam çıktıda meydana gelen artış **İşgücünün Marjinal Ürünü**<sup>2</sup>  $MP_L = dQ/dL$  olarak ifade edilir.  $MP_L$  üretim fonksiyonunun eğimidir.  $AP_L = Q/L$  olarak ifade edilen **İşgücünün Ortalama Ürünü**<sup>3</sup> emeğin toplam ürününün emek miktarına bölünmesiyle elde edilen değerdir, emeğin üretkenliğinin bir ölçütüdür. Düşük üretim düzeylerinde ilave her bir birim emek ortalama ürünü artırır. Ortalama ürünün maksimuma ulaştığı nokta ise  $MP_L = AP_L$  olduğu noktadır. Bu noktanın ötesinde ortalama ürün düşmeye başlar. Toplam çıktı ile emek girdisi arasındaki ilişkiden **Toplam Ürün Eğrisi**<sup>4</sup> ( $TP_L$ ) elde edilir.

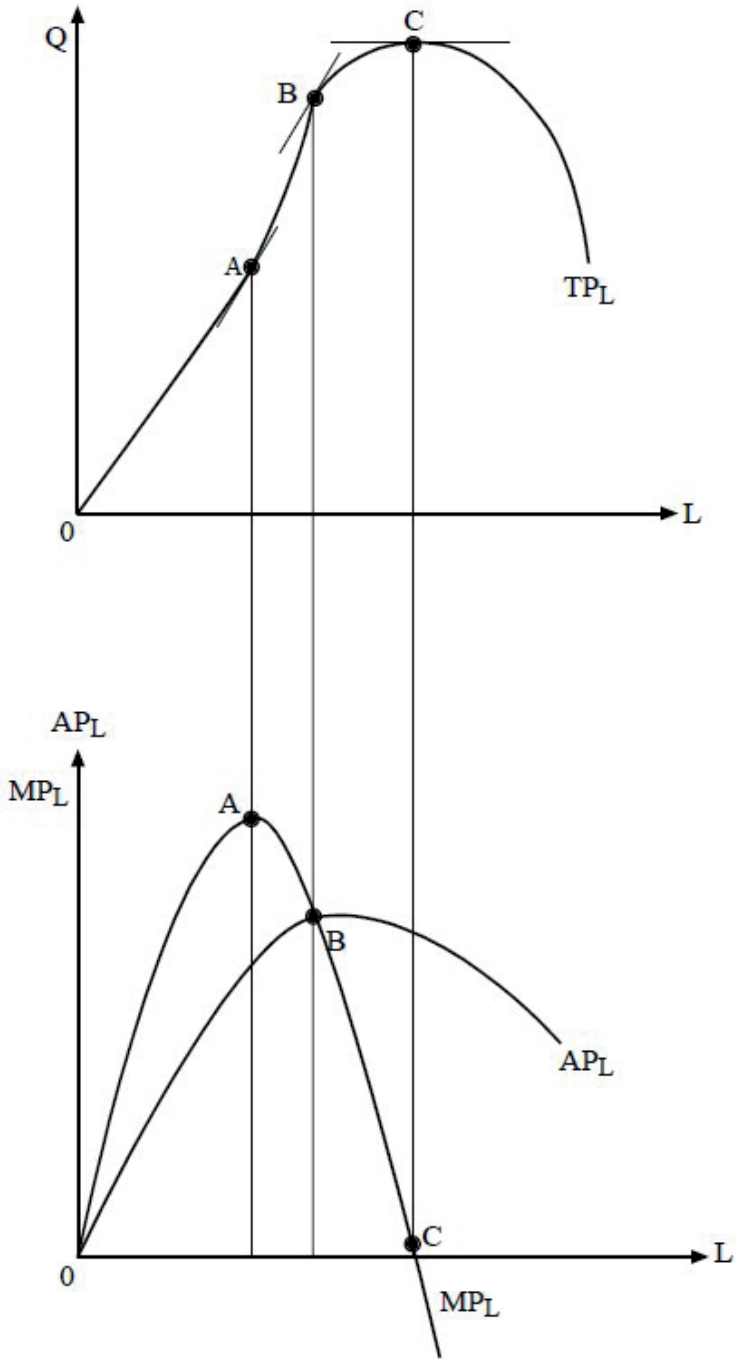
Toplam ürün eğrisinden hareketle kısa dönem ve uzun dönem ayrıt edilerek, rekabetçi piyasada firmanın ve endüstrinin işgücü talep eğrileri türetilmektedir:

<sup>2</sup> MP "Marjinal Product of Labour" kısaltmasıdır.

<sup>3</sup> AP "Average Product of Labour" kısaltmasıdır.

<sup>4</sup> TP "Total Product of Labour" kısaltmasıdır.

Şekil 3.3 Toplam ürün eğrisi



### 3.2. Kısa dönemde ve rekabetçi piyasada firmanın işgücü talebi

Buraya kadar yapılan açıklamalardan anlaşılması gereken şudur: Firma kısa dönemde bir birim ilave emek faktörünü, maliyeti ne olursa olsun, marjinal katkısı pozitif olduğu sürece kullanacaktır. Örneğin ilave bir birim emeğin fiyatı 10 TL/saat ve getirisi 12 TL ise, firma emek faktörünü ek bir üretim sağladığı sürece ilave etmeye devam edecektir. Bu firmanın ne kadar emek talep edeceğini de belirleyen bir süreçtir.(Gazier 1992:171).

Şekil 3.3'te ilave her bir birim emeğin toplam çıktıda yarattığı değişimlerden  $MP_L$  ile  $AP_L$  eğrileri elde edilmiştir. İşgücünün ortalama ürünü ( $AP_L$ ) OA ve OB eğimleridir. Bu eğim B'ye kadar artmaktadır, B'den sonra azalmaktadır. İşgücünün marjinal ürünü ( $MP_L$ )  $TP_L$  eğrisinin A noktasındaki eğimidir. İşgücünün ortalama ürünü ( $AP_L$ )  $TP_L$  eğrisinin B noktasındaki eğimidir.

Firma işçinin ne kadar üreteceğinin yanı sıra çıktının ürün piyasasında hangi fiyattan satılacağı ile de ilgilidir.

**İşgücünün marjinal hasılat değeri** ( $MRP_L$ ) en son işgücü biriminin ürettiği çıktının satılmasıyla elde edilen hasılattır:

$$MRP_L = MP_L \cdot p$$

$MRP_L$  için yapılan analizin benzeri  $AP_L$  için de yapılabilir. Buradan **işgücünün ortalama hasılat değeri**:

$$ARP_L = AP_L \cdot p$$

olarak yazılabilir.

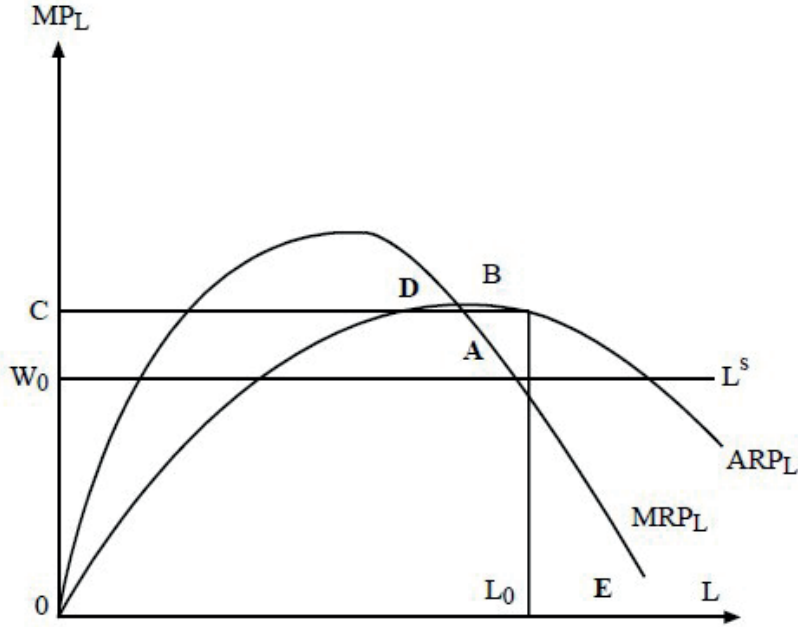
Tam rekabet koşullarında fiyat emeğin marjinal ve ortalama gelinine eşittir:  $p=MR=AR$ 'dir ve mala olan talep esneklerdir.

Kar maksimizasyonu ilkesine göre faktör üretkenliği faktör fiyatına eşitlenmelidir. Burada üretkenliğin parasal olarak ifade edilmesi için ilave üretimin fiyat ile çarpılması gerekir.

$MP_L$  ve  $AP_L$  eğrileri sabit bir sayı ile çarpıldığında değer değişmeyeceği için Şekil 3.4'den görüldüğü gibi  $MRP_L$  ve  $ARP_L$  eğrileri  $MP_L$  ve  $AP_L$  eğrileri ile aynı konumdadır.



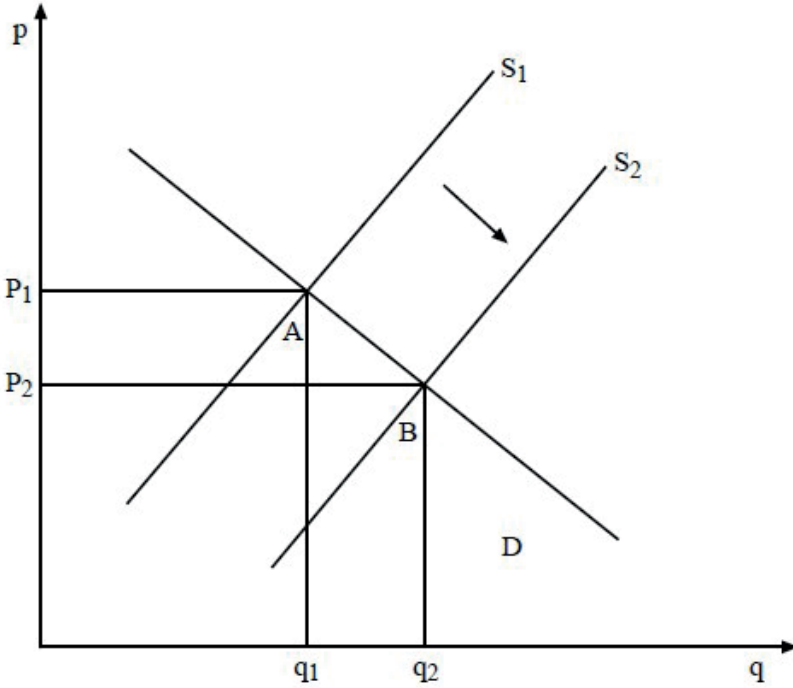
Şekil 3.4 Firmanın işgücü talep eğrisi



Tam rekabet koşullarında ve  $w_0$  ücret düzeyinde tam esnek olan işgücü arz eğrisi  $MRP_L$  eğrisini A noktasında kesmektedir. Kar maksimizasyonu marjinal maliyetin (MC) marjinal gelire (MR) eşit olduğu noktada gerçekleşir ( $MR=MC$ ). Kar maksimizasyonu için  $ARP_L > w$  olması gerekmektedir. Firma  $MRP_L = w_0$  kadar işçi istihdam edecektir. Bu durumda istihdam seviyesi  $w_0$  ücret düzeyinde  $OL_0$  kadar olacaktır. Firma  $OL_0$  kadar işgücünün ürettiğini satarak  $ARP_L$  kadar ortalama hasılat elde edecektir. Bu durumda firmanın toplam hasılatı  $OL_0 \cdot ARP_L$  kadar (Şekil 3-4 üzerinde  $w_0 ABC$  alanı kadar) olacaktır. Firmanın toplam maliyeti ise  $w_0 \cdot OL_0$  kadar olacaktır. Firma  $w_0$  ücret düzeyinin üzerinde ödeme yaparsa zarar edecektir. Bu bakımdan firmanın **işgücü talep eğrisi**  $MRP_L$  eğrisinin  $ARP_L$  eğrisi altında kalan kısmıdır:  $MRP_L$  eğrisinin DE olarak belirtilen kısmıdır.

Tek bir firma için türettiğimiz işgücü talep eğrisi analizi endüstrinin işgücü talep eğrisini oluşturmak için de kullanılabilir. Tam rekabet varsayımı emeği homojen kabul ettiği için- endüstrideki tüm firmaların talep eğrilerinin yatay toplamı **endüstrinin talep eğrisini oluşturacaktır**. Firmadan endüstriye geçildiğinde ürün piyasası tam rekabet koşullarında olsa dahi çıktı miktarındaki değişme ürün fiyatını etkileyecektir. Şekil 3-5'de gösterilen mal piyasasında mal arzı (S) ve mal talebi (D) fonksiyonlarının kesiştiği A noktasında firma  $p_1$  fiyatında  $q_1$  kadar mal satar. Üretim artarsa mal arzı fonksiyonu sağa kayacak ( $S_2$ ) ve B noktasındaki yeni dengede fiyat düşecektir.

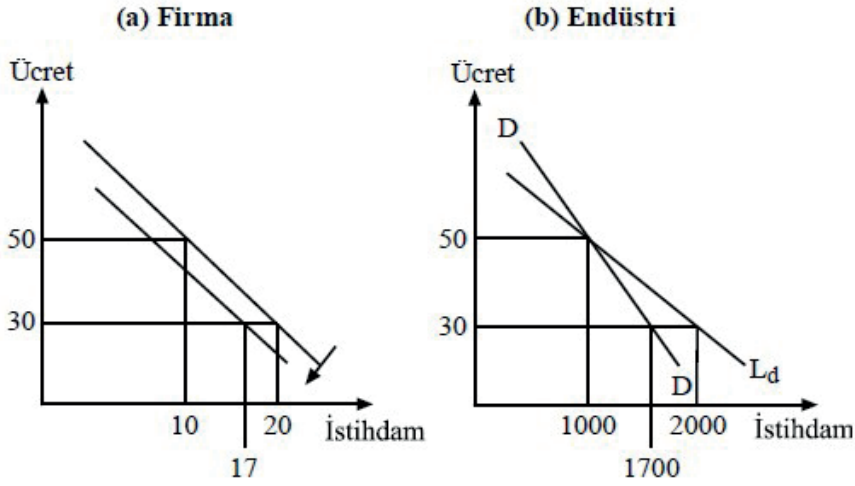
Şekil 3.5 Mal Piyasasında Miktar ve Fiyat



Mal talebi veri iken mal arzındaki artışın fiyatı düşürmesi endüstrideki işgücü talep eğrisinin eğimini etkilemektedir. Şekil 3-6'ya göre endüstrideki 100 firmadan her biri günlük 50 TL'den 10 kişi istihdam etsin. Bu durumda endüstride 1000 kişi istihdam edilecektir. Eğer günlük ücret 30 TL'ye düşer ve her firma istihdamını 10'ar kişi arttırırsa, her bir firma 20 kişiyle üretim yapacak, endüstride 2000 kişi istihdam edilecektir.

Sonuç olarak endüstrideki üretim arttığında malın fiyatı düşeceği için marjinal ürün değeri de düşecektir ve her bir firma istihdamını 20 kişiden 17 kişiye düşürecektir. Bu durumda endüstri işgücü talep eğrisi tüm firmaların işgücü talep eğrilerinin yatay toplamından oluşan  $L_d^E$  eğrisi değil, üretilen malın fiyat değişiminin dikkate alındığı DD eğrisidir. Endüstrinin işgücü talep eğrisi kendisini oluşturan firmaların talep eğrilerinden daha diktir. (Elliott 1997: 219 ve Ehrenberg & Smith 2009: 113).

Şekil 3.6 Endüstrinin kısa dönem işgücü talep fonksiyonu



### 3.3. Uzun dönem ve tam rekabette işgücü talebi

Uzun dönemde hem sermaye hem de emek faktörü değişkendir. Firma için uzun dönemde iki kısıt vardır:

i. Firmanın teknik olanakları: Bir üretim fonksiyonu tarafından temsil edilir.

ii. Firmanın bütçe kısıtı: Bütçe denklemi:  $B = K_{pk} \cdot L_w$  olarak ifade edilir. Eğer firma bütçesinin tamamını sermaye satın almak için kullanıyorsa  $B/p_k$  eğer emek satın almak için kullanıyorsa  $B/w$  olarak ifade edilen bütçe doğrusunun iki uç noktası elde edilir. (Bkz. Şekil 3-7).

Kar maksimizasyonu ilkesini güden bir firma minimum maliyet ile üretim yapmak isteyecektir. Şekil 3.7'de görüldüğü gibi firma, eşürün eğrisinin bütçe doğrusuna teğet olduğu A noktasında karını maksimize eder. A noktasında iki eğrinin eğimleri eşittir. Bütçe doğrusunun eğimi faktör fiyatlarının birbirine oranıdır ve  $-w/p_k$  olarak ifade edilir. Eşürün eğrisinin eğimi ise Marjinal Teknik İkame Oranıdır ( $-dK/dL$ ). Buradan firmanın karını maksimize etme koşulu

$$w/p_k = dK/dL$$

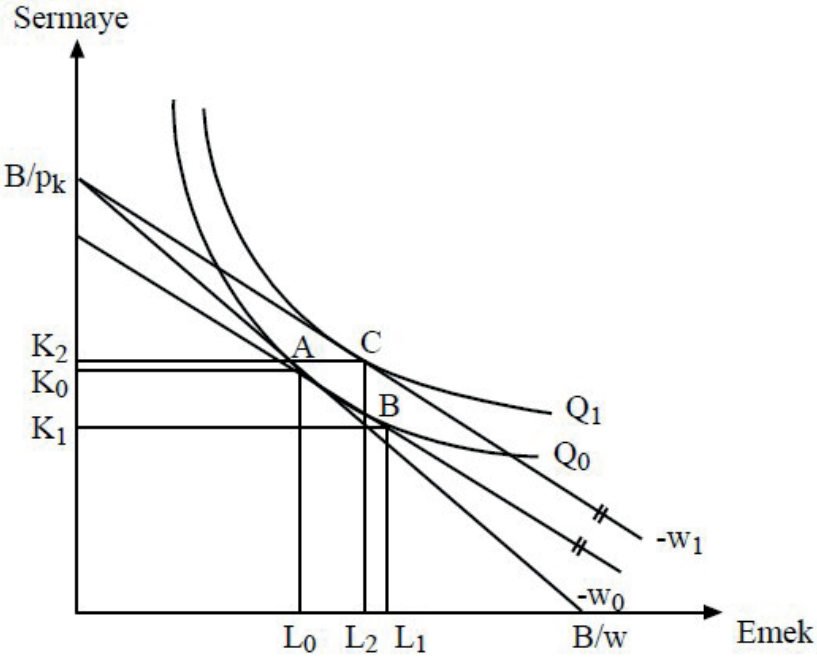
olarak yazılır.

Firmanın uzun dönemde ücret seviyesindeki değişime nasıl yanıt vereceğinin bilinmesi firmanın uzun dönem işgücü talebinin elde edilmesinde önemlidir. Ücrette bir düşme olduğunda firma açısından iki durum ortaya çıkar:

- İlk olarak göreceli fiyatlar değişir ve emek sermayeye göre ucuz faktör olur.
- İkinci olarak firma daha iyi bir konuma gelir daha düşük maliyetle daha yüksek üretim yapar.

Ücretteki bir değişmeye firmanın nasıl tepki vereceği ikame ve ölçek etkileriyle açıklanabilir.

Şekil 3.7 İkame ve ölçek etkileri

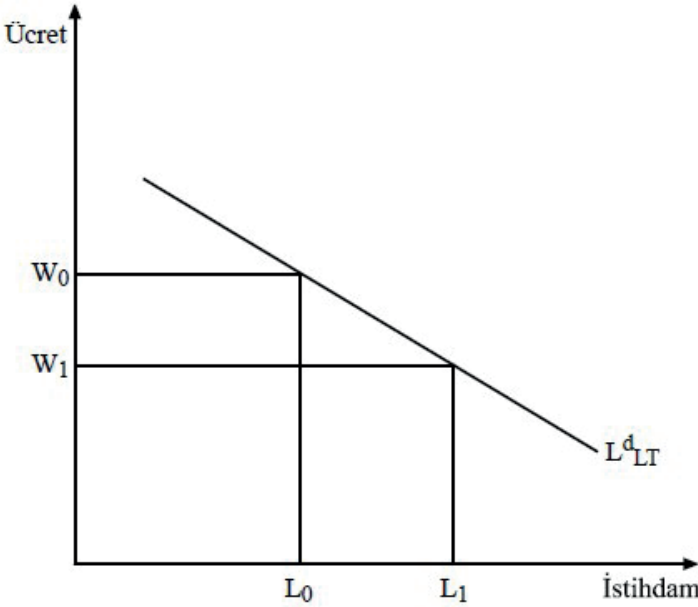


Şekil 3.7'de firma başlangıçta  $Q_0$  kadar üretimi  $w_0$  ücret oranında yapmaktadır ve A noktası firmanın başlangıçtaki optimal noktasıdır. Ücret  $w_1$ 'e düşerse bütçe doğrusunun eğimi değişir. Yeni bütçe doğrusu üzerinde emek faktörü sermayeye göre daha ucuz faktör haline geldiği için  $Q_0$  üretimi daha fazla emek kullanarak yapılabilir. Yeni emek ve sermaye bileşimlerini görebilmek için  $w_1$  bütçe doğrusu  $Q_0$  eşürün eğrisine teğet olana kadar kaydırılır. B noktasında ikame etkisi ortaya çıkacaktır. **İkame etkisi**, üretim ölçeği sabitken sermaye fiyatı ( $p_k$ ) ve ücret ( $w$ ) değişimlerine firmanın tepkisidir. İkame etkisi A → B'ye olan harekettir. İkame etkisi, sabit çıktı düzeyinde, ücret değişimlerinin firmanın işgücü talebini nasıl etkilediğini göstermektedir. Firma daha fazla emek girdisi kullanmaya karar verirse sermayeyi emek ile ikame edecektir. Şekil 3-7'de görüldüğü gibi ikame etkisi sonrası firma sermayesini  $K_0$  dan  $K_1$ 'e düşürecek ve emek miktarını  $L_0$ 'dan  $L_1$ 'e arttıracaktır.

Yeni bütçe doğrusu üzerinde firma uzun dönemde daha fazla üretim yapmaya karar verebilir. Firmanın sermaye miktarını artırması **ölçek etkisidir** ve Şekil 3.7'de A→C'ye geçiş olarak gösterilmiştir. C noktasında firma sermayesini  $K_2$ 'ye arttırırken emek miktarını da  $L_2$ 'ye arttırmıştır. Ölçek etkisi, üretim arttığında firmanın girdi talebinin nasıl değiştiğini gösterir. Ölçek etkisinde hem sermaye stoku hem de emek girdisi artar. Ölçek artışı sonucu ücret düşüşü firmanın farklı bir üretim metodu kullanmasını teşvik eder. Çünkü emek daha ucuz bir faktör haline gelmiştir. (Ehrenberg&Smith 2009: 122).

- İkame olanaklarının daha çok olması nedeniyle firmanın uzun dönem işgücü talep eğrisi kısa döneme göre daha esnektir (yatık).

**Şekil 3.8 Uzun dönem firmanın işgücü talep eğrisi**



Uzun dönemde de, aynı kısa dönem analizinde olduğu gibi, firmadan endüstriye geçişte üretim miktarı artarsa fiyat düşecektir. Uzun dönemde hem emek hem de sermaye faktörünün değişken olması endüstriye daha fazla esneklik sağlayacaktır.

Buraya kadar yapılan analiz rekabetçi koşullardaki işgücü talebi analizini oluşturmuştur. Firma için piyasa fiyatı ve ücreti veridir. Bu durumda firma sadece veri fiyat düzeyinde ürün miktarını ve ne kadar emek talep edeceğine karar veriyordu. Eksik rekabet koşullarında analiz farklı olacaktır.

### 3.4. Eksik rekabet koşullarında işgücü talebi

---

Monopolcü mal talebi piyasa talep eğrisidir ve fiyat veri değildir. Firma daha fazla mal satabilmek için fiyatı düşürmek zorundadır. Sonuç olarak firma bir birim daha fazla üretim yaptığında marjinal geliri (MR) ürün fiyatından düşük olabilir. Genel tanıma göre monopolcü firma marjinal ürün gelirini ücrete eşitlediği yere kadar istihdam edecektir.

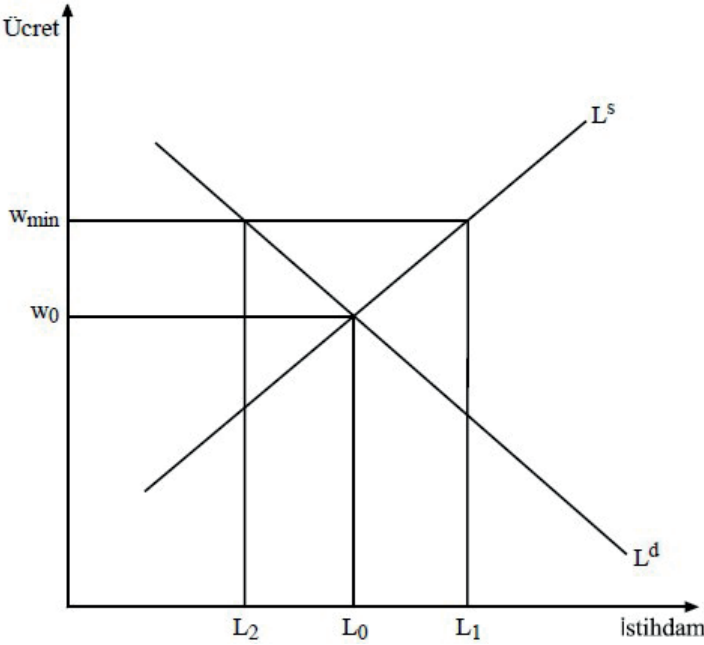
$$MRP_L = MR \cdot MP_L + W$$

Monopolcü firma rekabetçi işgücü piyasasından emek talep ediyorsa ücret çok büyük bir farklılık göstermez. Ekonomistler her zaman monopolcü ürün piyasasında rekabetçi piyasaya göre daha yüksek ücretler ödenip ödenmediğini merak etmiştir. Monopoller sıklıkla hükümetler tarafından düzenlenir ve monopol karı elde etmek için maliyetin fiyata yansıtılma hakkı vardır. Bu durumda yüksek ücret yüksek mal fiyatı anlamına gelmektedir.

Faktör piyasalarında firma faktörün tek alıcısı ise piyasa monopson piyasasıdır. **Monopson** tipi piyasalarda firmalar satın aldıkları faktörün fiyatını etkileme gücüne sahiptir. Faktör piyasalarında aynı faktörü alan firmalar az sayıda ise oligopson, çok sayıda ise oligopollü rekabetten söz edilir. Eksik rekabet koşullarında firmaların piyasa ücretini etkileme gücü olduğu gibi örgütlenmeler aracılığı ile emeğini arz edenlerin de piyasa ücreti üzerinde etki gücü bulunmaktadır.

Rekabetçi olmayan koşullardaki emek talebi uygulamalarında en yaygın olarak ele alınan örnek **asgari ücret uygulamasıdır**. *Ceteris paribus*, piyasa ücretinin üzerindeki bir asgari ücret uygulamasının istihdam seviyesine etkisi Şekil 3-9'da gösterilmiştir.

Şekil 3.9 Asgari ücret ve istihdam ilişkisi



Şekil 3-9'da asgari ücret düzeyinin  $w_{\min}$  olduğu durumda tüm niteliksiz işçiler en azından bu ücret düzeyinde çalışmak isteyecektir. Piyasa ücretinden daha yüksek bir düzeyde olan asgari ücret uygulamasında emek talebi  $L_2$  kadardır, buna karşılık işgücü arzı  $L^s$  kadar olacaktır. Sonuçta  $L_2 - L_1$  kadar işsizlik vardır.

İşsizler rekabetçi piyasada, asgari ücret kapsamında olmayan yerlerde iş aramaya başlayacaktır. Rekabetçi piyasada ücret, asgari ücretin altına düşecek ve işsizler asgari ücret kapsamı dışındaki sektörde iş bulabilecektir. Sonuç olarak düşük nitelikli olanlar arasında istihdam yeniden dağılmış olacaktır. Rekabet, fiyat uyumunu tam esnek hale getirdiği için işgücü piyasasında denge ücretin düşmesi pahasına sağlanmış olacaktır.

### 3.5. İşgücü talep esnekliği

İşgücü talep esnekliği ücretteki değişmeye bağlı olarak işgücü talebinde ortaya çıkan değişimin büyüklüğünü belirleyen niceliksel bir ölçüttür:

$$\epsilon_{ii} = dL_i / L_i / dw_i / w_i = dL_i / dw_i \cdot w_i / L_i$$

$\epsilon_{ii}$  i işgücü kategorisinin ücret değişimine bağlı olarak i işgücü kategorisindeki istihdamda ortaya çıkan değişmeyi ölçer.

Esnekliğin aldığı farklı değerlere göre ücretteki bir değişme istihdam ve toplam işgücü harcamalarını etkilemektedir:

- Eğer  $\varepsilon_{ii} < 1$  ise, işgücü talebinin ücret esnekliği yüksek demektir. Ücretteki bir düşme istihdamı arttıracaktır ve toplam ücret harcamaları artacaktır.
- Eğer  $\varepsilon_{ii} = 1$  ise, değişim aynı oranda olacaktır ve toplam ücret ödemeleri sabit kalacaktır.
- Eğer  $\varepsilon_{ii} > 1$  ise, işgücü talebinin ücret esnekliği düşükse ücretteki bir düşme istihdamı arttırmayacaktır. Hatta istihdamdaki düşme ücretteki düşmeden fazla bile olabilir.

İşgücünün talep esnekliğinde çapraz esneklik kavramı önemlidir ve aşağıdaki gibi ifade edilir:

$$\varepsilon_{ij} = dL_i/L_i / dw_j / w_j = dL_i/dw_j \cdot w_j/L_i$$

Çapraz ücret esnekliği, j kategorisindeki ücret değişikliğine bağlı olarak i işgücü kategorisindeki değişmeyi ölçer.

- Eğer  $\varepsilon_{ij} > 0$  ise i ve j kategorileri ikame faktörlerdir:  $w_j$  artarsa  $L_j$  düşer buna karşılık  $L_i$  artar.
- Eğer  $\varepsilon_{ij} < 0$  ise i ve j tamamlayıcıdır:  $w_j$  artarsa hem  $L_j$  hem de  $L_i$  düşer.

Çapraz esnekliğin işareti üretimde emek faktörünün ikame mi yoksa tamamlayıcı mı olduğunu gösterir. Emek teknoloji ile ikame edilebiliyorsa emek talebi azalır. Eğer emek ile teknoloji tamamlayıcı ise, ölçeğin yeterince geniş olduğu durumda, emek talebi düşmez. Genelde niteliksiz emek ikame, nitelikli emek tamamlayıcı faktördür. Dolayısıyla teknolojik değişim nitelikli emek talebini arttıracaktır. Sermayenin emek ile ikamesi bazı işleri yok edebilir ama yeni işler de yaratır. Dolayısıyla teknolojik değişimin istihdam üzerindeki net etkisinin pozitif mi yoksa negatif mi olduğunu söylemek her zaman mümkün değildir. Normatif bir yaklaşımla bakıldığında -kaybedenlerin bir şekilde telafi edilmesi koşuluyla- ekonomiler teknolojik değişimlerden kazanç elde ederler.

Teknolojik değişimin emek talebini hangi yönde etkilediği konusunda iki yaklaşım öne sürülebilir: İlk olarak teknolojik değişim mal talebi fonksiyonunu hangi yönde etkiliyorsa emek talebi de aynı yönde etkilenir. Mal talebinin fiyat esnekliği ile emek talebinin ücret esnekliği de aynı değişimi gösterir. Yeni bir ürün (örneğin kişisel bilgisayar) eğer eski bir malın yerine geçiyorsa (daktilo) eski mal için emek talebi fonksiyonu sola kayar, diğer bir deyişle istihdam azalır. Yeni endüstrinin de hem çalışanlar hem de sendikalar bağlamında yeni



çevreye uyum sağlaması zaman alacaktır. İkinci olarak teknolojik değişim çoğunlukla otomasyonu güçlendirir ve emek sermaye ile ikame edilir.

İşgücü talebi esnekliğini belirleyen Hicks-Marshall kuralları aşağıdaki gibi özetlenebilir: (Elliott 1997: 235).

1. İşgücünün ürettiği nihai ürün talebinin fiyat esnekliği ne kadar yüksekse işgücünün ücret esnekliği de yüksektir. Tüketiciler nihai ürünleri diğer ürünlerle ne kadar kolay ikame edebilirse, ücret artışı durumunda emek istihdamı o kadar düşecektir. Uzun dönemde işgücü talebinin kısa döneme göre daha esnek olduğunu ifade etmek gerekir.
2. Öteki üretim faktörleri işgücünün yerine ne kadar kolaylıkla ikame edilebiliyorsa işgücünün ücret esnekliği de o kadar yüksek demektir. Diğer bir ifadeyle eşürün eğrilerinin belirlediği faktör ikame olanakları ne kadar fazlaysa esneklik o kadar fazla olacaktır.
3. Öteki üretim faktörlerinin arzı ne kadar esnekse işgücünün ücret esnekliği de o kadar yüksek olacaktır. İkame üretim faktörlerinin (sermaye gibi) arz esnekliği düşükse sermaye talebi artışı sermaye fiyatını arttıracak ve bu da ürün fiyatına yansıtacaktır.
4. İşgücünün toplam maliyet içindeki payı ne kadar yüksekse işgücünün ücret esnekliği de o kadar yüksek olacaktır. Diğer bir deyişle ücret artışı firmanın maliyetini arttıracak, bu da ürün fiyatına yansıtacaktır. Eğer nihai ürün talebi esnek değilse fiyat artışı istihdamı düşürecektir.

---

### **KUTU 3-1**

#### **Sabit ve/veya yarı sabit faktör olarak işgücü**

İşgücü maliyetleri içinde geniş bir sabit öge vardır. Yeni işçi istihdamı her defasında büyük başlangıç maliyetleri ile karşı karşıyadır. Bu TUSIAD maliyetlerin telafisi kısa zamanda yapılamaz. Bu bakımdan emek istihdamı da aynen bir yatırım gibi düşünülmektedir ve işçinin firmada uzun süre kalması tercih edilen bir durumdur. Bu bakımdan sabit ve değişken işgücü maliyetleri arasındaki ayırım önemlidir.

Sabit yinelenmeyen işgücü maliyetleri firmanın her yeni işçi aldığı anda bir defa karşılaştığı maliyetlerdir. Bunlar eğitim, işçi alımı esnasındaki ilanlar, mülakatlar, işten çıkarmanın tazminatlarıdır. Firma işçi çalıştırdığı sürece katlandığı sabit yinelenen maliyetlere de karşı karşıyadır. Bunlar işsizlik sigortası, sağlık sigortası, emeklilik primleri, çocuk parası, ücret dışı kazançlardan sayılan yemek parası, servis, kırtasiye gibi unsurlardır. Bu bakımdan işgücü yarı sabit bir üretim faktörü olarak değerlendirilmektedir.

İşgücü sabit bir faktör olarak kabul edildiğinde şimdiye kadar çalışılan saatlere

bağlı olarak tanımladığımız basit istihdam kuralları değişecektir. Eğer firma işgücüne yatırım kararı alıyorsa getirisinin uzun dönemde olacağını bilmektedir. Bu bakımdan gelecekteki hasılatın bugünkü değerini hesaplayacaktır. Sabit işgücü maliyetleri işçi sayısı ile artıyorsa marjinal maliyet eğrisi pozitif eğimli olacağından istihdam düşecektir ve firma talepteki dalgalanmalara bağlı olarak istihdamı ayarlayacaktır. (Elliott 1997:245).

---

### 3.6. Sendikalar ve işgücü talebi

---

Sendika analizleri çoğunlukla işgücü arzı üzerinde odaklanır. İşgücü talebi tarafından da sendika, gücünü arttırmak için bazı politikalar geliştirebilir. Eğer sendikalar hem ücret hem de istihdamla ilgili ise işgücü talebinin ücret esnekliği önem kazanır.

Sendikalar, işgücü talebinin ücret esnekliğini düşürürse ücret artışının istihdam üzerindeki olumsuz etkisi azalacaktır. Bu bakımdan sendikanın birinci amacı işgücü arz esnekliğini düşürmek ise ikinci amacı işgücü talep esnekliğini düşürmektir.

Sendika, işgücü talep esnekliğini düşürmek için,

i. sendikalı firmaların nihai ürünlerine talep esnekliğini düşük tutar. Bu durumda eğer varsa bu ürün sendikasız sektör üretimi ile ikame edilebilir; ikame olanakları yoksa tüm endüstri örgütlü ise, ücret artışının olumsuz etkileri ortaya çıkmayacaktır;

ii. ithalatın denetlenmesini savunur, böylece rekabeti düşürebilir;

iii. kamu mülkiyetini savunur, özelleştirmelere karşı çıkar.

Sendika, üyelik talebini arttırmak veya ücret esnekliğini düşürmek için çaba serf eder. Sendikalı sektördeki nihai mal talebini arttırmak için sendika ithalata kota koymak için lobi faaliyetleri yürütebilir, böylece ikame olanaklarını kısıtlamış olacağından sendikalı emek talebinin ücret esnekliğini de düşürmüş olacaktır. İkame olanaklarının kısıtlanması ile ilgili yasal düzenlemeler sendikalı emek talebi esnekliğini düşürdüğü için, diğer şeyler aynı iken sendikalı emeği alternatif üretim faktörleri ile ikame etmek hem zor hem de pahalı olacaktır. Sendika, diğer potansiyel sendikalı emek ile ikame girdilerinin maliyetini yasal yollardan arttırmaya çalışacaktır. Örneğin sendikalar daima yüksek asgari ücret uygulamasından yanadır ki sendikalı ücret ile sendikasız ücret arasındaki fark ne kadar az ise sendikalı işgücü talep esnekliği o kadar düşük olacaktır. Sendika, sendikalı emek talebinin diğer girdilerle ikame olanaklarını toplu pazarlık süreciyle kısıtlayarak sendikalı emek talebi esnekliğini düşürebilir.

## Özet

Neo-Klasik emek talebi teorisinin temel varsayımını oluşturan kar maksimizasyonu ilkesine göre emek talebi, firma ve endüstri düzeyinde; kısa dönem ve uzun dönem ayrımı yapılarak incelenmektedir. Ekonomik teoride kısa dönemde sermaye sabittir ve tek değişken faktör emektir. Uzun dönemde hem sermaye hem de emek faktörü değişkendir. Ücretteki değişmeye bağlı olarak işgücü talebinde ortaya çıkan değişimin büyüklüğünü belirleyen niceliksel ölçüt işgücü talep esnekliğidir. Sendikalar, işgücü talebinin ücret esnekliğini düşürürse ücret artışının istihdam üzerindeki olumsuz etkisi azalacaktır.

### **Anahtar kavramlar**

Eşürün eğrisi

Marjinal gelir

Ortalama ürün

İkame ve ölçek etkisi

Marjinal ürün

Toplam ürün

İşgücü talep esnekliği

## Kaynakça

Ehrenberg Ronald G. & Robert Smith, (2009), *Modern Labor Economics*, Pearson, NY.

Elliott, F. Robert, (1997), *Karşılaştırmalı Çalışma Ekonomisi*, A.Ü. Yayını no. 290.

Gazier, Bernard, (1992), *Economie du Travail et de l'Emploi*, Dalloz, Paris.

Güven, Aytekin ve diğerleri, (2011), "Asgari Ücret İstihdamı Arttırır Mı? 1969-2008 Türkiye Örneği", *ODTÜ Gelişme Dergisi*, Cilt 38, Sayı 2, <http://aso-sindex.com/journal-article-abstract?id=16184>

Neumark, David and William Washer, "Minimum Wages and Employment: A case Study of the Fastfood Industry in New Jersey and Pennsylvania", *American Economic Reviews* 90, December 2000:1362-1420.

OECD, (2011), "Country Submissions", *Economic Outlook Volume (No.90)*. <http://www.oecd.org/tax/taxpolicyanalysis/taxingwages-overview.htm>

OECD, (2013), *Minimum Wages* [[http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=MW\\_CURP](http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=MW_CURP)]

Yükseler, Zafer, (2011), "Türkiye'nin Karşılaştırmalı Cari İşlemler Dengesi ve Rekabet Gücü Performansı (1997-2010 dönemi)", [http://www.tcmb.gov.tr/yeni/evds/yayin/kitaplar/yukseler\\_cari.pdf](http://www.tcmb.gov.tr/yeni/evds/yayin/kitaplar/yukseler_cari.pdf)

## Seçilmiş okumalar

Akkoyunlu, Pınar, (2003), "Türkiye'de Ücretlilerden Alınan Verginin Gelir Vergisi İçindeki Yeri ve Önemi", *Maliye Araştırma Merkezi Konferansları*, Sayı: 43 - 44, 77-93.

Alan A. Carruth ve Andrew J. Oswald Minner, (1985), "Wages in Post-War Britain: An Application of a Model of Trade Union Behavior", *Economic Journal* 95 (December): 1003-1020.

Card David And Alan B. Kruger, (1995), "Myth And Measurement: The New Economics Of The Minimum Wage", Princeton: N.J.: Princeton University Press.

Dalgıç, Basak Çakar vd., (2009), "Asgari Ücret İstihdamı Arttırır mı?(1969-2008) Türkiye Örneği", *EconAnadolu: Anadolu Uluslararası İktisat Kongresi'nde sunulmuş tebliğdir*. 19 Haziran 2009, Eskişehir.

Durmaz Bodur, N. (2022), "İşgücü Talebinde Göçmen Emeginin Yeri: Denizli İli Örneği", *Mülkiye Dergisi*, 46(4), 1170-1211.

European Commission, *Labour market and wage development in Europe* 2015.

Gerek, S., (1999), "Türkiye'de asgari ücretler ve enflasyon, 1974-1999". *Anadolu Üniversitesi*.

ILO, (2009), "Asgari Ücret Tesbit Usulleri İhdasına İlişkin Sözleşme" <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz026.htm>

Jonathan, Gruber, (1994), "The Incidence of Mandated Maternity Benefits", *American Economic Review* 84, June: 622-641.

Korkmaz, Adem, (2004), "Bir Sosyal Politika Aracı Olarak Türkiye'de

Asgari Ücret: 1951-2003", *Kocaeli Üniversitesi SBE Dergisi*, 7, 53-69.

Korkmaz, Adem ve Orhan Çoban, (2006), "Emek Piyasasında Asgari Ücret, İşsizlik ve Enflasyon Arasındaki İlişkilerin Ekonometrik bir Analizi: Türkiye Örneği, 1969-2006", *Maliye Dergisi*, Sayı 151, Temmuz-Aralık, s.16-22.

Öztürk, İ. ve A. Ozansoy, (2011), "Ücret Gelirleri Üzerindeki Vergi Yükünün Analizi", *Maliye Dergisi*, Sayı 161, Temmuz-Aralık, s.197-214.

Toksöz, G. (2023). "Kapitalizmin İşgücü Talebi ve Göçmen Kadın Emekçi". *Çalışma ve Toplum*, 4(79), 3049-3072. <https://doi.org/10.54752/ct.1364591> (Erişim 08.08.2024).

*The Economist* (2015), *Workers on tap*, 3 Jan., 2015, <http://www.economist.com/news/leaders/21637393-rise-demand-economy-poses-difficult-questions-workers-companies-and>

### Çalışma soruları

- 1.Kar maksimizasyonu yapan bir firma neden ücretin marjinal ürüne eşit olduğu noktaya kadar istihdam eder?
2. Kısa dönem işgücü talebi neden negatif eğimlidir?
- 3.Ücretteki bir artışın uzun dönemde firmanın emek talebi kararını nasıl etkilediğini analiz ediniz.
4. Asgari ücret kapsamı dışında kalan sektör ücreti, asgari ücret artışından nasıl etkilenir? Şekil yardımıyla açıklayınız.
5. İşgücü talebinin ücret esnekliği ile işgücü talebinin çapraz ücret esnekliği kavramlarını formüller ile ifade ediniz ve açıklayınız.

# 4. BÖLÜM

## İŞGÜCÜ ARZI

### Neler öğreneceğiz?

Bu bölümde Neo-Klasik işgücü arz teorisi ele alınacak. Bireyin tüketim, boş zaman ve ev içi üretim arasında nasıl tercih yaptığı incelenecek. Bu çerçevede çalışanların ve iş arayanların işgücü piyasasındaki davranışları ile Neo-Klasik işgücü arz eğrisinin biçimini belirleyen ikame ve gelir etkileri analiz edilecek. Bu bölümde öğrenciler işgücü arz kararını etkileyen faktörleri analiz edebileceklerdir: Örneğin hanehalkı üretimi, yardım sistemleri, çalışma süreleri ve sendikalar ile bireysel işgücü arzı arasındaki ilişkiler açıklanacaktır. Bu bilgiler istihdam politikalarını belirlemede nihai etkiye sahip olan işgücü arz esnekliği kavramı ile pekiştirilecektir.

### İçerik

- 4.1 İşgücüne katılım eğilimleri
- 4.2 Bireyin çalışma kararının teorik analizi
- 4.3 Bütçe kısıtı altında bireyin fayda maksimizasyonu
- 4.4 Gelir etkisi ve ikame etkisi
- 4.5 Bireysel işgücü arz esnekliği
- 4.6 Hanehalkı üretimi ile bağlantılı işgücü arzı modeli
- 4.7 Yardım sistemleri ve işgücü arzı
- 4.8 Toplam işgücü arzı
- 4.9 Sendikalı işgücü arzı
- 4.10 İşgücü arzı ile ilgili ampirik çalışmalar

## 4.1. İşgücüne katılım eğilimleri

---

İşgücüne katılma oranı (İKO), çalışma çağındaki nüfus içindeki işgücü oranıdır. Tarihsel olarak bakıldığında İKO erkeklerde ve gençlerde düşmüş kadınlarda artmıştır. Erkeklerde İKO'nun düşmesine etken olan faktörlerin başında erken emeklilik gelmektedir. Gençlerin İKO düşme nedeni ise okullaşmanın artması ve daha uzun süreli eğitimidir. Kadınların İKO artışı ise bu durumu dengelemiştir. 2000'li yılların ekonomik krizleri ise genel olarak kadın İKO'daki artışı açıklayan güçlü bir faktördür. Evli-bekâr-boşanmış olmak ve ülkelerin ekonomik gelişmişliği ve toplumsal yapı özellikleri kadın İKO'yu etkileyen önemli faktörlerdir. Örneğin endüstrileşmiş ülkelerde, İngiltere ve ABD'de, evli kadınların İKO'su bekar olanlara göre daha hızlı artmıştır. Örneğin ABD'de 1950'de evli kadınların %25'i işgücündeyken 1980'de bu oran ikiye katlanmış ve 2000'li yıllarda %60'larda sabitlenmiştir. ABD'de erkek İKO özellikle genç ve yaşlı nüfus kategorilerinde düşme eğilimindedir. 65 yaş üstü erkek İKO 1950'de %41.6 iken 1990'da %16.3'e gerilemiş ve 2008'de %21.5 olmuştur. (US Labor Statistics, akt. Ehrenberg&Smith 2009:166-167). Kadınların İKO artışı yarı zamanlı işlerin de artmasına neden olarak iş piyasası yapısında değişimleri ortaya çıkarmıştır. Ancak daha geleneksel toplumsal yapıya sahip olan örneğin Japonya'da kadın İKO özellikle 1990 sonrası düşmüştür. Türkiye'de ise kadın İKO geleneksel toplumsal yapı özelliklerine bağlı olarak düşüktür.

İşgücüne katılım eğilimlerindeki değişmelerin yanı sıra çalışma saatlerinde değişimler yaşanmıştır. 20. yüzyılda çalışma saatlerinde düşme olmuştur. Örneğin ABD'de 1900 yılında imalat sanayinde haftalık ortalama çalışma saatleri 55 saatten 1985'de 40,5 saate düşmüştür. Haftalık çalışma sürelerinin düşmesinin yanı sıra 1960'larda haftalık 5 günlük çalışma süreleri kabul edilmiş, ücretli tatiller artmıştır. (US Labor Statistics).

## 4.2. Bireyin çalışma kararının teorik analizi

---

Bireyin çalışma kararı teorik olarak çalışma ile boş zaman arasındaki bir tercih olarak tanımlanmaktadır. Birey için zaman seçimi çalışma zahmetli olduğu için boş zamandan vazgeçmeye göre yapılmaktadır. Birey için çalışma ve boş zaman arasındaki tercihi belirleyen anahtar değişken reel ücrettir. Bu analizde reel ücret çalışma ve boş zaman arasındaki tercihi karşılaştırabilmeyi sağlayan bir araçtır.

Çalışma ile boş zaman arasındaki tercihte belirleyici faktörler bireyin **toplam gelir düzeyi** ile boş zamanın **fırsat maliyeti** olan saat ücret oranı olacaktır.

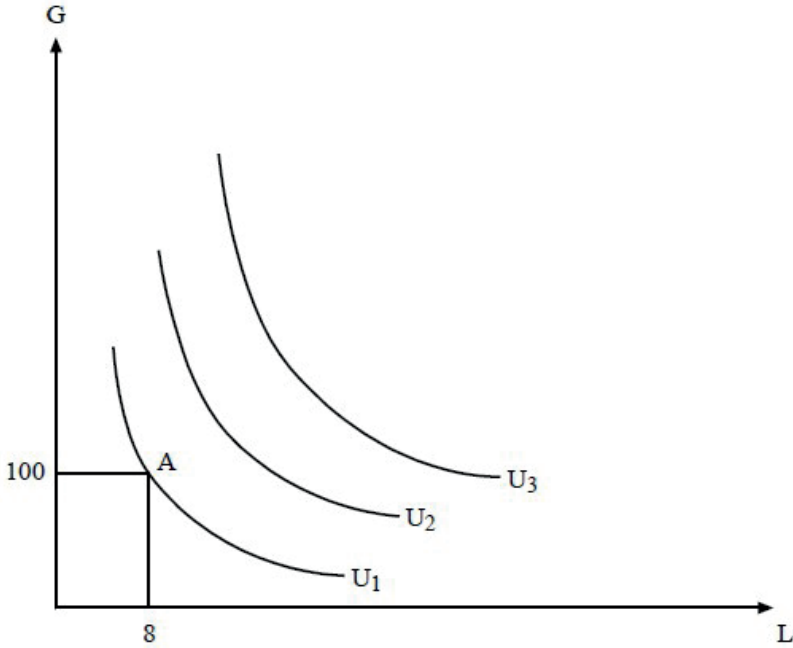
Toplam gelir = Ücret + Ücret dışı gelir (faiz, kira, transferler...vb.)

Ücret kazanılmış geliri, ücret dışı gelir ise kazanılmamış geliri ifade etmektedir.

**Bireysel işgücü arz eğrisi çalışma/boş zaman arasındaki tercih analizidir.** Birey bütçe kısıtı altında iki mal arasında seçim yaparak fayda maksimizasyonu yapar.

Bireyin çalışma kararı ve ne kadar çalışacağı, ne kadar gelir elde edeceği piyasanın kendisine sunduğu fırsatlarla sınırlıdır. Fayda maksimizasyonuna dayalı olan basit modelde G (mal ve hizmetler) ve L (boş zaman) uzayında bireyin fayda fonksiyonu  $U = U(G, L)$  olarak ifade edilir. Tüketilen mal ve hizmet miktarı gerçek gelirin (I) bir ölçüsü ise  $G \leq I$  yazılabilir.

**Şekil 4.1 Bireyin farksızlık eğrileri**



Bireyler için her farksızlık eğrisi sabit bir fayda düzeyini temsil eder. Örneğin  $U_1$  üzerinde A noktasında bireyin günlük geliri 100 TL ve boş zamanı da 8 saat olsun. Birey aynı farksızlık eğrisi üzerinde veya bir üst farksızlık eğrisi üzerinde tercihler yapabilir. Birey aynı farksızlık eğrisi üzerindeyken fayda düzeyi sabit kalır, bir üst farksızlık eğrisi üzerinde ise daha yüksek bir fayda düzeyine ulaşır.

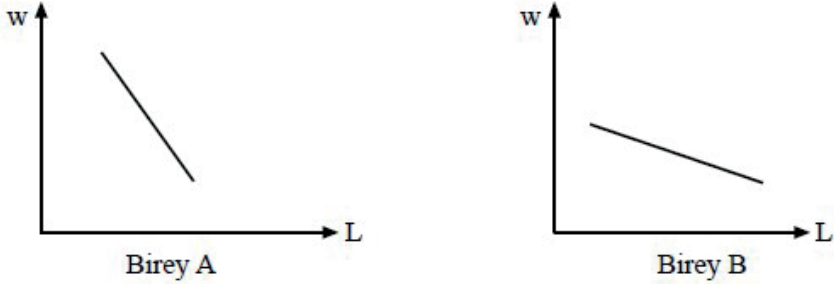
Farksızlık eğrilerinin özellikleri şöyledir:

-  $U_3 > U_2 > U_1$  olduğu için birey her zaman bir üst düzeydeki farksızlık eğrisi üzerinde olmayı tercih edecektir.



- Farksızlık eğrileri birbirini kesmez
- Farksızlık eğrileri negatif eğimlidir ve dış bükeydir.

**Şekil 4.2 Farklı eğimlerdeki farksızlık eğrileri**



Her birey için farklı farksızlık eğrileri seti vardır. Şekil 4.2 'de görüldüğü gibi boş zamana daha fazla değer veren A bireyi için farksızlık eğrisi dikeye yakındır, buna karşılık daha az boş zaman tercihi yapan B bireyi için farksızlık eğrisi yataya yakındır.

### **4.3. Bütçe kısıtı altında bireyin fayda maksimizasyonu**

Her birey faydasını bütçe kısıtı altında maksimize etmeye çalışacaktır.

Her bireyin G (mal ve hizmet) ve L (boş zaman) uzayındaki tercihleri farklıdır. Bireyin G malını hangi oranda L'ye tercih ettiğini farksızlık eğrisinin eğimi göstermektedir. Diğer bir deyişle farksızlık eğrisinin eğimi L'deki bir birimlik değişikliğe göre faydanın (U) değişme oranıdır.

Buradan  $U=U(G,L)$  yazılabilir:

$\partial U/\partial L = MU_L$  Boş zamanın marjinal faydası

$\partial U/\partial G = MU_G$  Mal ve Hizmetlerin marjinal faydası

Toplam faydadaki değişmeyi ifade eden denklem:

$$dU = dG(\partial U/\partial G) + dL(\partial U/\partial L)$$

Aynı kayıtsızlık eğrisi üzerinde  $dU=0$  olduğundan  $dG/dL = - MU_L / MU_G$  olarak yazılabilir ve bu ifade farksızlık eğrisinin eğimidir.

Bir farksızlık eğrisinin eğimi Marjinal İkame Oranıdır ( $MRS^1$ ).

<sup>1</sup> MRS "Marginal Rate of Substitution" kısaltması olarak kullanılmıştır.

**Marjinal İkame Oranı** bireyin belirli bir fayda düzeyini tutturmak için mal ve hizmetleri boş zaman ile değiştirmek istediği orandır. Diğer bir deyişle MRS boş zamandaki bir birimlik değişikliği ikame etmek için gereken mal ve hizmet miktarındaki değişikliktir.

Birey fayda maksimizasyonunu bütçe kısıtı altında yapmaktadır. (Şekil 4.3).

Bireyin bütçe denklemi:

$$I = (w \cdot H + Y_u) / p$$

$$H = T - L$$

I: Bireyin geliri

w.H: Kazanılmış gelir (ücret x çalışılan saat)

$Y_u$ : Kazanılmamış gelir (servet, transferler vd...)

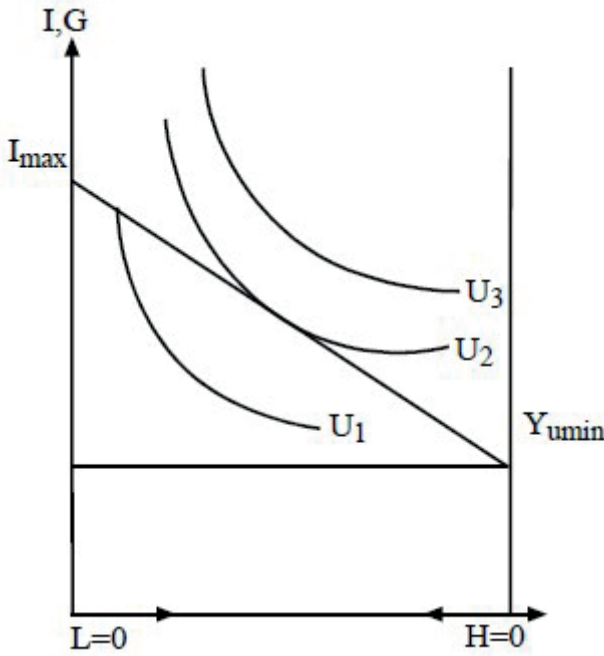
p: Fiyatlar genel seviyesi

H: Toplam saat sayısı:

T: Çalışılan saat

L: Boş zaman

**Şekil 4.3 Bütçe kısıtı altında fayda maksimizasyonu**



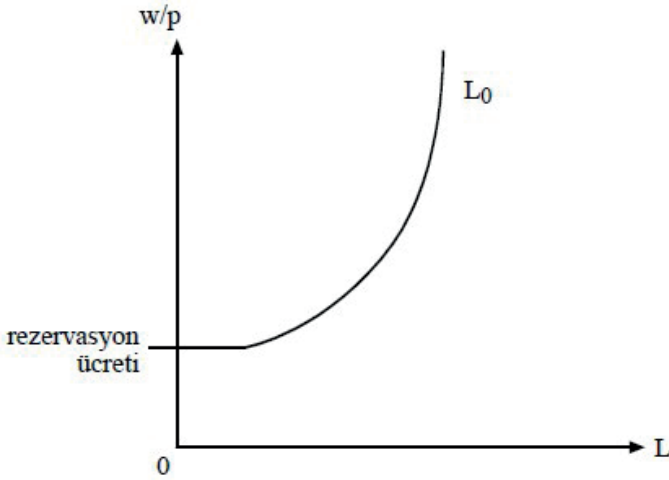
I ve Y noktalarından oluşan bütçe doğrusunun eğimi:  $-w/p$

Birey bir farksızlık eğrisinin bütçe doğrusuna teğet olduğu noktada faydasını maksimize eder.

Bu nokta aynı zamanda iki eğrinin eğimlerinin eşit olduğu noktadır:  
 $MRS=w/p$

İşgücüne katılma kararında etkili olan en önemli faktör ücret seviyesidir. **Rezervasyon ücreti**, bireyin altında çalışmayı reddettiği ücret seviyesidir. İnsanlar rezervasyon ücreti altında çalışmayacakları için işgücü arz eğrisi orijinden değil minimum bir ücret düzeyinden başlayan reel ücretin artan bir fonksiyonudur.

Şekil 4.4 Bireysel işgücü arz eğrisi



Bireyin kazanılmış ve/veya kazanılmamış gelirindeki bir artışın çalışma ve boş zaman arasındaki tercihi nasıl etkileyeceğini gelir ve ikame etkileri belirleyecektir.

**İşgücü arzının dinamik analizinde** bireyin, kararlarını bir “yaşam döngüsü” içinde alması beklenir. Diğer bir deyişle dinamik analiz zaman faktörünü analize dahil eder. Bu durumda bireyin fayda fonksiyonu aşağıdaki gibi yazılacaktır:

$$\sum_{t=1}^{t=T} U(G,L)$$

Dinamik modelde bireyin tasarruf edeceği varsayılır. Bu bakımdan reel tasarruf oranı  $r_t$  her dönem için dikkate alınır. Dolayısıyla  $t$  zamanında  $A_t$  ücret geliri ve  $B_t$  ücret dışı gelir ise  $t$  zamanında  $A_t$  varlığının artması bireyin işgücü arzı üzerinde etkili olacaktır.

#### 4.4. Gelir etkisi ve ikame etkisi

---

Bireyin gelirinde bir artış olduğu durumda gelir etkisi ve/veya ikame etkisi ortaya çıkacaktır. Reel ücretin  $w_1/p$ 'den  $w_2/p$ 'ye artması bireyin daha az çalışması ile sonuçlanıyorsa gelir etkisi, daha fazla çalışma ile sonuçlanıyorsa ikame etkisi ortaya çıkmaktadır. Gelir etkisinde bütçe doğrusu yer değiştirecek ve birey bir üst farksızlık eğrisine geçecektir. İkame etkisinde bütçe doğrusunun eğimi değişecek ve birey aynı farksızlık eğrisi üzerinde kalacaktır.

*Gelir etkisi* daha fazla boş zaman tercihidir. Ücret oranı sabitken, gelirdeki değişimin boş zaman üzerindeki etkisi gelir etkisidir. Gelir artarsa boş zamanın fırsat maliyeti sabit iken birey daha fazla boş zaman tercih edecektir, bu da daha az çalışma anlamına gelir. Gelir arttıkça çalışılan saatler düşer.

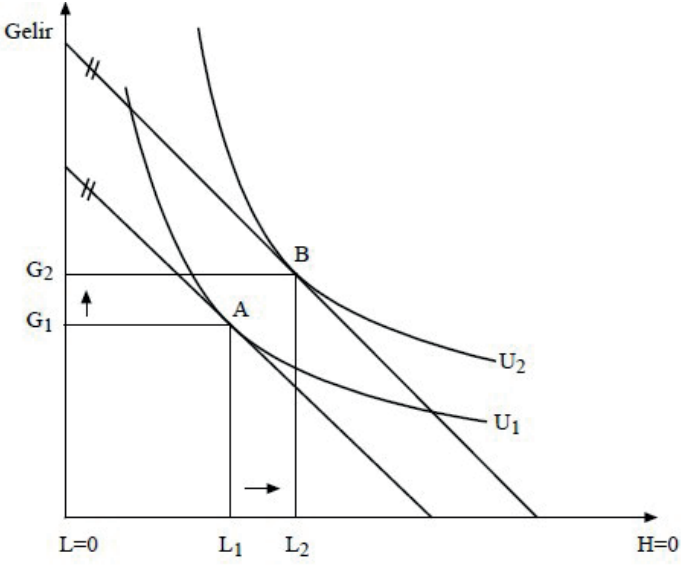
Cebirsel olarak gelir etkisi,  $\bar{W}$ , sabitken, gelirdeki değişme ( $\Delta Y$ ) sonucu çalışılan saatlerdeki değişimdir ( $\Delta H$ ).

$$\text{Gelir Etkisi} = \Delta H / \Delta Y \mid \bar{W} < 0$$

Gelir etkisi negatiftir çünkü gelir arttıkça çalışılan saatler azalmaktadır.

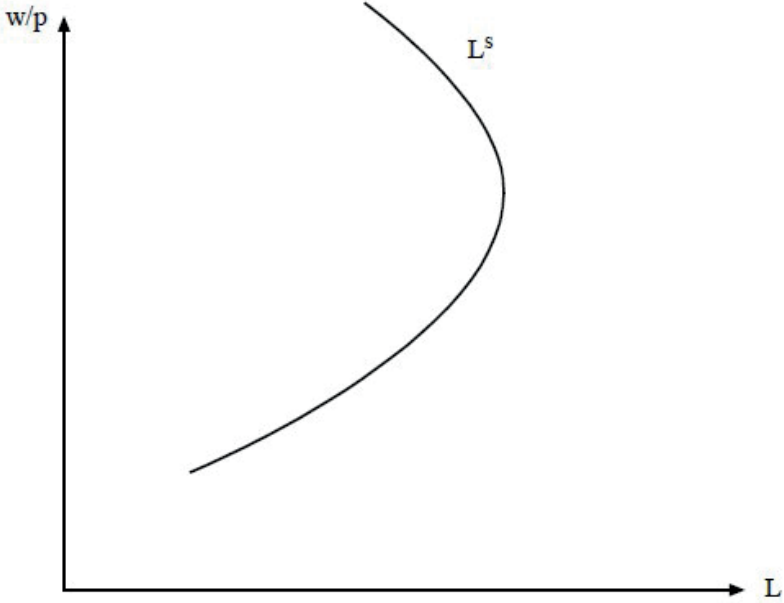
Ücret  $W_1$ 'den  $W_2$ 'ye artmış olsun ve Şekil 4.5'de H çalışmaya ayrılan zamanı ve L boş zamanı ifade etsin. Gelir etkisinde birey ücret dışı geliri arttığı için daha yüksek düzeydeki bir bütçe doğrusu üzerindedir ve  $U_1$  fayda eğrisinden daha yüksek fayda sağlayan  $U_2$  fayda eğrisine geçilmiştir. Birey A'dan B'ye geçerek daha fazla boş zaman tercih etmiştir. Birey B noktasında  $L_1L_2$  kadar daha fazla boş zamana sahiptir ve  $G_1G_2$  kadar daha fazla mal ve hizmet satın alabilecektir.

Şekil 4.5 Gelir etkisi



Gelir etkisinde çalışma saatlerinde bir düşüş olduğu için, Şekil 4.6'daki gibi, işgücü arz eğrisi geriye eğimlidir.

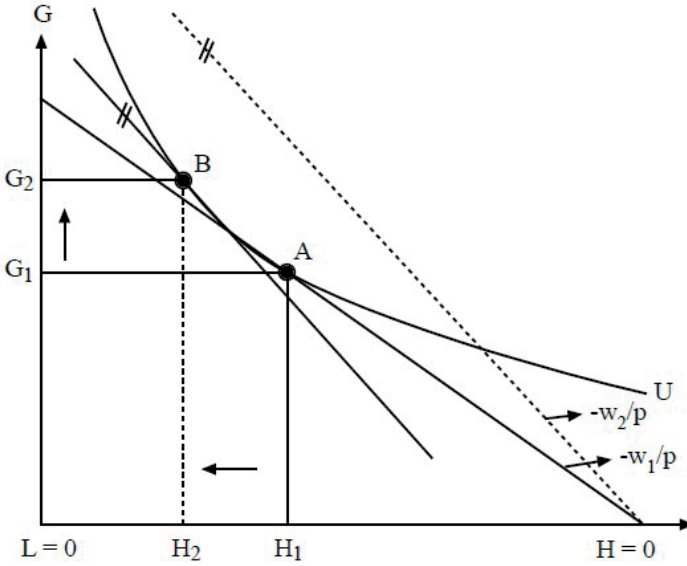
Şekil 4.6 Geriye eğimli işgücü arz eğrisi



İkame etkisi bireyin daha fazla çalışıp, daha az boş zaman ayırmak terhidir. Gelir sabit iken ücretteki bir artış fiyatları arttırır ve boş zamana olan talep düşer, diğer bir deyişle daha fazla çalışma isteği ortaya çıkar. İkame etkisi pozitifdir.

$$\text{İkame Etkisi} = \Delta H - \Delta W - \bar{Y} > 0$$

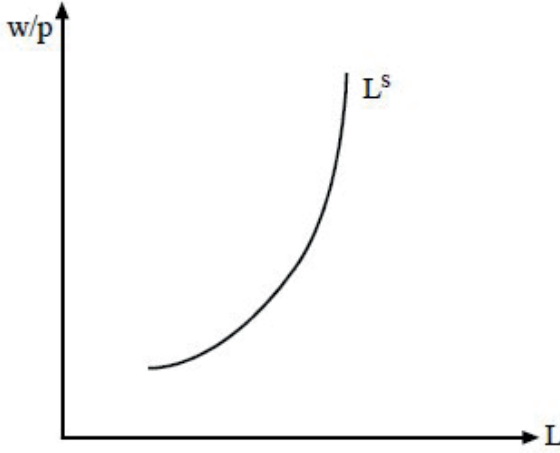
Şekil 4.7 İkame etkisi



İkame etkisinde ücret dışı gelir sabit kalmak koşuluyla ücretteki artış bireyin bütçe doğrusunun sadece eğimini etkiler. (Şekil 4.7). Diğer bir deyişle bireyin reel gelirini sabit tutmak için tek bir kayıtsızlık eğrisi üzerinde analiz yapılmaktadır. Bu bakımdan ikame etkisini göstermek için  $w_2/p$  yeni ücret hatına paralel bir çizgi çizilecektir ve bu çizgi  $U_1$  farksızlık eğrisine B noktasında teğet olacaktır. Birey A noktasından B noktasına geçerek  $H_1H_2$  kadar daha fazla çalışmayı tercih etmiştir.

Ücret arttıkça daha fazla çalışma tercihi ikame etkisinin pozitif olduğunu, bu bakımdan da, Şekil 4.8'deki gibi, işgücü arz eğrisinin pozitif eğimli olacağını ifade eder.

Şekil 4.8 Pozitif eğimli işgücü arz eğrisi



Bu etkiler ayrı ayrı ortaya çıkabileceği gibi, bir arada da olabilir. Hangi etkinin daha büyük olduğunu kesin olarak söylemek mümkün değilse de gelir artışının ücret artışından mı yoksa ücret dışı gelirden mi kaynaklandığını bilmek önem taşır. Eğer ücret dışı gelirden bir artış olur ise bu genellikle boş zaman tercihini arttıracak dolayısıyla gelir etkisi ortaya çıkacaktır; eğer ücret gelirinde bir artış olmuş ise bu durumda çalışma tercihi artacak ve ikame etkisi ortaya çıkacaktır. Ücret kazancı elde edenler arasında ikame etkisinin gelir etkisinden büyük olduğu kabul edilir.


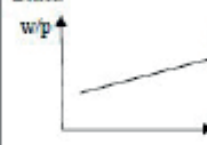
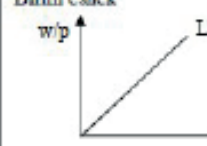
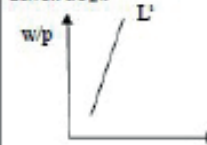

Gelir ve ikame etkilerinin göreceli büyüklükleri ile bağlantılı olan işgücü arz esnekliği kavramı politika belirlemede oldukça önemli bir yere sahiptir.

#### 4.5. Bireysel işgücü arz esnekliği

Reel gelirdeki değişimin mutlak değeri ile oransal değeri farklıdır. Haftalık ücretin 10 TL'lik artışı 100TL'lik ücretin %10'u ama 1000TL'lik ücretin %1'idir. Gelirdeki değişimleri oransal olarak ifade etmek için işgücü arz esnekliği kavramı kullanılmaktadır. Bu kavram politika uygulayıcıları için önemlidir.

İşgücü arz esnekliği, arz edilen işgücü miktarındaki oransal değişime göre ücret oranındaki değişimdir:

Şekil 4.9 Farklı esneklik değerlerine göre işgücü arz eğrilerinin eğimleri ve çalışma saatlerindeki değişimler

Esnekliğin Değeri	Tanım	Çalışma Saatleri
$\infty = \sigma^2$	Sonsuz esnek 	Ücret oranlarında bir artış çalışılan saatlerde sonsuz büyüklükte bir artışla sonuçlanır.
$\infty > \sigma^2 > 1$	Esnek 	Ücret oranında bir artış çalışılan saatlerde daha büyük bir oransal artışla sonuçlanır.
$\sigma^2 = 1$	Birim esnek 	Ücret oranında bir artış çalışılan saatlerde eşit bir oransal artışla sonuçlanır.
$0 < \sigma^2 < 1$	Esnek değil 	Ücret oranında bir artış çalışılan saatlerde daha az bir oransal artışla sonuçlanır.
$\sigma^2 = 0$	Sıfır esnek 	Çalışılan saatlerde değişme yoktur.

Kaynak: Elliott 1997: 42.

İşgücü arzının esnekliği politika belirlemede önemli bir rol oynar. Çünkü esneklik değeri, işgücü arzının nominal ücretlerdeki, fiyatlardaki ve vergilerdeki değişime nasıl tepki vereceğini belirler.

#### OKUMA 4-1

Ekin, Nusret, (2011), "Gelişmiş ve Az Gelişmiş Ekonomilerde Emek Arzının Hususiyetleri." *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (15), 147-166.

Emek arzının kantitatif bakımdan tetkiki de iki manada ele alınabilir. İlk olarak emek arzı çalışanların şahıs olarak adedi mânada ele alınıp muhtelif faktörlere (yaş, cinsiyet, meslek v.s.) göre mutlak rakam veya nispetler olarak tatbiki manasına gelebilir. Diğer



yandan gene emek arzı, yıllık iş saatleri toplamı şeklinde mütalâa edilebilir. Halihazır çalışmanın hedefi gelişmiş ve az gelişmiş ülkelerde emek arzının umumî cephesiyle alâkalı bulunduğundan, burada emek arzının şahısların muhtelif faktörlere göre adedi ve nispi dağılımlar üzerinde durmayacağız.

Biraz önce de söylediğimiz gibi emek arzını, işçi sayısı yerine iş saatleri olarak da ifade etmek mümkündür. Şüphesiz bir emek arzı şeklinde ortaya çıkan iş saatleri toplamı, geniş ölçüde işçilerin adedine bağlıdır. Fakat iş saatleri toplamı, yekûn işçi sayısında hiçbir değişme olmadan da kolaylıkla arttırılıp azaltılabilmektedir. Bu bakımdan iş saatlerini nazarı dikkate alan görüş ve hesap tarzı, işçi sayısını ele alan usulden çok daha isabetli ve manalıdır. Meselenin iş saatleri toplamı olarak tetkiki birçok bakımlardan ehemmiyet taşımaktadır.

---

#### OKUMA 4-2

Gündoğan, Naci, (2001), “İşgücünün Yaşlanması ve İşgücü Piyasalarına Etkileri”, *Ankara Üniversitesi, SBF Dergisi*. 56-4.

**İşgücünün yaşlanması.** Bugün başta Avrupa olmak üzere, gelişmiş ülkelerin önemli bir problemi olan nüfusun ve işgücünün yaşlanması sorunu, 21. yüzyılda dünyanın önemli yapısal sorunlarından birisi olmaya adaydır. Gelişmiş ülkeler bir yandan hızla yaşlanan nüfuslarını desteklemeye yönelik tedbirler alırken, diğer yandan da yaşlanan ve gelişen teknoloji karşısında yeni niteliklere gereksinim duyan işgücünün, işgücü piyasasıyla uyumunu sağlamaya yönelik çalışmalar yapmaktadırlar. Gelişmiş ülkelerin bugün karşı karşıya bulunduğu işgücünün yaşlanması sorunu, şu an demografik geçiş sürecini yaşayan Türkiye’de de yakın bir gelecekte kaçınılmaz olarak gündeme gelecektir.

Bugün özellikle Avrupa’nın en genç nüfusuna sahip olan ülkemizde, ne yazık ki, sahip olduğumuz bu kaynak yeterince değerlendirilememiş, gençlere yönelik başta eğitim olmak üzere, gerekli politikalar geliştirilmemiş, bunun sonucunda da sahip olduğumuz bu “avantaj”, ülkemiz için bir “soruna” dönüşmüştür. Eğer şimdiden gerekli önlemler alınmaz ve politikalar uygulanmazsa, bugünün başta işsizlik ve eksik istihdam gibi sorunlarıyla karşı karşıya bulunan genç işgücünün, otuz yıl sonrasında benzer sorunlar yaşayan “yaşlı işgücü” olması kaçınılmazdır.

---

#### OKUMA 4-3

Haziye, V. & Ecevit, E. (2023). “Yaşlanma, Doğuşta Yaşam Beklentisi ve Kentleşmenin İşgücü Arzı Üzerindeki Etkileri: Türki Cumhuriyetleri Üzerine Ampirik Analiz”. *Traders International Trade Academic Journal*, 6(2),150 -173. DOI: 10.55065/intraders.1242708

...Özellikle gelişmiş ekonomiler olmak üzere nüfusun yaşlanmasının ülke ekonomileri için ciddi tehditler oluşturduğu ve gelecek on yıllarda ekonomiyi daha da etkileme potansiyeli olduğu bilinmektedir. Bir ülkede nüfusun yaşlı nüfus lehine değişmesinin, ekonomi üzerindeki en önemli etkilerinden birisi de işgücü arzı katılım oranındaki değişimdir. Günümüzde yaşlanmanın işgücü arzı üzerindeki etkiler çok boyutlu olarak tartışılmaktadır. Bu çalışmada, Türki cumhuriyetleri üzerinden yaşlanmanın işgücü arzı

üzerindeki etkileri ele alınmıştır. Uygulama kısmında Panel DOLS ve Granger nedensellik analizlerinden yararlanılmıştır. 2000- 2018 dönemlerini kapsayan verilerin analiz sonuçlarına göre, Türki Cumhuriyetlerinde demografik değişim süreci ile ekonomik büyümenin faktörlerinden biri olan işgücü arasında uzun dönemli negatif yönlü bir ilişki vardır. Yaşlı nüfus, yaşam süresi ve kentleşme oranlarındaki %1'lik artış işgücü arzını sırasıyla %0,14 %0,74 ve %0,008 oranında azaltmaktadır. Yakın gelecekte yaşlanmanın, ülkelerin sosyal güvenlik sistemi ve bütçe yükü üzerinde oluşturacağı yükün bugünden tartışılması gerekebilir...

#### **4.6. Hanehalkı Üretimi ile Bağlantılı İşgücü Arzı Modeli**

---

Hanehalkı aynı çatı altında yaşayan kişilerden oluşan bir ekonomik birimdir. Bu tanımın işgücü arzı analizi bakımından önemi bireyin karar alma sürecinde yalnız olmadığının gösterilmesidir.

Hanehalkı işgücü arz modelinin iki ana bileşeni vardır: İlk olarak evde harcanan zaman bir üretimdir (yemek yapmak, çocuk bakmak vs..), boş zaman değerlidir. İkinci olarak birlikte yaşamda işgücü arz kararı, ev işlerinin yapılması ve boş zaman kararları diğer hane üyesi dikkate alınarak verilir.

Hanehalkı içinde çalışma kararının verilmesinde etkili olan faktörler ücret seviyesi ve hanehalkı içindeki yükümlülüklerdir. Bu faktörlerin yanı sıra hanehalkı içindeki birey ve çocuk sayısı da işgücü arz kararının verilmesinde etkili olacaktır. Örneğin küçük çocuğu olan kadınlar evde daha fazla zaman geçirmeyi tercih edecektir, dolayısıyla bunlar ücretli işlere daha az zaman ayıracaktır.

Bu durumda basit bireysel işgücü arz kararından daha karmaşık olan hanehalkı işgücü arz modeline geçilir. Hanehalkı işgücü arz modelinde hanehalkı içindeki üretim veya hanehalkı içinde geçirilen zaman dikkate alınmaktadır. Evde geçirilen zaman dinlenmeye ayrılabilceği gibi ev işlerini yapmaya da ayrılabilir. Sonuç olarak zamanın nasıl dağılacığı bütçe kısıtı altında yapılacak olan tercihlere bağlı olmaktadır. Hanehalkı üretiminde bir artış olduğunda tercihlerin nasıl belirleneceğinin analizi gelir ve ikame etkileri ile yapılabilir. Ücret arttığı zaman boş zamanın fırsat maliyeti artacağından birey çalışmayı tercih edebilir. Birey vereceği bu kararla sadece kendi faydasını değil aynı zamanda hanehalkının da faydasını arttıracaktır. Birey ücret artmış dahi olsa evde çocuk bakmayı veya daha düşük ücretle yarım gün çalışmayı tercih edebilir. Hanehalkı içindeki çalışma kararının alınmasında kimin daha üretken olduğunun bilinmesi önemlidir. Daha yüksek kazanç elde etmesi beklenen kişinin dışarda çalışması hanehalkı faydasını arttıracaktır.

Çoğu sanayileşmiş ülkede işgücü ekonomik ve sosyal destek programlarından yararlanır. Söz konusu yardımların işgücü arz kararında etkileri vardır.

## 4.7. Yardım sistemleri ve işgücü arzı

Sosyal destek programları çalışan kesime yönelik çocuk bakımı veya gelir desteği gibi programları kapsadığı gibi, işsizlik sigortası gibi iş arayan ve işini kaybedenlere ödenen tazminatları kapsamaktadır.

- **Çocuk Bakımı ve Emek Arzı:** Birçok hanehalkı içinde çocuk bakımı ile çalışma kararı birbiriyle bağlantılıdır. Bu bakımdan pek çok ülkede çocuk bakımını destekleyen politika uygulamaları vardır. Örneğin Türkiye’de çocuk bakımı için ailelerin bütçelerinden giderek daha fazla pay ayırdıkları gözlemlenmektedir. 4857 sayılı İş Kanunundaki “Gebe veya Emziren kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik” işverene bu konuda yükümlülükler getirmektedir. Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun 100-150 kadın işçi çalıştıran işyerlerinde bir yaşından küçük çocukların bakımına yönelik her türlü düzenlemenin yapılması zorunluluğu vardır. 150’den fazla kadın işçi çalıştırılan işyerleri ise 0-6 yaş çocuk bakımı için kreş açmak zorunludur. Halen Türkiye’de çalışan annelere verilen doğum izni süresi (8+8) 16 haftadır.

Dünya’da ücretli analık izni en uzun olan ülkeler 3 yıl ile Çek Cumhuriyeti ve Slovakya’dır. Yaşlanan Avrupa ülkelerinde doğum teşvik edilirken, Avusturalya ve ABD doğum sonrası izin konusunda diğer ülkeler kadar teşvik edici değildir, doğum sonrası izin süresinde herhangi bir garanti vermemektedir.

**Tablo 4.1 Seçilmiş Ülkeler için Ücretli Doğum İzni Süresi (2022)**

Ülke	Ücretli Doğum İzni Süresi	Ödenen Ücret Yüzdesi	Doğum İzni Ödeme Kaynakları
Türkiye	16 hafta	66,7	Sosyal Sigortalar
ABD	12 hafta	Ücretli izin yok <sup>(1)</sup>	
Finlandiya	105 gün	90 <sup>(2)</sup>	Sosyal Sigortalar
Norveç	18 hafta	100 <sup>(3)</sup>	Sosyal Sigortalar
İsveç	14 hafta	77,6 <sup>(4)</sup>	Sosyal Sigortalar ve Devlet (Belediye)
Danimarka	18 hafta	100 <sup>(5)</sup>	Devlet (Belediye)
Almanya	14 hafta	100	Sosyal Sigortalar
Fransa	16 hafta	100 <sup>(6)</sup>	Sosyal Sigortalar
Birleşik Krallık	52 hafta	90 <sup>(7)</sup>	İşveren
Yunanistan	43 Hafta	100 <sup>(8)</sup>	İşveren veya Sosyal Sigorta
Çek Cumhuriyeti	28 hafta	70 <sup>(9)</sup>	Sosyal Sigorta

Kaynak: ILO (2022)

(1) ABD’de bazı eyaletler yerel yasalarla, bazı işyerleri de kendi iç düzenlemeleriyle bu hakkı tanımaktadır.

(2) Belirlenmiş tavan tutarına kadar (yıllık £59 444) %90’ı ödenir.

(3) Ulusal sigorta yardımı ödemesinin 6 katı kadar olan tavan tutarına kadar %100’ü veya 22 hafta boyunca %80’i ödenir.

(4) Belirlenmiş tavan tutarına kadar (yıllık 465 000 kron veya aylık 38 750 kron) %77,6’sı ödenir.

(5) Belirlenmiş tavan tutarına kadar (tam zamanlı çalışanlar için haftada 4 450 kron, vergi öncesi) %100’ü ödenir.

(6) Belirlenmiş tavan tutarına kadar (aylık £3 377) %100’ü ödenir.

(7) Haftalık brüt kazancın %90’ı ilk 6 hafta için ödenir. £151.20 (çok düşük bir miktar) veya ortalama haftalık kazancın %90’ı sonraki 33 hafta için ödenir.

(8) Belirlenmiş tavan tutarına kadar 17 hafta boyunca %100’ü ödenir. Sonraki 6 ay için günlük asgari ücret kadar ödenir.

(9) Belirlenmiş tavan tutarına kadar (aylık 42 720 koruna) %70’i ödenir.

Çocuk bakımı maliyeti belli bir süre için sabit ise ve sübvansiyon olmadan ailelerin günlük olarak çocuk bakımına sabit bir miktar ödediği bir durumda anne çalışmaya karar verirse çocuk bakımına ödemesi gereken fiyatın üstünde bir gelir talep edecek ve bunun altında işgücünü arz etmek istemeyecektir.

Çalışmakta olan bir anne sübvansiyon alırsa faydası artacaktır, bu durumda gelir etkisi ortaya çıkacak ve anne çalıştığı saatleri azaltacaktır. İşgücünde olmayanlar anneler için çalışmakta olanlara sübvansiyon desteği işgücüne katılım isteğini artacaktır, diğer bir deyişle ikame etkisi ortaya çıkaracaktır.

Teorik olarak çocuk bakımı için sübvansiyonlar arttıkça işgücüne katılım da artmaktadır. Ampirik olarak da bakıldığında maliyetler düştükçe işgücüne katılım artmaktadır ve bu eğilim düşük gelirli gruplarda daha güçlüdür.

---

#### KUTU 4-1

#### **Türkiye’de doğum iznini yeniden düzenleyen 6663 sayılı ve 29/01/2016 tarihli yasa hakkında yorum (Kılıç 2016).**

Doğum yapan işçi ve memurlara part-time çalışma hakkı getirildi. Yasa, birinci doğum sonrasında 2 ay, ikinci doğum sonrasında 4 ay ve üçüncü doğum sonrasında 6 ay boyunca part-time çalışma hakkı tanıyor. Engelli çocuğu olanlar her doğumda 12 ay boyunca part-time çalışabilecek. Doğum sonrası ücretli izin hakkı sona erince part-time çalışma hakkı kullanılabilir. Part-time çalışanlara ayrıca süt izni verilmeyecek. Part-time çalışan işçiye yarım çalışma ödeneği ödenecek. Yarım çalışma ödeneğinin günlük miktarı, 54.90 TL olacak. Asgari ücret düzeyinden çalışan bir kadın işçinin ücretinde bir kayıp olmayacak. Asgari ücretten yüksek ücretle çalışan kadın işçiler için maddi kayıp ortaya çıkabilecek. Part-time çalışmadan yararlanan kadın çalışanlar için sigorta primleri işçi ve işveren payları, yarım çalışma ödeneği ödenen gün sayısı kadar İşsizlik Sigortası Fonu’ndan SGK’ya ödenecek. Kadın işçilerin bu haktan yararlanabilmesi için işçinin adına doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son 3 yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması, haftalık çalışma süresinin (haftalık en fazla 45 saat) yarısı kadar fiilen çalışılması, doğum ve evlat edinme sonrası analık hali izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içinde doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesi ile kuruma başvuruda bulunulması gerekecek. Doğumda veya doğum sonrasında annenin

ölümü halinde, doğum sonrası kullanılmayan süreler baba tarafından kullanılacak. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine sekiz hafta analık hali izni de kullanılacak. **İlkokula kadar...** Çocuk ilköğretim çağına gelinceye kadar işçi ebeveynlerden birisi, part-time çalışabilecek. Aynı şekilde memurlar da haftalık çalışma saatlerinin normal çalışma süresinin yarısı olarak düzenlenmesini talep edebilecek. Bu haktan yararlanan memurların mali hakları ve sosyal yardımları, part-time çalışmaya başlanan tarihi izleyen ay başından itibaren yarım ödenecek. Bununla beraber, derece yükselmesi ve kademe ilerlemesi için aranan süreler açısından bu şekilde çalışılan dönemdeki hizmet süreleri de yarım olarak dikkate alınacak. Part-time çalışmaya başlayan işçinin veya memurun aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilmesi de mümkün. Söz konusu durumda, part-time çalışmaya geçen işçinin yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erecek. Tam zamanlı çalışmaya dönmek isteyen işçinin işverene durumu bir ay önce yazılı olarak bildirmesi gerekiyor. **Eşlerden biri işsizse...**Ebeveynlerden birinin çalışmaması durumunda part-time hakkı kullanılmayacak. Part-time çalışma hakkını kullanan işçiye İşsizlik Sigortası Fonu'ndan herhangi bir ücret ödenmeyecek. İşçi, sadece çalışmasının karşılığı olan yarım ücretini alacak. Kamuda çalışan kadınların doğum öncesi analık izninin başlamasından önce doğum yapmaları halinde, bu süre doğum sonrası analık iznine eklenecek. Böyle bir durumda, eski düzenlemeye göre kadın çalışanın örneğin normalden 10 hafta önce doğum yapması halinde, doğum sonrası izne 8 hafta ekleniyordu. Yeni düzenlemede ise doğum öncesindeki sekiz haftadan daha erken gerçekleşen doğumlarda, aradaki süre de doğum sonrası izne ilav edilecek. Yani, örnekteki durumda, doğum 10 hafta önce gerçekleştiğinden 8+2 haftanın doğum sonrası izne eklenecek.

---

#### OKUMA 4-4

#### Türkiye'de çocuk bakım bakım hizmetleri (Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu 2009)

Türkiye'de çocuk bakım hizmetlerinin yetersizliği bu raporun temel çıkış noktalarından birini oluşturmaktadır. Bu raporda da aktarmaya çalışacağımız gibi, Türkiye'de çocuk bakımı alanında yeterli kurumsallaşmadan söz etmek mümkün görünmemektedir. Okul öncesi yaş grubunda bulunan çocukların bakımı, bir kamu sorumluluğu olarak ele alınmaktan ziyade aile ve akrabalar ve özellikle de kadınlar tarafından üstlenilen bir yükümlülüktür. Kamu tarafından sağlanan çocuk bakım hizmetleri son derece yetersiz iken, özel sektör tarafından sağlanan hizmetler de sosyo-ekonomik anlamda çok sınırlı bir kesimin erişebileceği niteliktedir. Ayrıca, Türkiye'de çocuk bakımı ve erken çocukluk eğitimi hizmetlerine erişim oranlarına bakıldığında, bölgeler arası eşitsizlik çarpıcı bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Çocuk bakım ve eğitim hizmetlerinde görülen bu durum gerek toplumsal cinsiyet bağlamında gerek daha genel anlamda sosyal ve ekonomik eşitsizliklerin yeniden üretimini birlikte getirmektedir. Bu bağlamda yerel yönetimlerce açılacak, ancak finansmanın ve asgari kriterlerinin ulusal politika ile belirleneceği ücretsiz mahalle kreşlerinin, çocuk bakımı hizmetlerinin yaygınlaştırılmasına yönelik önemli katkıları olabileceğini düşünüyoruz. Türkiye'de kamu tarafından ucuz/ücretsiz ve nitelikli bakım hizmeti sağlanmasına yönelik talepler, birçok kadın örgütü ve sendika tarafından dile getirilmektedir. Mart 2009 yerel seçimleri öncesinde kadın örgütleri, "kadın odaklı" yerel politikalar ve "toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelendirme" konusundaki taleplerini de daha kuvvetli vurgulamaya başladılar. Bu talepler arasında yerel yönetimlerin, çocuk, yaşlı ve engelli bakım hizmetleri konusunda sorumluluk alması ve hizmetlerin mahalle ölçeğinde odaklanması gerektiğini savunan görüşler de bulunuyor.

Yerel yönetimlerin bakım hizmetleri ile ilgili sorumluluğunu vurgulayan bu toplumsal talep ile birlikte düşünüldüğünde, bu raporda önerdiğimiz ücretsiz mahalle kreşleri modelinin vakitlice olduğunu düşünüyoruz. Ancak belirtmemiz gerekir ki bu raporu Mart 2009 seçimleri öncesinde gündeme getirebilmek adına, çalışmayı kısıtlı bir zaman içinde tamamlamak durumunda kaldık. Dolayısı ile burada kapsamlı bir araştırma ve detaylandırılmış bir model önerisi sunmaktan ziyade, konunun önemine dikkat çekmeyi ve mahalle kreşleri modelinde örgütlenebilecek bakım hizmetleri ile ilgili ilk tespitleri ortaya koymayı amaçlıyoruz. Ücretsiz mahalle kreşlerinin önemini ve potansiyel katkılarını şu şekilde özetleyebiliriz:

-... mahalle kreşleri, kadınlar ve kız çocukları üzerindeki bakım yükünün kısmen de olsa azaltılması yönünde bir katkı sağlayacaktır.

-... mahalleler bazında ücretsiz kreşlerin yaygınlaştırılması, halihazırda bu hizmetlere erişimi olmayan kesimlerin hizmete erişimini kolaylaştıracak ve böylelikle çocuk hizmetleri konusunda toplumsal eşitliğin sağlanması açısından sınırlı ama önemli bir katkı sağlayacaktır.

-...mahalle kreşlerini, evrensel olarak yaygınlaştırılması gereken bir model olarak düşünmekle birlikte, sosyal ve ekonomik olarak dezavantajlı bölgelere öncelik verilmesi gerektiğini düşünüyoruz.

- **İşsizlik sigortası** iş arayan ve işini kaybedenlere ödenen bir tazminattır. İşsizlik sigortası uygulamalarının işgücü arzı üzerindeki etkileri farklı düzeylerde ortaya çıkabilir. İlk olarak işsizlik sigortasından yararlanan bireylerin iş arama dürtülerinin azalacağı sıkça iddia edilir. Bu durumda boş zaman tercihi artacaktır. İşsizlik sigortasının iş arama süresini uzatması nedeniyle uzun dönemli işsizlik sorunu yarattığı da kabul edilen bir gerçektir. Ancak işsizlik sigortası ile sağlanan gelir telafisi programları talep istikrarı sağladığı için piyasada mal ve hizmet talebinden kaynaklanabilecek (Keynesci) bir işsizlik sorununu da önleyecektir.

İşgücü arzının ücretteki değişimlere vermiş olduğu yanıtın **politika belirleme sürecinde** önemli bir rol oynadığını belirtmek gerekir. Örneğin işsizlik sigortası belli bir süre için gelir kaybının bir kısmını telafi eder. Ancak işsizlik sigortası programlarında da ödemelerin bir üst limiti vardır. Türkiye’de günlük işsizlik ödeneği, 2013 yılı itibariyle, sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %40’ı olarak hesaplanmaktadır. Bu şekilde hesaplanan işsizlik ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının %80’ini geçmemektedir. (İŞKUR 2014, 2024).

**Tablo 4.2. 2024 yılı için aylık işsizlik ödeneği hesabı**

	Son 4 Aylık Prime Esas Kazançların Aylık Ortalaması	Hesaplanan İşsizlik Ödeneği Miktarı	Damga Vergisi Oranı	Ödenecek İşsizlik Ödeneği Miktarı
Son 4 Ay 2024 Yılına Ait Asgari Ücretle Çalışan	20.002,50	8.001,00	0,00759	7.940,27
Son 4 Ay 25.000 TL ile Çalışan	25.000,00	10.000,00	0,00759	9.924,10
Son 4 Ay 41.000 TL ile Çalışan	41.000,00	16.002,00(*)	0,00759	15.880,54

(\*) Hesaplanan işsizlik ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının %80'ini geçemeyeceği için sigortalı işsize ödenecek aylık işsizlik ödeneği miktarı bu şekilde hesaplanmıştır.

Kaynak: İŞKUR, (2024), *İşsizlik ödeneği*, <https://iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/issizlik-odeneği/> (erişim 12.09.2024).

İşsizlik sigortası ödenek seviyesi ülkeden ülkeye değişmektedir. Örneğin ABD'de işsizlik sigortası kaybedilen kazancın yarısını öderken, bu ödemeye bir üst sınır getirmiştir. Buna göre işsizlik sigortası ortalama kazancın üçte ikisini geçemez. Refah programlarının sunduğu gelir garantisinin hangi düzeyde olacağına, aile büyüklüğü, yaşanan yerin yaşam maliyeti ve yerel refah düzenlemeleri dikkate alınarak hükümetlerin yetkili organları karar verir. Düşük gelirle çalışanların gelirinin sübvansede edilmesi veya tamamen gelirden yoksun olanlara gelir desteği verilmesi refah politikaları kapsamındadır. Bu çerçevede iki farklı refah politikası uygulaması vardır: İlk olarak ABD gibi refah programlarını kısıtlayarak çalışmayı teşvik etmek ve sorumluluğu *kişinin başına çaresine bakmaya* bırakan yaklaşım. Diğeri ise Kıt'a Avrupası yaklaşımı olarak bilinen, refah ödemelerinin güçlü olduğu ve refah düzeyini yükseltmenin bir *kamu sorumluluğu* olduğunu savunan görüştür.

Her türlü gelir telafisi programlarının bireyin işgücü arzı üzerindeki etkisi tamamen bireysel tercihlerin bir fonksiyonu olacaktır. Bireysel işgücü arz tercihleri ise hanehalkı içindeki etkileşimler çerçevesinde alınacaktır. Birey çalışmadan da asgari bir gelire sahipse çalışılan saatlerde bir azalma olacaktır; ancak birey gelir telafi programlarıyla da olsa yoksulluk kapanına düşebilir, bu durumda birey boş zaman tüketiminden vazgeçerek çalışmaya daha fazla zaman ayıracaktır. Farklı tercihleri belirleyen ise bireylerin karşılıklarına çıkan fırsatlar ve zevklerdir. Çalışmayı bir yaşam biçimi olarak gören birey açısından çalışma tercihi ağır basarsa, birey gelir ve bu gelirin satın alabileceği mal ve hizmet için yüksek bir tercih gösterecektir. Bireyin çalışmayı tercih etmesi için çalışmadığı duruma göre daha yüksek bir kayıtsızlık eğrisi üzerinde olması gerekmektedir.



## 4.8. Toplam işgücü arzı

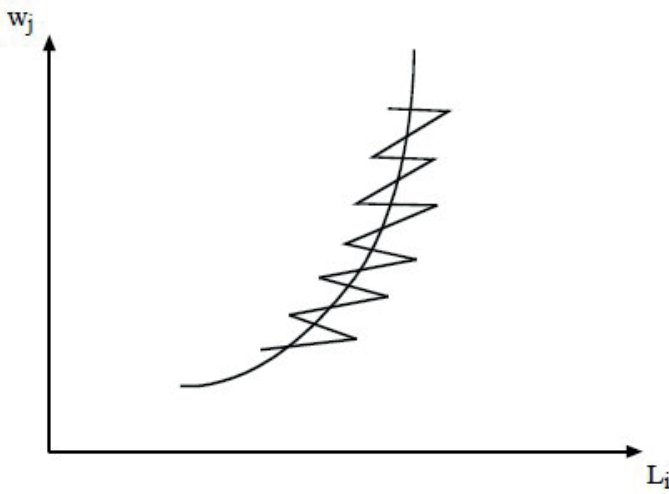
Bireysel işgücü arzlarının toplamı belli bir işgücü piyasasını oluşturur. Bu düzeyde kavramsal ve efektif işgücünü ayırt etmek gerekir. Kavramsal işgücü arzı, bireyin her ücret düzeyine sunmaya hazır olduğu işgücünü ifade etmektedir. Efektif işgücü arzı ise belli bir ücret düzeyinde ve işgücü talebine uygun vasıflara sahip bireyin işgücü arzını ifade eder. Bu ayırım gönüllü ve gönülsüz işsizlik açıklaması için önem taşımaktadır. Bireyin her ücret düzeyi için çalışma ile boş zaman tercihi farklılaşacaktır.

Neo-klasik modelin varsayımına göre tam rekabetçi bir piyasada emek homojen olduğu için her bir bireyin arzlarının yatay toplamı belli bir piyasadaki toplam işgücü arzını oluşturacaktır:

$$\sum_{i=1}^n H_i (w_i/p, Y_i/p, T)$$

Tercihler farklı farklı da olsa yeterince çok sayıda birey olduğu için esnek bir işgücü arzı eğrisi tanımlanabilir. Az sayıda kişi olsaydı basamaklı bir işgücü arz eğrisi olurdu.

Şekil 4.10 Toplam işgücü arz eğrisi



Buraya kadar konular statik bir analiz kapsamında ele alındı. Bireyin çalışma ile boş zaman arasındaki tercihi kaba bir varsayımdır. Çünkü birçok ülkede haftalık çalışma saatleri yasal olarak belirlenmiştir (40-45 saat/hafta), dolayısıyla bireyin ne kadar çalışacağı bellidir.

Ancak birey çalışma kararını tek başına vermez, hanehalkı içindeki diğer bireylerin kararlarından da etkilenir. Dolayısıyla bireyin kararında diğer aile fert-



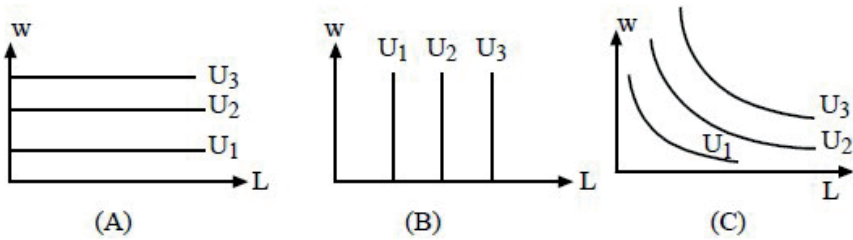
lerinin çalışma ile boş zaman arasındaki tercihleri de rol oynayacaktır. Bu çerçevede hanehalkı üretimi ve iş bölümü bireysel işgücü arzında belirleyici olacaktır.

#### 4.9. Sendikalı işgücü arzı

Sendikalar, yasalar, sözleşmeler, sosyal normlar işgücününün tam rekabetçi bir piyasada arz edilmediğini göstermektedir.

Sendika ortak bir politika belirler ve üyeler bu politikayı benimser. Bu bakımdan sendikaların tercihlerinin nasıl belirlendiği önemlidir.

Şekil 4.11 Sendika tercihleri farksızlık eğrileri



(A) durumu sadece ücret maksimizasyonu yapan bir sendika tercihini yansıtır. Bu durumda farksızlık eğrileri yataydır. Sendika ücreti firmanın maliyetleri ancak karşılayabileceği bir noktaya kadar arttır, istihdam ile ilgili değildir. Bu durumda istihdamı firma belirler.

(B) durumunda sendika salt istihdam maksimizasyonu yapar ve ücret geçimlik veya çekince ücret seviyesindedir.

(C) durumunda ise sendika hem ücret hem de istihdam seviyesi ile ilgilidir.

Sendikalı bir ekonomide istihdam ücret ilişkisi işgücü talebindeki değişmelere sendikanın nasıl yanıt vereceği ekseninde incelenmelidir. Eğer işgücü talebi düşerse sendikalar ücret yerine istihdamın düşmesini tercih eder. İşgücü talebindeki bir artış karşısında ise sendika ücret artışını istihdam artışına tercih edecektir.

Bu çerçevede sendikanın fayda fonksiyonu (U) şöyle oluşturulabilir:

$$U = U(w_u, L, w_c, M)$$

$w_u$ : Sendika ücretidir. Ücret arttıkça sendikanın faydası artar.

L: İstihdam seviyesidir. İstihdam arttıkça sendika fayda artar, işsizlik artarsa sendika faydası düşer.

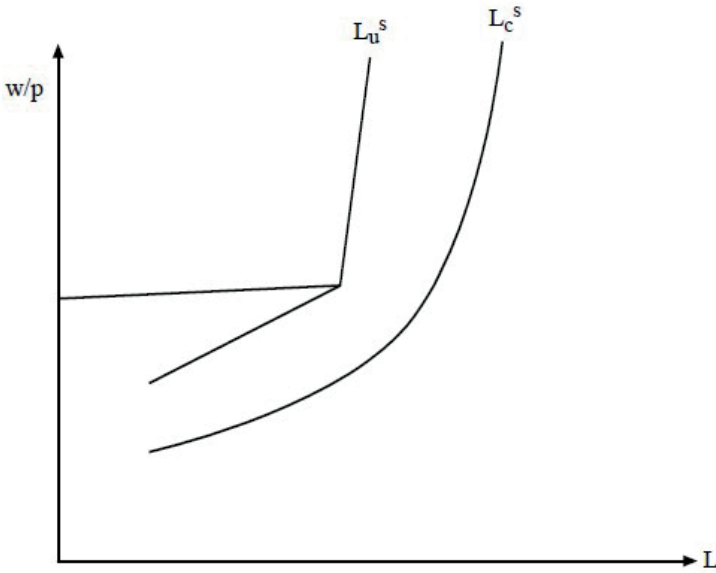
$w_c$ : Kıyas ücretidir (piyasa ücreti). Kıyas ücreti arttıkça sendika faydası düşer.

M: Sendika üye sayısıdır. Üye sayısı arttıkça sendika faydası artar.

Sendikanın işgücü arzı üzerindeki kontrolü sendikalaşma oranına bağlıdır. Sendikalaşma oranı ne kadar yüksekse sendika o kadar güçlü olacaktır a priori, ama tek başına sendikalaşma oranı yeterli değildir bunun yansira toplu sözleşme yapısı ve yasal düzenlemeler de sendikaların güçlü olmasını sağlar.

Sonuç olarak sendikalı işgücü arz eğrisi rekabetçi işgücü arz eğrisinden farklıdır.

**Şekil 4.12 Sendikalı ve sendikasız işgücü arz eğrileri**



Sendikalı işgücü arz eğrisi dirseklidir ve dirseğin üst kısmında esnekliği düşüktür. Böyle olmasının nedeni ise sendikaların işgücü talep artışı karşısında ücret artışını istihdama tercih edecek olmalarıdır.

## 4.10 İşgücü arzı ile ilgili ampirik çalışmalar

Ampirik çalışmaların çoğu ücretin arz esnekliğinin tahmin edilmesi ve beşeri sermaye yatırımının işgücü arzı üzerindeki etkileri üzerinedir.

Ampirik çalışmaların, hayatın tüm aşamalarının çevresel faktörlerin etkisiyle değerlendirilmesi olarak tanımlanabilecek “Yaşam-Döngüsü (Life-Cycle) modelleri üzerinden yürütüldüğü ifade edilebilir. Diğer bir deyişle, işgücü arzına yönelik ampirik çalışmalar zaman faktörünü dikkate alan dinamik işgücü arz modelleriyle yapılmaktadır. Yaşam döngüsü modellerinde bireyin her dönem için elde edebileceği potansiyel gelirin maksimizasyonu problemi çözümlenir.

İşgücü arzı konusunda ampirik çalışmalara konu olan diğer bir faktör “ücretlerdeki değişimler”dir. Ücretteki değişmeye bağlı olarak işgücü arz esnekliğinin tahmin edilmesi işgücü piyasası politikaları açısından önemlidir. İşgücü arz esnekliğinin ölçülmesinde ekonometrik modeller kullanılır. Gelir esnekliği negatif ise boş zaman normal maldır ve daha fazla talep edilir; gelir esnekliği pozitif ise birey daha fazla çalışmayı tercih edecektir.<sup>2</sup>

Ekonometrik çalışmaların yanısıra doğal deneyimler de işgücü arzı hakkında ampirik çalışmalara izin verir. Örneğin izlenen ekonomi politikalarına tepkiyi ölçmek bakımından aynı karakteri taşıyan iki grup arasındaki davranış farklılığı gözlemlenebilir. Bu çerçevede “farklı tahminlerin farkı” belirlenir. Örneğin ABD’de 1986 yılında yapılan vergi reformunun işgücüne katılım ve çalışılan saatler üzerindeki etkisini araştıran Eissa and Liebman (1996) çalışmasında yalnız kadınlar araştırma evreni oluşturmuş. Kontrol grup çocuksuz yalnız aileler olurken; incelenen grup çocuklu yalnız anneler olmuştur. Çalışma, çocuklu ailelerin IKO’sunun 1.9 puan artmış olduğu soncuna ulaşılmıştır.

İşgücüne katılım oranlarındaki gelişmeleri inceleyen çalışmalar ise yaşam biçimlerinin değişmesi ve özellikle de ücretlerdeki artış nedeniyle kadın işgücüne katılımın arttığını göstermektedir. Ev içi teçhizat (çamaşır makinesi, elektrikli ev aletleri vs.) ve çocuk bakımı hizmetlerinin fiyatlarındaki düşüşün kadınların işgücü piyasasına girmesinde etkili olduğu tespitleri yapılmaktadır. Erkek işgücüne katılımında ise tarihsel olarak bir düşme söz konusudur. Erkek işgücüne katılım 1960-2000 yılları arasında Avrupa ülkelerinde 17 puan düşmüş, ABD’de ise 7 puan düşmüştür. Buna karşılık, aynı dönem itibarıyla, kadın işgücüne katılım 7 puan artmıştır. (Cahuc and Zylberberg, 2004: 48).

İşgücü arzı analizlerinde çalışılan süre ve emeğin üretkenliği de önemli bir araştırma alanıdır. 1997’de saat başı üretim 1870’e göre, Fransa, Almanya ve İsveç’te 15 kat; ABD’de 6 kat; Britanya’da 7 kat daha fazladır. ABD ve Britanya için saat başı üretim artışının Kıt’a Avrupası ülkelerine göre daha düşük olması-

<sup>2</sup> Daha fazla bilgi için bkz. Blundell at al., 1992.

nın nedeni bu ülkelerde üretkenliğin 19.yy'da daha yüksek olmasıdır. Endüstri devrimiyle başlayan uzun çalışma sürelerinin düşmesi ücret artışının gelir etkisi olarak değerlendirilebilir.

Çalışmalar kadınların ücretlerinin erkeklere göre daha düşük olduğunu ortaya koymaktadır. Evli kadın için eşinin ücreti kendisinin ücret dışı geliri olarak kabul edilmektedir. Yarı zamanlı işlerde çalışanların %70'i kadınlardan oluşmaktadır.

## Özet

Bireyin çalışma kararı teorik olarak çalışma ile boş zaman arasındaki bir tercih olarak tanımlanır. Çalışma ile boş zaman arasındaki tercihte belirleyici faktörler bireyin toplam gelir düzeyi ile bir saat boş zamanın fırsat maliyeti olan saat ücret oranı olacaktır. Birey bütçe kısıtı altında iki mal arasında seçim yaparak faydasını maksimize eder. Birey çalışma kararını tek başına vermez, hanehalkı içindeki diğer bireylerin kararlarından da etkilenir. Bu çerçevede hanehalkı üretimi ve iş bölümü bireysel işgücü arzında belirleyici olacaktır. Sendikalı bir ekonomide istihdam ücret ilişkisi işgücü talebindeki değişmelere sendikanın nasıl yanıt vereceği ekseninde incelenir. Eğer işgücü talebi düşerse sendikalar, ücret yerine istihdamın düşmesini tercih eder. İşgücü talebindeki bir artış karşısında ise sendika ücret artışını istihdam artışına tercih edecektir. Politika uygulayıcıları için önemli bir kavram olan işgücü arz esnekliği arz edilen işgücü miktarındaki oransal değişime göre ücret oranındaki değişimdir.

### Anahtar kavramlar

İşgücüne katılma oranı	Marjinal ikame oranı	Sendikalı işgücü arzı
Fırsat maliyeti	Rezervasyon ücreti	İşgücü arz esnekliği
Farksızlık eğrisi	Hanehalkı işgücü arzı	

## Kaynakça

Blundell at al., (1992), "Taxation and empirical labour supply models: Lone parents in the UK", *Economic Journal*, 102, pp.265-278.

Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu, (2009), Türkiye'de Çocuk Bakım Hizmetlerinin Yaygınlaştırılmasına Yönelik Bir Öneri: Mahalle Kresleri, Mart, <http://www.spf.boun.edu.tr/docs/MAHALLE%20 KRESLERI%20-%20ARASTIRMA%20 RAPORU.pdf>

Cahuc P., and A., Zylberberg, (2004), *Labour Economics*, MIT Press.

Ehrenberg R.G. and Smith R.S., (2006), "Modern Labor Economics", 9. Edition, 9th (Int.), MA: Addison Wesley. Boston: Pearson.

Eissa N. and Liebman. J., (1996), "Labour supply responses to the earned income tax credit", *Quarterly Journal of Economics*, 112:(2), pp.605-607.

Ekin, N., (2011), "Gelişmiş ve Az Gelişmiş Ekonomilerde Emek Arzının Hususiyetleri". *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (15), 147-166.

Elliot, R. F, (1997), "Karşılaştırmalı Çalışma Ekonomisi", Ankara Üniversitesi Yayını, Ankara.

Gündoğan, Naci, (2001), "İşgücünün Yaşlanması ve İşgücü Piyasalarına Etkileri", Ankara Üniversitesi, SBF Dergisi. 56-4.

Haziye, V. & Ecevit, E., (2023), "Yaşlanma, Doğuşta Yaşam Beklentisi ve Kentleşmenin İşgücü Arzı Üzerindeki Etkileri: Türkiye Cumhuriyeti Üzerine Ampirik Analiz", *In Traders International Trade Academic Journal*, 6(2), 150 -173. DOI: 10.55065/intraders.1242708

ILO, (2022), *Care at work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work*, [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms\\_838653.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_838653.pdf)

İŞKUR, (2014), İşsizlik Sigortasının Kapsamı, <http://www.iskur.gov.tr/isArayan/issizlikSigortasi.aspx> (11.03.2014).

İŞKUR, (2024), İşsizlik ödeneği, <https://iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/issizlik-odeneği/> (erişim 12.09.2024).

Kılıç, Cem, (2016), "Part-time yasasının annelere faydası", *Milliyet gazetesi*, 14.02.2016

OECD, (2012), *Labour Force Statistics (database)*, December.

Ökten, Çağla, (2023), "2023 Nobel İktisat Ödülü-İşgücü piyasasını tarihsel veriyle anlamak", 16 Kasım 2023, <https://sarkac.org/2023/11/2023-nobel-iktisat-odulu/> (Erişim 08.08 2024).

Özdemir, Esin ve diğerleri, (2009), Türkiye ile diğer OECD Ülkelerinin Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Alanında Karşılaştırılması, Ekim, TOBB Yayını, <http://www.tobb.org.tr/Documents/yayinlar/OECD.pdf>

Toksöz, G., (2007), "İşgücü Piyasasının Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Analizi ve Bölgeler Arası Dengesizlikler", *Çalışma ve Toplum*, 4.

## Seçilmiş okumalar

Briggs, Depew, Todd A. Sorensenb, (2013), "The elasticity of labor supply to the firm over the business cycle", *Labour Economics*, Volume 24, October, P.196-204.

Dedeoğlu, Saniye, (2009), "Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Cinsiyet Eşitliği Politikaları, Kadın İstihdamı ve İstihdam Dışılık", *Çalışma ve Toplum*, Sayı 21, Sayfa: 41-54.

Devitt, Camilla, (2015), "Mothers or Migrants? Labour Supply Policies in Ireland 1997-2007", *Social Policy*, (2015).

Doğan, Elif T., (2012), "Hamile Kadınların Çalışma Yaşamında Maruz Kaldığı Ayrımcı Uygulamalar", *İş - Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, (14/2), 79 - 98.

Ecevit, Y., (2007), "Türkiye'de Kadın Girişimciliğine Eleştirel Bir Yaklaşım". ILO Türkiye Direktörlüğü, Ankara, 28.

Ercan, Hakan, (2007), "Türkiye'de Gençlerin İstihdamı", Ankara, Uluslararası Çalışma Ofisi, <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/publ/online.htm>

Gülmez, Mesut, (2008), "Sendika Hakkı, Toplu Sözleşme ve Grevi de İçeren Toplu Eylem Haklarını Kapsar mı?", *Çalışma ve Toplum*, 2008/3 <http://www.calismatoplum.org/sayi18/makale18.htm>

Jeff E. Biddle and Daniel S. Hamermesh, (1990), "Sleep and the Allocation of Time", *Journal of Political Economy*, 98 No.5 Oct.

Omay Umut, (2008), "Boş Zamanın Manipülasyonu ve Çalışma", *İş, Güç, The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, vol.10, pp.122-147.

Schirle, Tammy, (2015), "The effect of universal child benefits on labour supply", *Canadian Journal of Economics*, Vol.48, Issue 2, p.437-463, May 2015.

Toksöz, Gülay, (2007), "Türkiye'de Kadın İstihdamının Durumu", Ankara, Uluslararası Çalışma Örgütü, <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/publ/online.htm>

Tezgel, Osman ve Ş. Gökbayrak, (2013), "The Effects of Gender Inequalities in Labor Market and Social Security System on the Women Social Inclusion in Turkey", *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, (15 /4), 39 - 59.

Kuran, Melih, (2022), "Genç İşsizliği Sorunu: İşgücü Arzı ve Talebi Açısından Bir Değerlendirme", *Çalışma Hayatının Güncel Sorunları*, Ed. Mete Kaan Namal ve Bülent Arpat, Paradigma Akademi Yayınları, Çanakkale.

## Çalışma soruları

1. İşgücüne Katılım Oranı nedir? Türkiye'de işgücüne katılımı kır-kent ve kadın-erkek açısından değerlendiriniz.

2. Farksızlık eğrilerinin özellikleri nelerdir?

3. Marjinal İkame Oranı nedir?

4. Bütçe kısıtı altında bireyin fayda maksimizasyonu ne şekilde gerçekleşmektedir? Şekil yardımı ile açıklayınız.

5. Bireyin boş zaman ve çalışma arasındaki tercihini şekil yardımıyla açıklayınız.

6. Bireyin çalışma kararını hanehalkı üzerinde etkili olan faktörleri belirtiniz.

7. Çocuk bakımı sübvansiyonlarındaki artışın hanehalkı işgücü arzı üzerindeki etkisini açıklayınız.

8. Sendikali işgücü arz eğrisinin özelliklerini şekil yardımıyla açıklayınız.

# 5. BÖLÜM

## İŞGÜCÜ PİYASASI DENGE ANALİZİ

### Neler öğreneceğiz?

Bu bölümde tam rekabet ve eksik rekabet koşullarında işgücü piyasasında dengenin nasıl oluştuğu incelenecektir. İşgücü piyasasında oluşan denge ücret seviyesini ve istihdam seviyesini belirler. Teorik olarak işgücü piyasasındaki dengenin etkin olması kaynakların tahsisinin doğru yapıldığı anlamına gelmektedir. Kamu politikaları oluşturulurken sıklıkla tartışma konusu olan, politikaların daha etkin bir kaynak tahsisi yapıp yapamayacağıdır. Bu bölümdeki bilgiler bazı hükümet politikalarının -örneğin vergi, sübvansiyonlar ve göç gibi- işgücü piyasasındaki dengeyi nasıl etkilediğini anlamamızı sağlayacaktır.

### İçerik

- 5.1 Rekabetçi işgücü piyasasında denge analizi
- 5.2 Eksik rekabetçi işgücü piyasasında denge analizi
- 5.3 Ücret seviyesini etkileyen politika uygulamaları



Çalışanlar ücret yüksek olduğunda daha fazla çalışmayı tercih ederken, firmalar ücret düştükçe daha fazla kişiyi işe almayı tercih edecektir. Bu bakımdan işgücü piyasasında denge iki karşıt durumun analizi olacaktır. İşgücü piyasasında dengeye nasıl ulaşıldığının anlaşılması çalışma ekonomisi içindeki en önemli konulardan birini oluşturmaktadır. Ücret neden artıyor veya düşüyor, neden bazen işgücü piyasası koşulları daha kötü, neden bazen yeterli iş olanakları yok? Bu soruların yanıtları işgücü piyasası denge analizi içinde yer almaktadır.

Bu bölümde işgücü piyasasında denge analizi rekabetçi ve rekabetçi olmayan koşullar ayırt edilerek yapılacaktır.

## 5.1. Rekabetçi işgücü piyasasında denge analizi

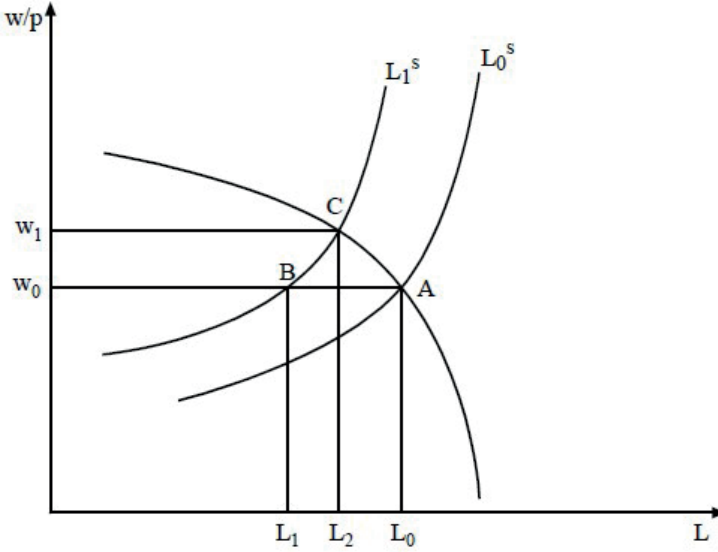
Rekabetçi işgücü piyasasında her zaman tam istihdam vardır. Çünkü rekabetçi bir işgücü piyasasında cari ücret düzeyinde çalışma isteğinde olan herkes iş bulabilmektedir. Neo-Klasik teori çerçevesinde tam istihdamı otomatik olarak sağlayan mekanizmanın iki temel dayanağı vardır: Bunlardan ilki Say Yasası veya Mahreçler Yasası olarak da bilinen “*her arz kendi talebini yaratır*” prensibidir. Bu yasaya göre piyasada talep yetersizliği sorunu olmayacaktır, üretim artışı eşanlı olarak kendisi kadar bir talep yaratacaktır. İkincisi ise piyasanın dengede olmasının garantisini oluşturan “*reel ücretlerin tam esnekliği*”dir. İşgücü arzının işgücü talebine eşitlendiği noktada oluşan ücret seviyesinde çalışma isteğinde olan herkes iş bulabilmektedir. Ancak bu durum Neo-Klasik tam istihdam teorisinin işsizlik sorununu tamamen göz ardı ettiği anlamına gelmemektedir. Neo-Klasik yaklaşımda gönüllü ve geçici bir işsizlik sorunundan söz edilmektedir.

Daha yüksek ücretlerde çalışma isteğinde olanların oluşturduğu gönüllü işsizlik -*ceteris paribus*- işgücünü arz edenler arasındaki rekabet sayesinde ortadan kalkacak ve dengeye geri dönme eğilimi güçlü olacaktır. Diğer bir deyişle, rekabetçi bir işgücü piyasasında çok sayıda alıcı ve çok sayıda satıcının varlığı dengenin istikrarını sağlamaktadır. Çünkü çalışanlar benzer piyasalarda iş arayarak piyasalar arasındaki koşulları eşitler.

İşgücü arzı ile işgücü talebinin rekabetçi koşullarda karşı karşıya gelmesi işgücü piyasasının temel işleyiş mekanizmasını temsil eder ve bu geleneksel marjinalist analizdir. Şekil 5.1’de A noktasındaki denge işgücü arzı ile işgücü talebini eşitlemektedir. A dengesinde çalışma koşullarında bir değişme olsun, örneğin istihdam koşulları kötüleşsin. İşçiler bu durumun genel olmadığını düşünerek başka yerlerde iş arayacaklar ve istihdam düşecektir. Bu durumda daha az işçi çalışmak isteyecektir ve işgücü arz eğrisi sola kayacak ve  $L_0^s$ ’dan  $L_1^s$ ’ye geçerek yer değiştirecektir. Bu durumda yeni denge noktası A’dan B’ye kayacaktır. Fakat B noktası arz ve talebi eşitlemediği için denge değildir. Firmalar işten ayrılmaları önlemek için işçilere ödediği ücreti  $W_0$ ’dan  $W_1$ ’e arttırarak bazı işçilerin yeniden işe dönmelerini sağlayacak, böylece C noktasında yeni bir denge oluşacaktır. C noktasında istihdam  $L_1L_2$  kadar artacak ve  $L_0L_1$  kadar olan

istihdam kaybı biraz olsun telafi edilmiş olunacaktır.

Şekil 5.1 Rekabetçi işgücü piyasasında denge



Rekabetçi koşullardaki denge mekanizmasında işi bırakma eylemi işçinin bir tercihidir. Bilgi, bireylerin davranışlarında ortaya çıkar. Çalışma koşullarındaki kötüleşmenin değişmeyeceğini düşünen işçilerin tercihi işten ayrılmaktır. Rekabetçi mekanizmanın işleminde çalışanlar hoşnutsuzluklarını dile getirmezler, diğer bir deyişle iletişim yoktur. Yeni denge için gerekli koşullar: Çalışma koşullarının gerçekten kötüleşmiş olması, işçi-işveren arasında iletişim olmaması, bilgilerin sadece bireyin davranışlarında ortaya çıkması ve işten ayrılma önünde bir engelin bulunmamasıdır.

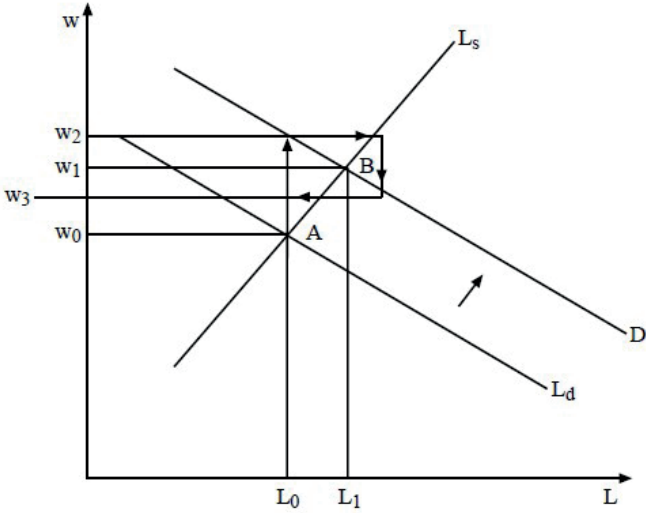
İşgücü piyasasının dengeye nasıl geldiği kadar önemli olan diğer bir konu da bu **dengeğin etkinliği analizidir**. Rekabetçi işgücü piyasasında ekonomik etkinliği "tek ücret" in emeğin marjinal ürün değerine eşit olması sağlamaktadır. Neo-klasik teorinin emeğin homojen (becerilerin veri olması) olduğu varsayımından hareketle ücretler eşitlenecektir. Teorik olarak firmanın karını maksimize ettiği "marjinal maliyet=marjinal gelir" koşulunda emek tahsisi de etkin olacaktır. Diğer bir deyişle kaynak tahsisinin etkin olması için faktör fiyatlarının marjinal ürün değerine eşit olması gerekir.

Buraya kadar yapılan rekabetçi işgücü piyasası denge analizi statiktir. Bu analizin dinamik hale getirilmesi bu kitabın kapsamı dışındadır. Bununla beraber Kutu 5-1'de yer alan ve dinamik bir analize örnek oluşturabilecek Örümcek Ağı Modeline kısaca bir göz atılabilir:

### Örümcek ağı modeli

Eksik rekabet koşullarında, örneğin çok nitelikli meslekler için oluşan işgücü piyasalarında (mühendis, doktor gibi...) denge hemen sağlanmaz. Aşağıdaki şekilde görüldüğü gibi yeni mezun mühendislerin oluşturduğu işgücü piyasasında başlangıçta denge ücret düzeyi  $w_0$  olsun. Mühendis talebindeki artış işgücü talep eğrisini sağa doğru kaydırırken ücret artar ve  $w_1$  olur. Anında mühendis yetişmeyeceği ve öğrencilerin de gelecek fırsatlar konusunda yanılabilirler dikkate alındığında işgücü piyasası artan talebe uyum sağlayacaktır. Mühendis talebinin artması nedeniyle daha fazla kişi mühendislik okumak isteyecek ve bir süre sonra piyasada daha çok mühendis işgücünü arz edeceği için ücret düşecek ve bu süreç bu şekilde devam edecektir. Esnek olmayan bir işgücü arzı olan mühendislik mesleği için başlangıçtaki yüksek ücretler nedeniyle oluşan fazla işgücü arzı yeni girişler ile dengeye gelerek ücretlerin düşmesi ve yeni bir dengenin oluşması ile sonuçlanacaktır. Örümcek ağı şekli de bunun sonucunda ortaya çıkacaktır. (Borjas 2008: 197-199)

Yeni mezun mühendis piyasası için örümcek ağı modeli:



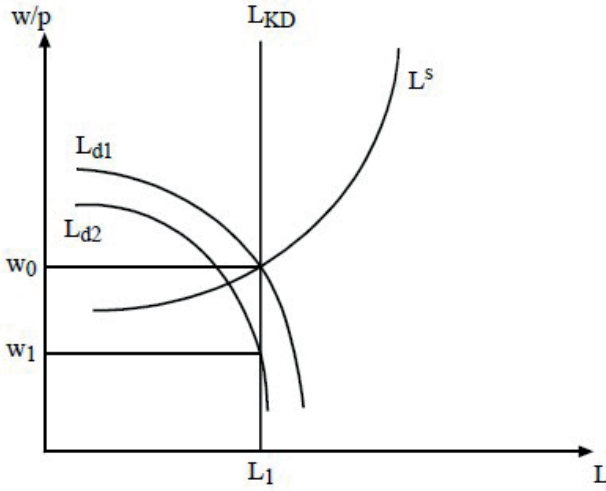
---

Beşerî Sermaye Yatırımının (BSY) hem firma hem de işçi için getirisi hesaba katıldığında işten ayrılmaların kolay olmadığı anlaşılır. İşten ayrılma maliyetlerinin yüksek olması nedeniyle işçiler (çalışanlar) işten ayrılma yerine önce sorunu çözme yollarına başvurur. Bu çerçevede çözüm işyerindeki kurumsal mekanizmanın işletilmesidir.

## 5.2. Eksik rekabetçi işgücü piyasasında denge analizi

Kurumsal mekanizmanın işlemesi sonucunda rekabetçi piyasadaki terk mekanizması yerini firmaya bağlılığa ve sorunları dile getirmeye bırakır. Eksik rekabet koşullarında işgücü piyasası denge analizinde kısa dönemde tüm işçilerin firmaya bağlı olduğu varsayılacaktır. Firmaya bağlılık veya işten ayrılmanın maliyetinin yüksek olması nedeniyle kısa dönem işgücü arz fonksiyonu sıfır esnekliktir. Uzun dönemde endüstride çalışmak isteyenlerin sayısı yine reel ücretin artan bir fonksiyonudur.

Şekil 5.2 Eksik rekabetçi işgücü piyasasında denge



İstihdam koşullarındaki bir kötüleşme durumunda işçinin performansı düştüğü için emeğin üretkenliği de düşecek ve işgücü talebi azalacaktır.

Şekil 5-2'de görüldüğü gibi, kısa dönemde istihdam sabittir ( $L_{KD}$ ). İstihdamı  $L_1$ 'de tutmak için ücretin  $W_0$ 'dan  $W_1$ 'e düşmesi gerekir ama bu durum performansı daha da düşürecektir. Emeğin üretkenliğindeki düşme işgücü talep fonksiyonunu  $L_{d1}$ 'den  $L_{d2}$ 'ye kaydıracak, diğer bir deyişle işgücü talebi azalacaktır. Çalışanlar hoşnutsuzluklarını dile getirmek üzere kurumsal mekanizmaları işletecektir. Pazarlık yoluyla ücret  $W_0$  ile  $W_1$  aralığında bir yerde belirlenecektir. Çalışma koşullarında bir kötüleşme durumunda bilgi akışına sıkça başvurulur. Bu kurumlar sendikalar, işyeri komiteleri, konseyleridir. Söz konusu kurumlar işçilerin sorunlarını dile getirerek dengenin yeniden kurulmasını sağlamaktadır.

İşgücü piyasası kurumlarının varlığının bir nedeni de bu piyasalardaki bilgi akışını geliştirmektir. İşgücü piyasasında bilgiye en çok ihtiyaç duyulan durum iş arama ve işe alma süreçlerinde ortaya çıkmaktadır. Diğer bir deyişle iş ve işçi eşleştirme süreçlerini bilgiyle beslemek önemlidir.

Firma işe başvuru yapanların öncelikle üretkenliği hakkında daha sonra da ne kadar ücret talep edeceği konusunda bilgi sahibi olmak isteyecektir. Buna karşılık çalışmak için başvuranlar da ne kadar çalışacağını ve ne kadar ücret alacağını bilmek isteyecektir. Gerek işveren gerekse çalışan açısından söz konusu bilgilerin toplanması için inceleme, tavsiye ve deneme olmak üzere üç yol önerilir (Elliott, 1997: 289):

- İnceleme için gerekli belgeler iş başvurusunda istenilen belgelerdir; işin nitelikleri ise iş ilanında belirtilmiştir.
- Firma içinde çalışan birisinin veya yakınların tavsiyesi işe girmede etkili olabilmektedir. Bu çerçevede Türkiye’de uzun yıllar iş arama yollarından en yaygın olanı eş-dost kanalı ile iş aramak olmuştur. Günümüzde özellikle genç nesil yaygın olarak iletişim teknolojilerini kullanarak iş arama sitelerine başvurmaktadır.
- Başlangıçta gereksinim duyulan bilgilerin edinilmesi çoğu zaman yeterli olmayacaktır. Firmalar işe aldığı kişiyi bir süre deneyecek ve kararını daha sonra verecektir. Bu bakımdan pek çok firmada yasal olarak düzenlenmiş olan “deneme süresi” vardır.

Firma açısından doğru kişiye ulaşmak ve kişi açısından doğru firmayı bulmak için başvuru bazı yöntemler vardır. **Kontrat Teorisi** veya **Sinyal Teorisi**ne göre işe başvuran adayın doğru bilgiler verip vermediği dolaylı sorularla anlamaya çalışılır. Örneğin firma uzun süre çalışacak bir kişiyi işe almayı tercih edebilir. Bu bakımdan başlangıçtaki ücreti düşük tutup, ücretin uzun dönemde artacağını ifade ederek hem kısa süreyle çalışma niyetinde olanlara sinyal verir hem de onlardan niyetleriyle ilgili sinyal alır. (Michael Spence 2002).

Buraya kadar yapılan teorik analizde tek ücret ve rekabetçi piyasa koşullarının ekonomik etkinlik için yeterli olduğunu gördük. Ancak rekabetçi işgücü piyasası analizinin dayandığı varsayımlar çok da gerçekçi değildir. Bu bakımdan işgücü piyasasında rekabetten sapmalara neden olan uygulamaları incelemek gerekir. Bu uygulamalar ücret belirlenmesi sürecine etki eden politikalar olarak değerlendirilecektir. Bu çerçevede politikalarla rekabetçi piyasasının ulaştığı etkinlikten daha iyisine ulaşip ulaşılmadığı analizi yapılabilir.

### 5.3. Ücret seviyesini etkileyen politika uygulamaları

---

İşgücü piyasasında rekabetçi olmayan durumlar çok çeşitlidir. Örneğin rekabetten sapmalar sendikaların belirlediği yüksek ücretlerden kaynaklı olabilir. Bu durum, ilk defa 1920’de Jacques Rueff tarafından kullanıldığı ve halen kullanılmaya devam eden haliyle *gönüllü işsizliğe* neden olabileceği gibi, 1936’da Keynes tarafından tanımlanan *gönülsüz işsizliğe* de neden olabilir. (Gazier 1992: 181).

Ücret üzerinden alınan vergiler, ücret sübvansiyonları, asgari ücret uygulaması, esnek işgücü piyasası düzenlemeleri, hatta göç politikası işgücü piyasalarındaki dengeleri değiştirebilir.

İşgücü piyasalarında dengeyi değiştiren uygulamalar daha çok ücretin belirlenmesi düzeyinde ortaya çıkmaktadır.

**Basit ücret belirleme modelinde** firma kar maksimizasyonu ilkesine göre hareket ederken ücret emeğin marjinal üretkenliği ve piyasa ücreti dikkate alınarak belirlenir. Bununla birlikte pek çok firma ücret belirleme sürecinde telafi ücreti politikalarını da dikkate alır. Örneğin işveren, çalışanlarına özel bir eğitim verdikten sonra ücret değişir. Bu bakımdan ücret belirlenmesi süreci rekabetçi piyasada olduğundan daha karmaşıktır. Firma **ücret belirlenmesi sürecini** yönetirken aşağıdaki unsurları dikkate alınmaktadır:

- Çalışanlar birbirlerinden farklıdır ve üretkenlikleri de farklılık gösterir. Fakat başlangıçta kişilerin üretkenlikleri hakkında tam bilgiye sahip olmak mümkün değildir, bu bilgiler zaman içinde edinilir.
- Belli bir beşerî sermaye düzeyine sahip olan A bireyinin üretkenliği motivasyona bağlı olarak zaman içinde veya farklı çevresel koşullarda değişebilir.
- Veri bir zaman dilimi içinde emeğin üretkenliği insanın doğuştan gelen yeteneklerinin, çabasının ve çevrenin (hava, genel çalışma koşulları, diğer çalışanların hareketleri) bir fonksiyonudur.

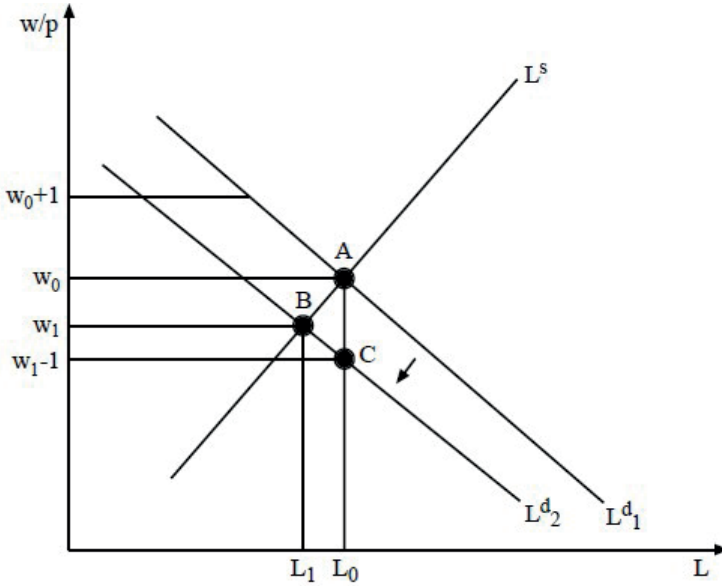
**Ücret iş sözleşmeleriyle belirlenebilir.** Farklı çıkarları olan işçi ve işveren ilişkisinin nasıl tanımlanacağı ve düzenleneceği önemli ve bir o kadar da kritik bir sorundur. Bu ilişkiyi düzenleyen iş sözleşmelerinde ücret ve diğer yararlar belirlenmektedir. Eğer çalışanın performansında bir artış olursa bu ücrete yansır ve/veya görevde terfi olur. Bir iş sözleşmesiyle belirlenen işçi-işveren ilişkisinde ücretten çalışma koşullarına kadar pek çok konu tanımlanır. Bu sözleşmeler her iki tarafı da belli yükümlülükler altında tuttuğu içindir ki, taraflar bu sözleşmeyi imzalamadan önce bilgi toplamayı önemser. Ancak bilgilendirmenin asimetric olduğu durumlarda (yani bir tarafın daha fazla bilgiye sahip olduğu durumda) sözleşme adil olmayacaktır. Bu bakımdan taraflar bilgilenme için çaba harcayacaktır.

**Ücret üzerinden alınan vergiler ücret seviyesini etkilemektedir.** Bu vergilerin düzeyi ülkeden ülkeye farklılık gösterir. Örneğin Türkiye, 2002 yılında ücret üzerinden alınan %42.7'lik vergi oranı ile OECD ülkeleri içinde birinci sıradaydı. 2002'den itibaren vergi oranlarındaki düşme ile bu oran %36'ya indi ve Türkiye OECD ülkeleri içinde sekizinci sıraya yerleşti. OECD verilerine göre ücret üzerinden alınan vergi oranları Almanya'da %17; İsveç'te %25; Fransa'da %29'dur.

Şekil 5-3'de ücret üzerinden alınan vergilerin artması durumunda ücret ve istihdam düzeyinin nasıl etkilendiği gösterilmiştir. Piyasa A noktasında dengede iken, ücret üzerinden alınan vergi artarsa ücret maliyeti artacaktır ( $w_0+1$ ). Ücret maliyetinin artması sonucunda işgücü talebi esnekse işgücü talep eğrisi sola kayarak azalacak ve  $Ld_1 \rightarrow Ld_2$  olacaktır. Bu durumda oluşan B noktasındaki dengede ücret  $w_1$  ve istihdam  $L_1$ 'e kadar düşecektir.

Eğer işgücü talebi esnek değilse ücret maliyetindeki artış ücrete yansıtacaktır.  $L_0$  istihdam seviyesi sıfır esnek işgücü arzı olarak kabul edilirse ücret ( $w_1-1$ ) düzeyinde belirlenecektir (C noktası).

Şekil 5.3 Ücret vergilerinin firmaya etkisi



Ücret üzerinden alınan vergilerdeki artış sonucunda hem ücret hem de istihdam düşebilir fakat vergi gelirlerindeki artışı hükümet adil bir şekilde dağıtırsa bu makro düzeyde pozitif bir etki yaratabilir yani makro düzeyde fayda artabilir.

Vergi artışı olmadığı durumda yaratılan katma değer:

$$Y_1 = \text{Üretici artışı (P)} + \text{Çalışan artışı (Q)}$$

Vergi artışı olduğu durumda yaratılan değer:

$$Y_2 = \text{Üretici artışı (P)} + \text{Çalışan artışı (Q)} + \text{Vergi Gelirleri (T)}$$

Vergi artışı toplam geliri arttırmıştır. Bu durumda  $Y_2 > Y_1$  olur. Bu aşamada yeniden gelir dağıtımını politikaları önem kazanır.

Hükümetler istihdam maliyetini düşürmek ve istihdamı teşvik etmek için **istihdam sübvansiyonlarına** başvurabilir. Çalışan başına ödenecek sübvansiyonlar işgücü talebini arttıracaktır. Sübvansiyonların istihdam maliyetini ne kadar azaltacağı ve istihdamı ne kadar arttıracacağı firmanın işgücü arz ve işgücü talep esnekliklerine bağlıdır. İşgücü talebi ve işgücü arzının esnek olduğu durumlarda düşük bir istihdam sübvansiyonu dahi istihdam maliyetlerini düşüreceği için istihdamı teşvik edecektir. Eğer sübvansiyona konu olan işgücü talep esnekliği düşükse istihdam artışı için sübvansiyonun da yüksek olması gerekir. Ayrıca istihdamı arttırmaya yönelik sübvansiyonların etkinliği işgücü piyasasının yapısına göre değişir. Örneğin hedef kitlenin geniş olması işverenin sübvansiyona olan ilgisini arttıracaktır. Bu bakımdan istihdam sübvansiyonlarının kadın ve genç işgücü gibi dezavantajlı gruplara yönelik uygulanması yaygındır. (Gündoğan ve Biçerli 2003: 225).

## OKUMA 5-1

Uysal, Gökçe, (2013), Kadın İstihdamına Verilen Teşvikler İşe Yarıyor, BETAM Araştırma Notu 13/151, 4, Temmuz, betam.bahcesehir.edu.tr/tr/wp-content/.../07/ Arastirma-Notu1511.docx

### **Kadın ve genç istihdamına teşvik getiren yasal düzenlemeler**

İlk defa Temmuz 2008'de başlayan kadın ve genç istihdamını teşvik edici tedbirler bugüne kadar çeşitli değişikliklere uğrayarak devam etmiştir. Son düzenlemelere göre bu teşvikler 2015 yılı sonuna kadar devam edecektir. Ayrıca Bakanlar Kurulu bu düzenlemeyi beş sene daha uzatabilir. Ancak gerek bölgesel teşvikler gerek 2008-2009 yılında Türkiye ekonomisini de olumsuz etkileyen küresel krizin etkilerini hafifletmek üzere alınan tedbirler, kadın ve genç istihdamına yönelik teşviklerin özgün etkilerini oldukça zayıflatmaktadır.

**Tablo 5.1 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na eklenen Geçici Madde 10 ile ilgili değişiklikler**

Kanun	Tarih	Düzenleme	Faydalan grup
5763 sayılı Kanun	Temmuz 2008	Teşvikler başlatıldı	Kadın ve genç
5838 sayılı Kanun	Şubat 2009	Temmuz 2010'a uzatıldı	Kadın ve genç
6111 sayılı Kanun	Şubat 2011	Aralık 2015'e uzatıldı	Kadın, genç, mesleki eğitim alan erkek ve İŞKUR'da kayıtlı işsizler



Bu düzenlemelerin yanı sıra bölgesel teşviklerin bir kısmı da istihdam teşvikleri içermektedir. 2004 yılında yürürlüğe giren ve Aralık 2012'ye kadar yürürlükte kalan 5084 sayılı "Yatırımların ve İstihdamın Teşviki ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun"un 4. Maddesine göre 49 ilde sigorta primlerinin işveren hisselerinin organize sanayi bölgelerinde kurulu işyerleri için %100'ü diğer işyerleri için %80'i Hazine tarafından ödenmiştir. Bu bölgelerde en az on kişi çalıştıran işyerleri için tüm istihdama teşvik verildiğinden kadın ve genç istihdamını destekleyen teşviklerin zaten etkisi yok sayılabilir.

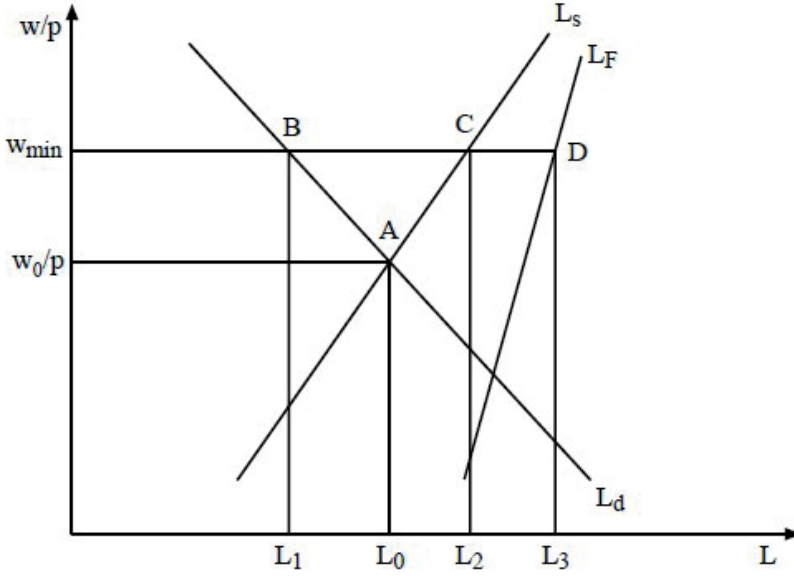
Hem yeni istihdama verilen teşvikler hem de bölgesel teşvikler aslında kadın ve genç istihdamına verilen teşviklerin getirdiği, bu grupların görece maliyetini düşürerek istihdamlarını artırmaya yönelik düzenlemelerin etkisini neredeyse sıfırlamaktadır.

Sonuç olarak sigorta primlerinin işveren payının devlet tarafından yüklenilmesinin kadın istihdamı üzerinde olumlu etkileri olduğu açıktır. Ancak aynı süre zarfında benzer teşviklerin yaş ya da cinsiyet ayrımı yapılmadan tüm yeni çalışanlara genişletilmesi kadın ve genç istihdamı teşviklerinin etkilerini neredeyse sıfırlamıştır. Politika yapımcılar her türlü yasal düzenlemede teşvikler arası etkileşimleri göz önünde bulundurarak tasarım yapmalıdır.

Çalışma Ekonomisi içinde **asgari ücret uygulaması** -piyasada belirlenen ücretin üzerinde bir ücret seviyesinin işgücü piyasası üzerindeki etkilerini inceleme olanağı bakımından- ilgi çeken bir konudur.

*Tüm işçileri kapsayan bir asgari ücret uygulamasında* asgari ücret rekabetçi denge ücret düzeyinin üzerinde olduğu için işgücü talebi düşer ve işsizlik artar. (Şekil 5-4).

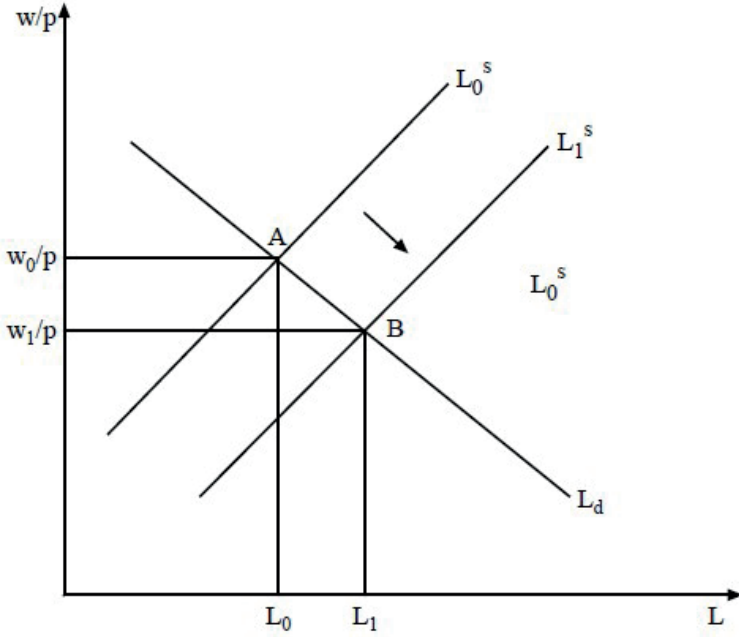
Şekil 5.4 Tüm işçileri kapsayan asgari ücret uygulaması



İstihdamın ne kadar düşeceği işgücü talebinin ücret esnekliğine bağlıdır.  $L^F$  her ücret oranında çalışmaya istekli işçi sayısını ifade etmektedir. A noktasındaki piyasa ücreti  $w_0/p$  iken istihdam  $L_0$  seviyesindedir.  $W_{\min}$  olarak belirlenen asgari ücret piyasa ücretinden daha yüksektir. Bu durumda –teorik olarak- firmanın işgücü talebi düşer:  $L_0 \rightarrow L_1$  olur ve BC kadar gönülsüz işsizlik ve CD kadar gönüllü işsizlik ortaya çıkacaktır. Çünkü daha yüksek ücret oranlarında çalışma isteğinde olanların sayısı artmıştır.

*Ceteris paribus* eğer ekonomi genişliyorsa, emek talebi artacağından bütün işgücü talebi fonksiyonları sağa kayar ve asgari ücretin işsizliği arttıran etkileri bastırabilir.

Şekil 5.5 Asgari ücret kapsamı dışındaki piyasadaki denge



*Asgari ücret uygulaması tüm işçileri kapsamıyorsa* kapsam dışı sektörde ücretler düşer (Şekil 5-5). Asgari ücretten iş bulamayanlar rekabetçi işgücü piyasasında iş arayacaklardır. Bu nedenle işgücü arzı artarak fonksiyon  $L_0^s$ 'den  $L_1^s$ 'ye kayacaktır. İşgücü arzı artarken ücret  $W_0$ 'dan  $W_1$ 'e düşecektir. B noktasında oluşan yeni denge durumunda istihdam  $L_0L_1$  kadar artacaktır. Fakat işçiler asgari ücretle çalışabilecekleri işleri bekleyecekleri için işsizliğin süresi uzayacaktır.

## OKUMA 5-2

Süzek, Sarper, (2012), *İş Hukuku*, Beta, İstanbul, s. 387-418.

Türkiye'de Anayasanın 55. Maddesinin son fıkrasında asgari ücrete yer verilmiştir. Buna göre Asgari ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da gözönünde bulundurulmuştur. Türkiye'de Asgari Ücret İş Kanununun 39. Maddesi ile 1.8.2004 tarihindeki yürürlüğe giren Asgari Ücret Yönetmeliğinde düzenlenmiştir.

4857 sayılı İş Kanununun anılan hükmü ile 1475 sayılı yasadaki farklı olarak sosyal adalet ve hakkaniyet ilkelerine, Anayasanın 49 ve 55. Maddelerine uygun bir biçimde hiçbir istisna getirilmeksizin iş akdi ile çalışan tüm işçilerin asgari ücretten yararlanacağı hükme bağlanmıştır. Bu husus yasanın gerekçesinde şu şekilde dile getirilmiştir: "İşçinin insan onuruna yaraşır asgari koşullarda bir yaşam sürdürebilmesi için devlet tarafından tespit edilmesi öngörülen asgari ücret kurumundan, bir kısım işçilerin yararlandırılıp bir kısmının yararlandırılmaması, Anayasamızda temellerini bulan sosyal devlet ilkesine aykırı bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sakıncayı gidermek amacıyla da tüm

işçilerin, bu güvenceden yararlanabileceği bir düzenleme getirilmiştir.” Böylece sadece İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu kapsamında olanlara değil Türk Borçlar Kanununa tabi olarak çalışan işçilere de ödenecek ücret asgari ücretin altında olamaz.

İş Kanununda asgari ücretin tanımı yer almamıştır. Buna karşılık Asgari Ücret Yönetmeliğinin 4. Maddesinin d fıkrasında asgari ücret “İşçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücret” olarak tanımlanmıştır.

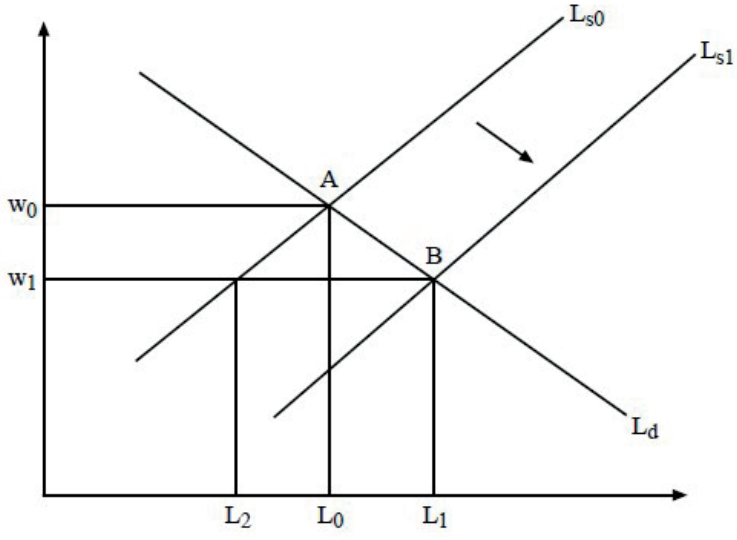
İşgücü piyasasındaki değişimlere ücret ve istihdam uyumunu güçlendiren en önemli mekanizma **esnekliktir**. İşgücü piyasasında esnekliğin üç boyutu vardır:

i. *Reel maliyet esnekliği*: Reel işgücü maliyetleri parasal ücretin fiyatlar genel seviyesine oranı olarak ifade edilir ( $w/p$ ). Bu bakımdan eğer enflasyonist bir baskı nedeniyle -örneğin petrol fiyatlarındaki artış- fiyatlar genel seviyesi artarsa reel ücretlerin düşmesiyle üretim maliyetlerine bir ayar yapılabilir. Bu çerçevede kısa dönemde faktör ikamesinin sınırlı olmasından dolayı fiyat artışlarına karşı parasal ücretlerin ne kadar esnek olduğu önem kazanır. Reel ücret esnekliği ile işsizlik seviyesi arasında pozitif bir ilişki vardır. Örneğin ABD, Kanada ve Japonya’da reel ücret esnekliği yüksektir ve işsizlik düşüktür. Buna karşılık reel ücretlerin katı olduğu ülkelerde, örneğin Fransa ve Almanya’da işsizlik yüksektir.

ii. *İşgücü akışkanlığı*: Ücretin esneklik derecesini belirleyen faktörler işgücünün ne kadar akışkan olduğunu da belirleyecektir. Bu faktörler ücret pazarlığının özellikleri (kapsamı ve merkezi olup olmadığı) ile işsizlik sigortasının kapsamı ve seviyesi olarak özetlenebilir. İşçinin işini terk edip başka yerlerde iş arama kararında etkili olan diğer bir faktör de çalışma kültürüdür. Örneğin Japonya’da çalışanların firmaya bağlılığı daha güçlü olduğu için işgücü akışkanlığı düşüktür buna karşılık ABD’de yüksektir.

iii. *Çalışma süreleri*: Eğer ücretler işgücü arz ve işgücü talebindeki değişimlere yansımıyorsa uyum süreci çalışma süreleri üzerinden yürütülecektir. Örneğin son zamanlarda özellikle Avrupa ülkelerinde kısmi süreli istihdamın artmasının altında yatan neden tam zamanlı istihdama göre daha esnek olması ve değişimlere daha hızlı uyum sağlamasıdır. İşgücü piyasasında dengeyi değiştiren bir faktör de **göçtür**. Göç işgücü arz eğrisinin yer değiştirmesine neden olan önemli bir faktördür. Göç alan ülkede işgücü arzı artar ve işgücü arz eğrisi sağa doğru kayar:  $L_{s0} \rightarrow L_{s1}$ , işgücü talebi sabitken ücret  $w_0$ ’dan  $w_1$ ’e düşer, istihdam  $L_0$ ’dan  $L_1$ ’e artar. (Şekil 5-7). Buna karşılık göç veren ülkede işgücü arzı azalır.

Şekil 5.6 Göç alan ülkede ücret ve istihdam seviyesi



## Özet

İşgücü arzının işgücü talebine eşitlendiği noktada oluşan ücret seviyesinde işgücü piyasası dengedir. Rekabetçi işgücü piyasasında cari ücret düzeyinde çalışma isteğinde olan herkes iş bulabilmektedir. Basit ücret belirleme modelinde firma kar maksimizasyonu ilkesine göre hareket eder ve ücret emeğin marjinal üretkenliği ve piyasa ücreti dikkate alınarak belirlenir. Eksik rekabet koşullarında işgücü piyasası denge analizinde kısa dönemde tüm işçilerin firmaya bağlı olduğu varsayılır ve işgücü arz fonksiyonu sıfır esneklikte. Uzun dönemde ise işgücü arz fonksiyonu reel ücretin artan bir fonksiyonudur. Teorik olarak tek ücret ve rekabetçi piyasa ekonomik etkinlik için yeterli koşuldur. Çünkü ücret marjinal ürün değerine eşittir ve emek homojendir. Ancak politikacılar rekabetçi piyasasının ulaştığı etkinlikten daha iyisinin yapılabileceğini düşünür. Bu çerçevede uygulanan politikalar ücret üzerinden alınan vergi oranlarının değiştirilmesi ve istihdam sübvansiyonları ile ücret maliyetlerini düşürülmesi olarak özetlenebilir. Bunların yanı sıra işgücü piyasası dengesine etki eden faktörler emek göçü politikaları ve işgücü piyasası esnekliğinin artırılmasına yönelik politikalar olabilir.

### Anahtar kavramlar

İşgücü piyasası dengesi	İstihdam sübvansiyonları	Göç politikası
İşgücü piyasasında bilgi toplama	Ücret vergileri	İşgücü piyasasında esneklik

## Kaynakça

Borjas, G. J., (2008), *Labor Economics, Fourth Edition, Published by McGraw-Hill/Irwin.*

Elliott, R. F., (1997), *Karşılaştırmalı Çalışma Ekonomisi, Ankara Üniversitesi Yayınları, No.210.*

Gazier, Bernard, (1992), *Economie du Travail et de l'Emploi, Dalloz, Paris.*

Gündoğan, Naci ve K. Biçerli, (2004), *Çalışma Ekonomisi, Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1461.*

Süzek, Sarper, (2012), *İş Hukuku, İstanbul: Beta Yayınları.*

Spence, Michael, (2002), "Signaling in Retrospect and the Informational Structure of Markets", *American Economic Review, American Economic Association*, 92(3), Haziran s: 434-459.

Toksöz, Gülay, (2009), *Kriz Koşullarında Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden İşgücü, Aralık, ILO Ankara Ofisi.*

Uysal, Gökçe, (2013), "Kadın İstihdamına Verilen Teşvikler İşe Yarıyor", *BE-TAM Araştırma Notu, 13/151, Temmuz. Betam, bahcesehir.edu.tr/tr/wp-content/.../07/ ArastirmaNotu1511.docx*

TÜİK, (2014), *İşgücü İstatistikler.*

## Seçilmiş okumalar

Güven, Aytekin, Ş. Mollavelioğlu ve B. Çakar Dalgıç, (2009), "Asgari Ücret İstihdamı Arttırır mı? (1969–2008) Türkiye Örneği", *EconAnadolu 2009: Anadolu Uluslararası İktisat Kongresi'nde sunulmuş tebliğdir. 17-19 Haziran 2009, Eskişehir, Türkiye.*

Koca, D. (2021). "Türkiye'de İşgücü Piyasasının Boyutları ve Covid-19 Döneminin İşgücü Piyasasına Etkileri". *Sosyal Çalışma Dergisi*, 4(2), 69-83.

Korkmaz, Adem, (2004), "Bir Sosyal Politika Aracı Olarak Türkiye'de Asgari Ücret: 1951-2003", *Kocaeli Üniversitesi", Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (7)/1: 53-69.

Sarıpek, Doğa Başar vd. (2023), "İşgücü Piyasasında Pandemi Sonrası "Yeni Normal"; Hibrit Çalışma ve İş-Yaşam Dengesi, *İnsan&İnsan, Yıl10, Sayı 35, Kış, 11-27. <https://doi.org/10.29224/insanveinsan.1189607>*

Sunal, Onur, ve Özge Sezgin, (2015), "Türkiye'de reel asgari ücretler ve reel gsyih değişimleri arasındaki nedensellik ilişkisi: enflasyon oranına endekslenmiş bir nominal asgari ücret politikası", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 01/2015; 70(1):111-129.

## Çalışma soruları

1. İşgücü piyasasında rekabetçi denge kavramını şekil yoluyla açıklayınız.
2. İşgücü arzı sıfır esnek olduğunda ücret maliyeti artarsa işgücü piyasasında denge nasıl değişir? Açıklayınız.
3. Asgari ücret kavramını hem Çalışma Ekonomisi hem de Sosyal Politika disiplinleri açısından açıklayarak farklı yönlerini tartışınız.
4. İşgücü piyasasında esneklik nedir? Farklı boyutları çerçevesinde tanımlayınız.
5. Çalışanların hareketliliği emek arz fonksiyonunu nasıl etkiler? Farklı yönleriyle açıklayınız.

# 6. BÖLÜM

## ÜCRET FARKLILIKLARININ AÇIKLANMASI

### Neler öğreneceğiz?

Piyasaların tam rekabet koşullarında işlemlerine engel olan faktörler sosyal normlar, eksik bilgilendirme, piyasaya giriş ve çıkışların önündeki engeller, ücret ve marjinal üretkenlik arasındaki fark gibi nedenlerle açıklanabilir. Bu bölümde tam rekabetin önündeki engellerin neler olduğunu göreceğiz. Bu çerçevede işin özellikleri, mesleğin riskleri ve/veya cömertlikleri gibi faktörlerin ücret seviyesini ne kadar etkilediğini teorik olarak analiz edeceğiz.

### İçerik

- 6.1 Farklılıkların eşitlenmesi teorisi
- 6.2 Ücret dışı kazançlar/yan ödemeler
- 6.3 Etkinlik ücreti teorisi
- 6.4 İçsel işgücü piyasaları veya kariyer piyasaları
- 6.5 İkili ve tabakalı işgücü piyasaları
- 6.6 Tam rekabetçi piyasa engelleri ve kamu politikaları



Rekabetçi piyasa modelinde ücretin veri olduğunu ve hem alıcı hem de satıcının piyasa ücretini etkileme gücü olmadığını belirtmiştik. Ancak, çalışanların nitelikleri ve tercihleri çeşitlidir; işverenin de sunduğu işler ve talep ettiği nitelikler ve çevresel faktörler farklıdır. Bu bakımdan işgücü piyasasında tek bir ücret yoktur, ücretler farklılaşmaktadır.

Teorik olarak birey iş seçimini yaparken gelir maksimizasyonundan önce faydasını maksimize etmeyi arayacaktır. Bazen birey daha yüksek ücret sunan işi değil, daha hoşuna giden ve çalışma ortamı daha iyi olan işi tercih edebilir. Bu bakımdan hoşna giden işler rekabetçidir ve ücretleri de daha düşük olur.

Bu bölümde ücret farklılıklarını açıklayan nedenler ayrıntılı olarak analiz edilecektir.

İşlerin özelliklerinin işgücü piyasası dengesinin doğasını etkilediği fikri ilk defa ortaya atan 1776'da Adam Smith olmuştur. Smith'e göre ücret telafisi işlerin ücret dışı özellikleri için ödeme yapılmasıdır. Smith ücreti Farklılıkların Eşitlenmesi Teorisi adı altında analiz etmiştir:

## 6.1. Farklılıkların eşitlenmesi teorisi

---

Tüm işler aynı değil, bazıları temiz, modern ortamlarda, ama bazıları gürültülü, tehlikeli tozlu ortamlarda çalışmayı gerektirir. Bazı işlerin çalışma saatleri mesai, bazısının esnektir, bazı işveren daha cömert, bazıları değildir. İşlerin doğasına göre olumsuzluklarının tazmin edilmesi gerekir. Örneğin kömür madeninde çalışmak veya gece vardiyasında çalışmak ile büro işlerinde çalışmak arasında fark vardır. Tehlikeli işler için daha yüksek ücretler ödenmesi bu işlerin tercih edilmesini kolaylaştırır.

İstenmeyen işler için bir ücret telafisi olması gerektiğini 1776 yılında yayınladığı Ulusların Zenginliği kitabında belirtmiş olan Adam Smith'e göre çalışanlar işlerin sürekliliği, öğrenme zorlukları, başarı olasılıkları, güven derecesi gibi durumlar arasında bir sıralama yapmaktadır. Smith'e göre herkes avantajını arayarak en istenir işlere doğru hareket edecek ve istenmeyen işler terk edilecektir. İstenmeyen işlerden kaçış ise bu sektörde ücretleri arttıracak ama istenilen işlerin de ücreti düşecektir ve böylece farklı işlerin avantaj ve dezavantajları eşitlenecektir.

Smith'in net avantajlar teorisine göre ücretler dört nedenden dolayı farklılaşmaktadır:

i. **Çalışma ortamının doğası:** İşyerinin güvenliği ve temizliği gibi faktörler iş doyumunu arttıran bir etki yaratırken, işin tehlikesi, işçi sağlığını tehdit etmesi işin kabul edilmesini zorlaştırır. Örneğin kömür madeninde çalışan bir işçi veya kimyasal süreçlerde çalışan bir işçi ile hastanede temizlik görevlisi olarak çalışan işçi arasında çalışma ortamı açısından oluşan farkların tazmin

edilmesi doğaldır. Dolayısıyla ücret ile işin hoş gitmezliği arasında anlamlı bir ilişki vardır.

ii. **İş öğrenme maliyeti:** İş öğrenmek ne kadar zahmetli ise ücret de o kadar yüksek olacaktır. Diğer bir deyişle belli bir işe veya mesleğe yönelik beşeri sermaye yatırımı ile ücret arasında da yine anlamlı bir ilişki olduğundan söz etmek mümkündür.

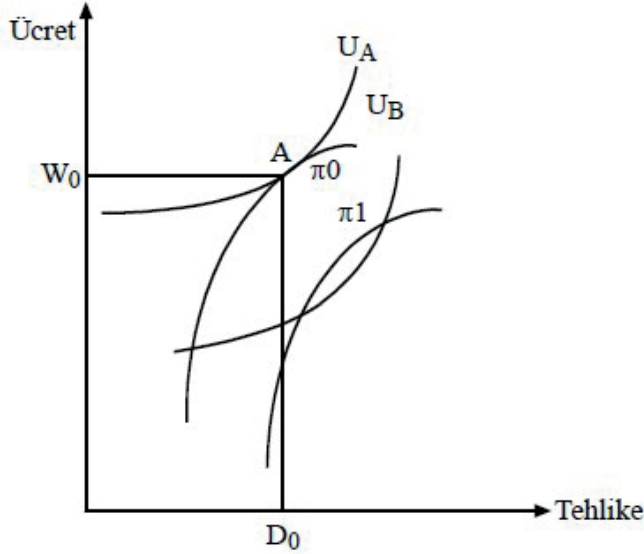
iii. **İstihdamın sabitliği:** İşlerin kesintiye uğraması olasılığına karşı ücret ayarlaması yapılmaktadır. Örneğin mevsimlik işlerin ve kısa süreli işlerin ücretlerinin sürekli ve istikrarlı işlerin ücretlerine göre daha yüksek olması beklenir.

iv. **Güvenilirlik:** Doktor, hukukçu, çocuk bakıcısı gibi yüksek sorumluluk gerektiren mesleklerin ücretlerinin tazmin edilmesi son derece doğaldır.

Smith'in teorisi mesleklerin parasal olmayan özelliklerinin bir fiyatı olduğunu göstermektedir. Literatürde *gölge fiyat* olarak da adlandırılan ücret tazmin ekleri bireylerin çalışma tercihlerini etkileyecektir. Bu çerçevede tıpkı işgücü arz konusunu ele alırken yaptığımız gibi bireyin fayda maksimizasyonu prensibine dayalı analizlerin yapılması uygun olacaktır. Ancak bu analizlerde bireylerin tercihlerinin çeşitliliği artacaktır. Örneğin bireylerin işlerin tehlikesine karşı olan duyarlılığı farklıdır, bazıları tehlikeyi severken bazıları tehlikeden kaçmak isteyebilir. Ayrıca işin tehlikesinin ölçümü de sorun oluşturabilir. Çünkü işin doğası tehlikeli dahi olsa alınabilecek iş güvenliği önlemleri ile riskler minimuma indirilebilir. Dolayısıyla bireyin fayda maksimizasyonu basit maksimizasyon problemi olmayacaktır.

$U = U(C, J)$  fayda fonksiyonunda C gölge fiyatı ve J hoş gitmezlik unsurlarını ifade etsin. Bu durumda C arttıkça fayda artacaktır, J arttıkça fayda azalacaktır. Bireyin ve firmanın dengesi bir fayda-maliyet analizi veya maksimizasyon problemi olarak ele alınır. Şekil 6-1'de görüldüğü gibi işçinin tercihlerini gösteren bir farksızlık eğrisi ile firmanın kar olanakları eğrisinin teğet olduğu A noktası optimaldir. Bu durumda firma tehlikeden en az kaçınan işçiyi istihdam etmeyi karlı bulacaktır.

Şekil 6.1 Ücret tazmininde bireyin ve firmanın dengesi



Her bireyin meslekleri ve çalışma ortamını değerlendirme biçimi farklı olduğuna göre çok sayıda bireyin bir araya geldiği piyasada çeşitlilik var demektir. Firmalar özellikle tehlikeli işler için, bireylerin tehlike algısındaki çeşitliliği tazmin etmek yerine emeği teknoloji ile ikame etmeyi tercih edebilir. Böylece işin tehlikesinden kaynaklı iş günü kayıpları da önlenmiş olunacaktır. Örneğin ABD’de her yıl işgücünün % 5’i işteki yaralanmalar nedeniyle en az bir gün çalışmamaktadır. (Hammermesh ve Wolfe 1988).

Yasal olarak işçinin eline geçen toplam ücretin bir kısmı çalışma karşılığında elde edilirken diğer bir kısmı ise ücret ekleri veya ücret dışı kazançlardır.

## 6.2. Ücret dışı kazançlar/Yan ödemeler

Ücret dışı ödemelerin bir kısmı yasal zorunluluk kapsamına giren sağlık ve sosyal güvenlik primleri, işsizlik yardımı ve tatil ödemeleridir; diğer bir kısmı ise pazarlık sonucunda elde edilen ulaşım, yemek, kira yardımı, eğitime katkı, çocuk parası, özel sağlık sigortası vb. gibi ek ödeme unsurlarıdır.

Dolayısıyla işçinin eline geçen toplam ücret kök ücret ve giydirilmiş ücret olmak üzere iki kısımdan oluşmaktadır: TİSK’in (2013) tanımına göre:

Kök Ücret= Ayda 225 saat üzerinden hesaplanan ücret+ tüm tatil ve izinler için yapılan ödemeler + SGK primi işveren payı ve işsizlik sigortası primi

Giydirilmiş Ücret= Kök ücret + işçiye yapılan ikramiye, prim, yakacak,

çeşitli sosyal yardımlar, fazla mesai gibi nakdi ve aynı diğer tüm ödemelerdir. (TISK 2013).

İşgücü maliyetlerinin içindeki ücret dışı unsurlar zaman içinde giderek artmış ve -ülkeden ülkeye değişmekle beraber- toplam ücret ödemeleri içinde önemli bir paya sahip olmuştur. Örneğin İngiltere’de 1966’da ücret dışı ödemeler toplam işgücü maliyetinin % 5.2’si kadarken 1984’de % 9.8 olmuştur (Elliott, 1997: 330).

## KUTU 6-1

TÜİK, (2024), “İşgücü Maliyeti İstatistikleri 2022”, Haber Bülteni, 28 Mart 2024. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Maliyeti-Istatistikleri-2022-49571> (Erişim 09.08.2024).

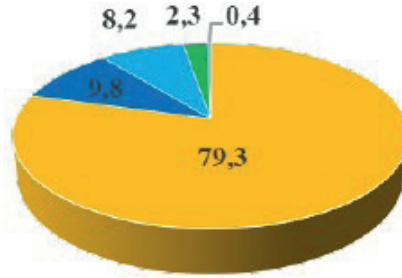
İşgücü Maliyeti İstatistikleri sonuçlarına göre 2022 yılında aylık ortalama işgücü maliyeti 11 602 TL olarak gerçekleşti. İşgücü maliyetinin en yüksek olduğu sektör finans ve sigorta faaliyetleri oldu Finans ve sigorta faaliyetleri (K) sektörü, 28 790 TL ile aylık ortalama işgücü maliyetinin en yüksek olduğu sektör oldu. Bu sektörü, 23 029 TL ile bilgi ve iletişim (J) ve 18 774 TL ile kültür, sanat, eğlence, dinlenme ve spor (R) sektörleri izledi. İnşaat (F) sektörü ise 6 621 TL ile aylık ortalama işgücü maliyetinin en düşük olduğu sektör oldu. Bu sektörü 7 508 TL ile konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri (I) ve 8 089 TL ile gayrimenkul faaliyetleri (L) sektörleri takip etti.

İşgücü maliyeti içinde brüt kazancın payı %86,8, sosyal güvenlik ödemelerinin payı %13,0 ve diğer işgücü maliyeti ödemelerinin payı %0,3 olarak gerçekleşti. İşgücü maliyeti bileşenleri, 2022:

Çalışılan süreler için yapılan düzenli ödemelerin kazanç içindeki payı %79,3 oldu. Kazanç bileşenleri, 2022:



Sosyal güvenlik ödemeleri içinde zorunlu ödemelerin payı %85,7 oldu. Sosyal güvenlik ödemeleri bileşenleri, 2022:

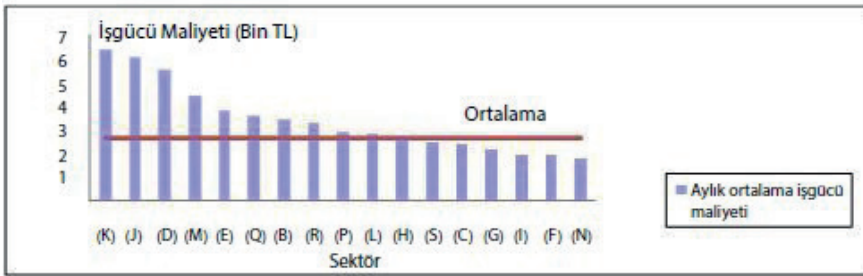


- Çalışılan süreler için yapılan düzenli ödemeler
- Çalışılan süreler için yapılan düzensiz ödemeler
- Çalışılmayan süreler için yapılan ödemeler
- Aynı ödemeler
- Tasarruf sandıklarına yapılan ödemeler

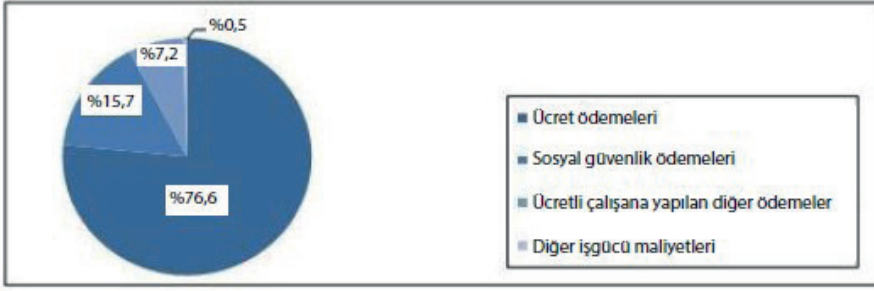
#### KUTU 6-2

TÜİK (2013), *Türkiye’de İşgücü Maliyeti Araştırması Sonuçları 2012*, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16200>

**İşyerinin Ekonomik Faaliyetine Göre Aylık Ortalama İşgücü Maliyeti, 2012**



**İşgücü maliyeti bileşenleri, 2012**

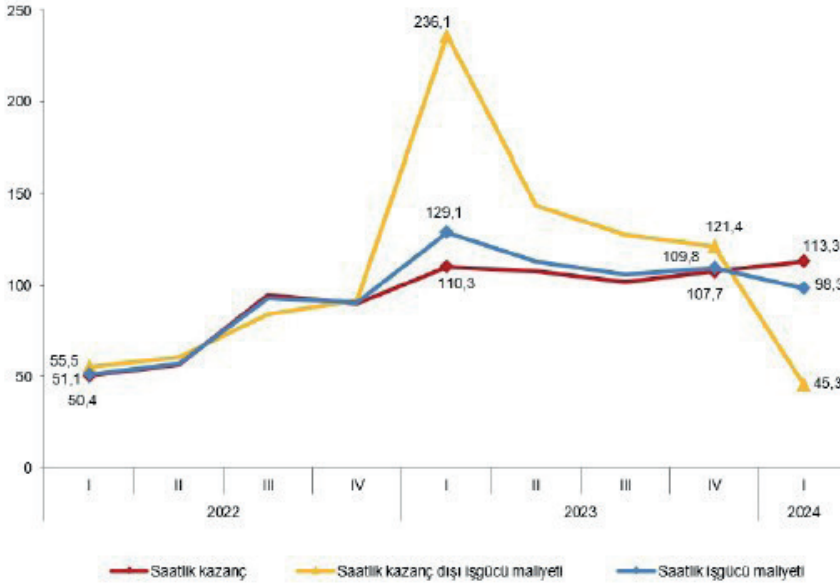


KUTU 6-3 TÜİK, 2024, İşgücü Girdi Endeksleri, I. Çeyrek: Ocak-Mart, 2024, *Harber Bülteni*, 22 Mayıs 2024

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Girdi-Endeksleri-I.-Ceyrek:-Ocak-Mart,-2024-53682>

Saatlik işgücü maliyeti endeksi çeyreklik %32,5 arttı

İşgücü maliyeti endeksleri yıllık değişim oranları (%), I. Çeyrek 2024



Ücret dışı ödemelerin payının artmasının iki temel nedeni vardır: İlk olarak ücret dışı ödemelerin vergiye tabi olmaması, böylece ücret artışlarının ücret dışı

kalemler üzerinden yapılması vergi avantajı sağlayabilir, bu kalemler vergiden muaf olabilir. Gelir vergisi işçilerin brüt ücretleri üzerinden alınmaktadır. İşveren 30 TL olan günlük ücretin maliyeti ile 30 TL'lik ücret dışı kazancın maliyetini karşılayacaktır. Eğer bu maliyet eşitse işveren açısından ücret yerine ücret dışı kazanç sunmanın bir avantajı olmayacaktır. Ancak çoğunlukla ücret maliyeti ücret dışı maliyete göre daha yüksektir. Dolayısıyla işveren ücret pazarlığında ücret dışı unsurların ağırlığını arttırarak faydasını maksimize etmeye çalışacaktır. İkinci olarak ücret dışı ödemelerin artması ücret belirlenmesi sürecine esneklik sağlar. Bu esneklik sendikaya daha fazla ücret dışı kazanç kalemleri için pazarlık etme şansı verirken işverene de bazı ücret dışı ödeme kalemlerinden vazgeçme esnekliği sağlar. Ücret dışı kazançların sağlanmasında sendikaların önemli bir rol oynadığını belirtmek gerekir. Sendikalar ücret dışı kalemlerin pazarlığı ile ücret farklılaştırması yapılabilir. Buradan sendikaların güçlü olduğu ülkelerde, düşük sendikalaşma oranlarına sahip ABD gibi ülkelere göre, ücret dışı kazancın daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmak mümkün olsa da bu bir genelleme değildir.

Yüksek ücret ile üretkenlik arasındaki ilişkiyi açıklayan etkinlik ücreti teorisine ücret farklılıklarının açıklanmasında sıkça başvurulmaktadır.

---

### 6.3. Etkinlik ücreti teorisi

---

Yüksek ücret ile üretkenlik arasında bir korelasyon olduğu kabul edilmektedir. Rekabet koşullarında ücret emeğin marjinal verimliliğine eşittir. Ancak etkinlik ücret teorisine göre firma başlangıçta sunduğu yüksek ücretler ile nitelikli işgücü havuzu oluşturmaktadır. Firma bu havuz içinden seçim yaparak emeğin üretkenliğini ve dolayısıyla karını arttırmaktadır. Piyasa ücretinin üzerinde bir ücret ödenmesi durumunda da yine kar maksimizasyonu koşulu marjinal maliyetin marjinal gelire eşit olduğu noktadır ve bu ücret düzeyi *etkinlik ücreti*dir.<sup>1</sup>

Piyasa ücretinin üzerinde ücret ödemesi hakkındaki en tipik örneklerden biri Ford fabrikasının ücret politikasıdır. 1908-1914 yılları arasında Ford'un bant üretim sürecinde çalışanlar niteliksiz işçilerdi. 1913'de günlük ücret ortalama 2.5\$ iken 1914 yılında Ford işçilerine günde 5\$ ödemeye başlamıştır. Ortalama günlük ücretin yaklaşık iki katı kadar olan yüksek ücretler çalışanların firmaya olan bağlılığını arttırmış ve davranışları da olumlu etkilemiştir. Örneğin 1913-1914 arasında işten ayrılmalar %87 oranında azalmış, işe gelmeme oranı %75 düşmüştür, moral ve üretkenlik artmış ve işletme de karlı olmaya devam etmiştir. (Raff, D. and L.Summers 1987: 557-586). Yüksek ücret ekonomisinde üretkenliği arttıran faktörler işten kaytarmayı önlemek, işgücü döngüsünü azaltmak, üstün başvuru havuzu oluşturmak, işçileri adil davranıldıklarına inandırmaktır.

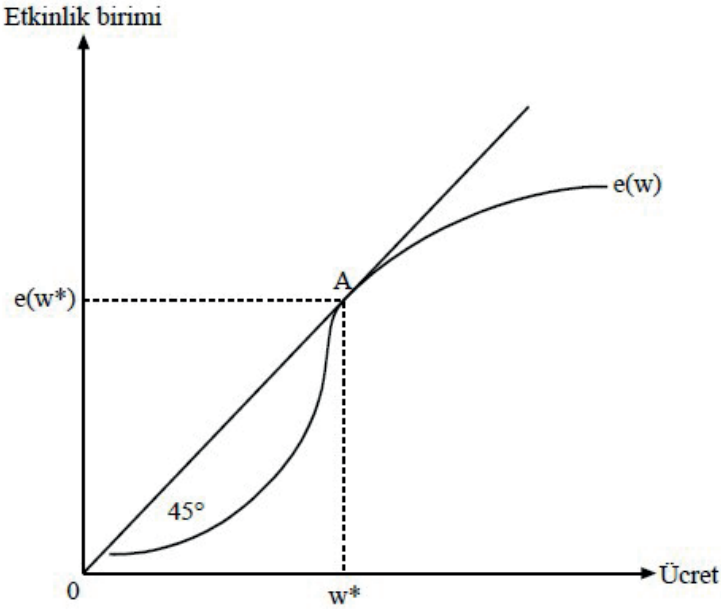
---

<sup>1</sup> Etkinlik ücreti teorisi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Leibenstein 1978.

Etkinlik ücreti teorisine göre firmanın satın aldığı her etkinlik birimine karşılık gelen bir ücret vardır. Her bir işçinin belirli bir sayıda etkinlik birimi içerdiği kabul edilirse her bir etkinlik birimi için sunulan ücret pozitif eğimli bir fonksiyon oluşturur.

Şekil 6-2'de tanımlanan etkinlik birimi fonksiyonunda başlangıçta etkinlik birimleri A'ya kadar artmakta sonra azalmaktadır. Son etkinlik biriminden elde edilen marjinal karşılık ücret oranına eşittir.

Şekil 6.2 Etkinlik birimi fonksiyonu



Yüksek ücret ekonomisinde çaba fonksiyonu vardır:

Üretim fonksiyonu  $Y = f(L)$  içindeki emek faktörü (L) iki kısma ayrılmaktadır: İşgücü miktarı (L) ve çalışma yoğunluğu (e).

L yerine (e) ve (L)'nin çarpımı (e . L) konursa  $Y = f(e . L)$  yazılabilir.

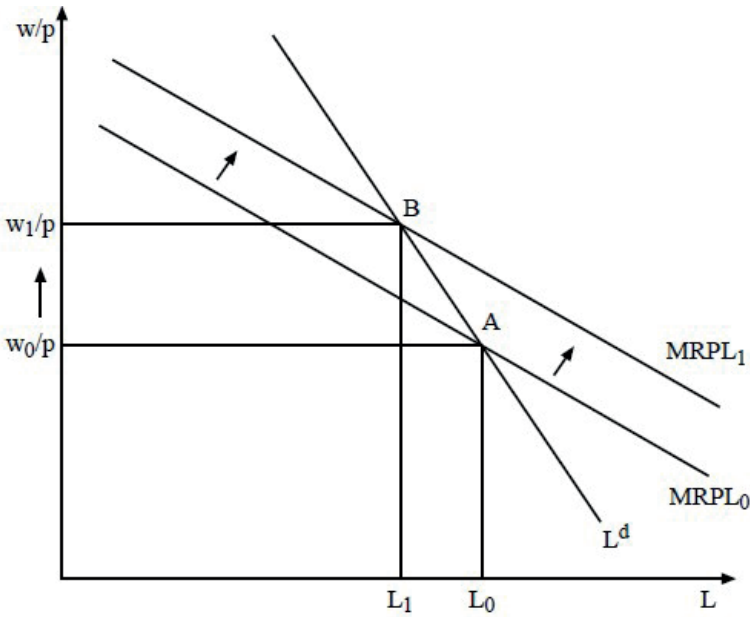
Etkinlik ücreti teorisine göre (e) ücretin (w) artan bir fonksiyonudur ve buradan çaba fonksiyonu e(w) olarak yazılabilir. Sonuç olarak üretim fonksiyonu  $Y = f(e(w) . L)$  olarak yazılabilir.



Bu ifadeler Şekil 6-2 üzerinde değerlendirildiğinde geleneksel hipotez olan azalan verimler kanununun etkinlik ücreti teorisinde de geçerli olduğu görülmektedir. Bu çerçevede etkinlik ücretinin belirlenmesinde de kar maksimizasyonu ilkesi geçerli olacaktır. Çaba fonksiyonunun OA'ya tanjant olduğu A noktasında belirlenen  $w^*$  etkinlik ücretidir ve  $e(w^*)$  satın alınan etkinlik birimi miktarıdır. Etkinlik ücreti piyasa ücretinden bağımsız olarak belirlenmektedir. (Gazier 1992: 238-240).

Firma ve sanayiciler işgücü piyasasında denge ücret düzeyinin üstünde ücret ödemeyi karlı bulabilir çünkü ücret arttıkça emeğin üretkenliği artar. Bunun firma geliri üzerindeki etkisi fiyat belirlenmesi sürecine bağlıdır. Eğer firma fiyat belirleyici ise (eksik rekabet) emeğin marjinal ürün değeri artar ve firma gelirini aynı oranda artırır. Firmanın geliri arttığı için ücret artışı istihdam üzerinde çok küçük bir değişiklik yaratacak ve kısa dönem işgücü talep eğrisinin eğimi azalacaktır.

Şekil 6.3 Yüksek ücret ekonomisinde işgücü talep fonksiyonu



Yüksek ücret ekonomisinde fiyatlar sabitken gerçek ücret  $W_0$ 'dan  $W_1$ 'e arttığında işçinin verimliliği artar, marjinal ürün eğrisi sağa kayar. A ve B noktalarının birleştirilmesiyle oluşan işgücü talep fonksiyonunun ( $L^d$ ) esnekliği düşüktür. (Şekil 6.3).

Birçok firmada rekabetçi teorisin öngördüğü biçimde ücret yapısı durağan değildir. Birçok firma çalışanların ücretlerini genel piyasa koşullarından bağımsız

olarak belirlenir ve böylece hem ücret belirlenmesi hem de terfiler bakımından içsel işgücü piyasaları oluşur.

## 6.4. İçsel işgücü piyasaları veya kariyer piyasaları

İçsel işgücü piyasaları teorisi 1960'lar ve 1970'lerde gelişmiştir. İngiltere ve ABD'de yapılan araştırma bulgularına göre içsel ücret yapısının bir işyerinde diğerine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bunu açıklamak üzere ortaya atılan içsel işgücü piyasası teorilerine göre ücret rekabet güçlerinden kopuk olarak belirlenir. Vasıfların özgüllüğü ile işbaşında eğitim içsel işgücü piyasası analizlerini geleneksel işgücü piyasası analizlerinden ayırt eder. Bu piyasalarda ücret pazarlık ve içsel kurallar yoluyla belirlenir. Her iki tarafın da ücreti etkileme gücü vardır. İçsel işgücü piyasalarında uyum ücret ile değil bireysel marjinal üretkenlik ile sağlanır.

İçsel işgücü piyasalarında istihdam en alt düzeyden başlayarak firma içinde yükselmeler biçiminde devam eder. Böylece işveren çalışanın üretkenliği ile ilgili gözlem yapma şansına sahip olur. Bu bilgi kimin yükseleceğine kimin firma içinde kalacağına karar vermede etkili olur. İçsel işgücü piyasalarında çalışanların firmaya bağlılığı artar ve çalışanlar firma hakkında bilgiye sahip olurken aynı zamanda bir öğrenme süreci de yaşarlar. Böylece firma söz konusu iş için eğitim maliyetlerine katlanmamış ve eğitimin geri dönmeme riskini azaltmış olacaktır.

İçsel işgücü piyasasının ayırt edici özellikleri şöyle sıralanabilir: (Elliott, 1997: 353)

- i. Ücretlerin dışsal işgücü piyasasındaki arz-talep dengesinden görece bağımsızlığı
- ii. Ücretlerin özellikle belirli kuralları kapsayan alternatif ölçütlere tabi olması
- iii. Üst mevkiler için firma içinden terfi yoluyla istihdama önem verilmesi, diğer bir deyişle iş basamaklarının varlığı
- iv. İşçi-işveren arasında uzun dönemli ilişkilerin kurulması
- v. Ücretlerle hizmet süresi arasında pozitif bir ilişkinin varlığı

Açıklamalardan anlaşıldığı gibi içsel işgücü piyasaları "iyi" olarak nitelendirilebilecek işleri barındırmaktadır. Dolayısıyla bir yanda sosyal güvencesi yüksek, güvenceli ve yüksek ücretli iyi işler varken; diğer yanda güvencesiz, geçici ve düşük ücretli "kötü" işler vardır. Rekabet güçlerinden kopuk içsel işgücü piyasalarındaki "iyi" işler birincil sektörü oluştururken; "kötü" işlerin ikincil sektörü oluşturması ikili ve tabakalı işgücü piyasalarını yaratmaktadır.<sup>2</sup>

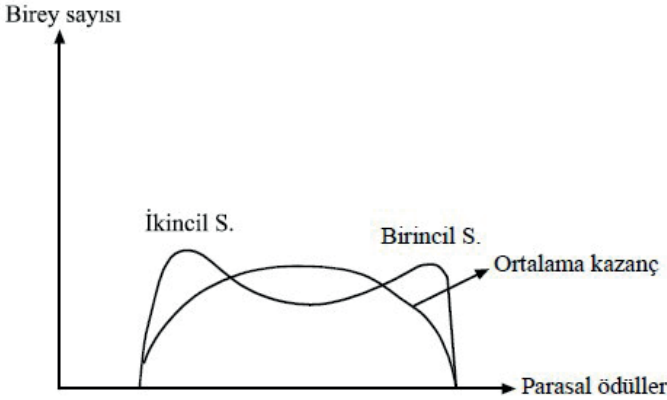
<sup>2</sup> Bu konuda daha fazla bilgi için bkz. Doring ve Piore (1971).

## 6.5. İkili ve tabakalı işgücü piyasaları

İşgücü piyasaları birincil ve ikincil sektörler olmak üzere ikiye bölünmüştür. Birincil sektör “iyi” işleri ikincil sektör “kötü” işleri barındırmaktadır. İyi işler istikrarlıdır, güvencelidir, terfi ve kariyer olanakları sunar. İyi işler, mühendis, bilgisayar programcılığı, muhasebeci, avukat, doktor gibi beyaz yakalı meslekleri kapsar. Kötü işler kategorisine dahil edilebilecek istihdam biçimleri daha çok niteliksiz işgücü olan mavi yakalı çalışanları barındırır. Bunlar genellikle düşük ücretli işlerdir, kısa süreli ve terfi olanakları sınırlı olan işlerdir.

Şekil 6.4’de görüldüğü gibi ikili işgücü piyasalarında kazançlar her iki sektördeki ortalama kazançlar etrafında toplanmıştır. İkili işgücü piyasalarındaki kazanç farklılıkları beşerî sermaye yatırımı ile açıklanabilir. Beşerî sermaye yatırımının bir bölümü iş başında edinilir ve bu da ancak birincil sektörlerdeki işler tarafından sağlanır. Bu durumda eşitsizlik kaçınılmazdır. İkincil sektörden birincil sektöre geçiş yapmak zor olduğundan ikincil sektöre düşenler beşerî sermayeye yatırım yapmazlar. Bu da iki sektör arasında ücretlerin eşitlenmesini zorlaştırır.

Şekil 6.4 İkili işgücü piyasalarında kazanç dağılımı



Bu noktada iyi işlerin dağıtım mekanizması nedir sorusuna yanıt aramak gerekir. Bu sorunun yanıtı ayrımcılık teorisinde ve teknolojik özelliklerde aranır. Ayrımcı uygulamalar nedeniyle bazı işlerin örneğin kadınlara veya azınlıklara verilmediği bilinen bir gerçektir.<sup>3</sup> Diğer yandan iyi işlerin arzı teknolojinin özelliği nedeniyle yetersiz olabilir. Çünkü emek teknoloji ile ikame edilmiştir. Ayrıca mal piyasasına girişin engellenmesi ve mala olan talebin düşük olması da iyi işlerin sayısının az olmasına neden olur. (Elliott, 1997: 368-370).

İşgücü piyasalarında ikili yapıların ortaya çıkmasının diğer bir nedeni de kadınların işgücüne katılımının giderek artması ile yasal ve yasal olmayan

<sup>3</sup> Ayrımcılıkla ilgili ayrıntılı bir analiz gelecek bölümde yapılacaktır.

göçün çoğalmış olmasıdır. Gerek kadın işgücünün gerekse göçmen işçilerin çoğunlukla marjinal işlerde istihdam edilmesi ikili işgücü piyasalarını giderek daha görünür kılmıştır.

## 6.6. Tam rekabetçi piyasa engelleri ve kamu politikaları

Pek çok ampirik çalışma<sup>4</sup>, sosyal normların (eşitlik ve moral), eksik bilgilendirmenin ve piyasaya giriş engellerinin ücret oluşumunu etkilediğini göstermektedir. Piyasa güçleri bir koalisyon gibi ücret ve çalışma koşullarını pazarlık yoluyla belirler. Bu çerçevede piyasa aktörlerinin monopol gücü ücret seviyesinin belirlenmesinde etkili olacaktır. Örneğin monopson tek bir işveren çok sayıda emek arzı ile karşı karşıya olduğu bir durumdur. Monopsoncu bir firma ücret seviyesini aşağı yönde etkileme gücüne sahiptir. Çalışanların üretken kapasitelerinin farklı olduğu eksik rekabetçi piyasa modellerinde ücret marjinal verimliliğe eşit olmayabilir. Sınırlı hareketliliğe ve farklı becerilere sahip çalışanlar ise emeğin fırsat maliyetlerini ( $d$ ) (ücret dışı kazanç ve boş zaman), firmanın sunduğu ücret ( $w$ ) ile karşılaştıracak ve  $w > d$  ise çalışmak isteyecektir. Eğer emeğin fırsat maliyeti üretken kapasiteden fazlaysa “etkinlik ücreti” elde edilir. İşin ücret dışı boyutunda kişinin gözlemlenemeyen özellikleri ile bireyin tercihlerinin heterojen olması vardır. Hwang et al. (1992) çalışması gözlemlenemeyen değişkenleri üretkenliğin heterojen olması; ücret dışı kazançlar ve çalışanların ücret ve ücret dışı kazanç arasındaki seçimleri olarak belirlemiştir.

İkili işgücü piyasasındaki sorunlarının çözümüne yönelik kamu politikaları eğitimde fırsat eşitliği, beşerî sermaye yatırımının devlet tarafından desteklenmesi ve özellikle finansmanına katkı sağlanması olarak özetlenebilir. Ücret farklılıklarının telafisinden beklenen çalışanlar arasında eşitliğin ve adaletin sağlanmasıdır. Eğer birincil sektördeki “iyi” işler teknolojik nedenlerle sınırlı ise kamu teknoloji yatırımlarını ve toplam mal talebini arttırarak istihdamı genişletebilir ve iyi işlerin dağılım mekanizmasını da ayrımcı uygulamaları yasaklayarak engelleyebilir. Kamu politikaları düşük ücretli, istikrarsız işlerden iyi işlere geçiş olanaklarını yaratmalıdır. Diğer bir deyişle bireyin sürekli kötü işlere mahkûm olmasını engelleyen politikalar geliştirilmelidir.

İşsizlik sigortası sistemi çalışanları rekabetçi işgücü piyasalarındaki belirsizliklerden koruyan bir gelir telafisi mekanizmasıdır. İşsizlik sigortası makro düzeyde gelir istikrarı sağlarken mal ve hizmet talebinin de istikrarlı kalmasını sağlar.

<sup>4</sup> Bu konuda bkz. Akrelof 1970.

## Özet

Farklılıkların eşitlenmesi teorisine göre çalışanlar işlerin sürekliliği, öğrenme zorlukları, başarı olasılıkları, güven derecesi gibi durumları arasında bir sıralama yapmaktadır. Yasal olarak işçinin eline geçen toplam ücretin bir kısmı çalışma karşılığında elde edilirken diğer bir kısmı ise ücret ekleri veya ücret dışı kazançlardır. Bunlar ulaşım, yemek, kira yardımı, eğitime katkı, çocuk parası, özel sağlık sigortası vb. gibi ödemeleri kapsar ve toplam ücret ödemelerini farklılaştırabilir. Etkinlik ücreti piyasa ücretinin üzerinde belirlenir ve emeğin verimliliğini arttırdığı için kar maksimizasyonu ilkesine uygundur. İçsel işgücü piyasalarında ücretlerin belirlenmesi süreci rekabet güçlerinden kopuk olduğu için ücret farklılığı ortaya çıkar. Rekabet güçlerinden kopuk içsel işgücü piyasalarındaki “iyi işler” birincil sektörü oluştururken; “kötü” işlerin ikincil sektörü oluşturması ikili işgücü piyasalarını yaratır. İkili işgücü piyasasındaki sorunlarının çözümüne yönelik kamu politikaları eğitimde fırsat eşitliği, beşerî sermaye yatırımının devlet tarafından desteklenmesi ve finansmanına katkı sağlanması olarak özetlenebilir.

### **Anahtar kavramlar**

Ücret farklılıkları	Ücret dışı kazanç	İçsel işgücü piyasası
Ücret telafileri	Etkinlik ücreti	İkili işgücü piyasası

## Kaynakça

Akerlof, G., (1970), "The market for "lemons", qualitative uncertainty and the market mechanism", *Quarterly Journal of Economics*, 84, pp. 488-500.

Daniel Raff and Lawrence Summers, (1987), "Did Henry Ford Pay Efficiency Wages?", *Journal of Labor Economics*, 5 (October): 557-586.

Doringer, P., ve Piore, M., (1971), *Internal Labor Market and Manpower Analysis*, Heath Lexington Books.

Elliott, R. F., (1997), *Karşılaştırmalı Çalışma Ekonomisi*, Ankara Üniversitesi Yayınları.

Gazier, Bernard, (1992), *Economie du Travail et de l'Emploi*, Dalloz, Paris.

Hammermesh D.S. ve Wolfe J., (1988), "Compensating differentials and the duration of wage loss", *Journal of Labor Economics*, 62(2).

Hwang at al., (1992), "Compensating wage differentials and unobserved productivity", *Journal of Political Economy*, 100, pp. 835-858.

Leibenstein, Harvey, (1978), *General X-Efficiency Theory and Economic Development*, New York, Harvard University Press.

Smith, Adam, *Wealth of Nations*, Chicago: University of Chicago Press, 1776.

TÜİK, (2013), "İşgücü Maliyeti Araştırması Sonuçları 2012", *Haber Bülteni*, Sayı: 16200, 30 Aralık, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16200>

TÜİK, (2024), "İşgücü Girdi Endeksleri, I. Çeyrek: Ocak-Mart, 2024", *Haber Bülteni*, 22 Mayıs 2023. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Girdi-Endeksleri-I.-Ceyrek:-Ocak-Mart,-2024-53682>

TÜİK, (2024), "İşgücü Maliyeti İstatistikleri 2022", *Haber Bülteni*, 28 Mart 2024. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Maliyeti-Istatistikleri-2022-> (Erişim 09.08.2024).

## Seçilmiş okumalar

Atkinson, Tony, (2002), *Income Inequality and the Welfare State in a Global Era*, The J. Douglas Gibson Lecture, School Policy Studies, Queen's University.

Becker, Gary, (1971), *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press.

Berke, B. (2023), "Türkiye'de Ücret Eşitsizliğinin Belirleyicileri Üzerine Bir Araştırma", *Çalışma ve Toplum*, C.2, S.77. s. 1063-1090.

Bellu, L. Giovanni, (2005), "Charting Income Inequality The Lorenz Curve", *EASY Pol On-line Resource Materials for Policy Making*, Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO).

Blau Francine D. Marianne A. Ferber ve Anne E. Winkler, (2006), *The Economics of Women Men and Work*, 5th ed. Upper Saddle River NJ Prentice Hall.

Clausia Goldin ve Cecilia Rousa, (2000), "Orchestration impartiality: The impact of Blind Audition on Female Musicians", *American Economic Review*, Sept. 2000, pp: 715-741.

Çelik, Aziz, (2004), "AB Ülkeleri ve Türkiye'de Gelir Eşitsizliği: Piyasa Dağılımı-Yeniden Dağılım", *Çalışma ve Toplum*, 2004/3, s.53-91.

Ken Clarka, Nikolaos C. Kanellopoulos, (2013), "Low pay persistence in Europe", *Labour Economics*, Volume 23, August 2013, pp.122-134. Akerlof George A ve Janet L. (1986), "Efficiency Wage Models of the Labor Market" Yellen ed. NY, Cambridge University Press.

Gemicioglu S, Şahin H. (2022). Türkiye'de geçici ve kalıcı işlerde çalışanlar arasındaki ücret farklılıkları. *Trends in business and economics (Online)*, 36(1), 115 - 124. 10.54614/TBE.2022.986628

Görmezöz, G., & Karaalp-Orhan, H. S. (2020). "Türkiye'de Bölgesel Ücret Farklılıklarına İlişkin Bir Durum Değerlendirmesi: İŞKUR Özel Sektör Açık İş İlanları Analizi". *Çalışma ve Toplum*, 3(66), 1633-1672.

Lawrance, Khan, (2007), "The impact of employment Protection Mandates on Demographics Temporary Employment Patterns: International Microeconomic Evidence", *OECD Employment Outlook Economic Journal*, June, F333-F356.

Somel, Cem, (2008), "Ulusal Gelirin Yapısı ve Gelişimi", *Türkiye Ekonomisi*, (Ed. ÖZER, Mustafa), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Tezgel, Osman, (2015), "An assessment on minimum wages in Turkey from an inequality perspective during the 2000s", *Employment and Equity*, Ed. By Berrin C. Ataman and Risa L. Lieberwitz, Published by ILO-Geneva, p.133-150.

TÜİK, 2013, *İşgücü Maliyeti Araştırması Sonuçları 2012*, Haber Bülteni, Sayı: 16200, 30 Aralık 2013, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16200>

### Çalışma soruları

1. Firma düzeyinde ücretin belirlenmesi sürecinde hangi unsurlar dikkate alınmaktadır. Açıklayınız.
2. Farklılıkların Eşitlenmesi Teorisi'ne göre ücretlerin farklılaşma nedenlerini açıklayınız.
3. Etkinlik ücreti teorisi nedir? Şekil yardımıyla açıklayınız.
4. İşsel işgücü piyasalarını genel özelliklerini ifade ederek tanımlayınız.
5. Gelir eşitsizliğinin nedenlerini tartışınız.

# 7. BÖLÜM

## İŞGÜCÜ PİYASASINDA AYRIMCILIK

### Neler Öğreneceğiz?

Bir önceki bölümde çalışanların işlerindeki veya becerilerindeki özelliklerin rekabetçi işgücü piyasasında nasıl ücret açığı ortaya çıkardığını gördük. Bu bölümde kazanç farklılıklarının ve istihdam fırsatlarının eşit becerilere sahip çalışanlar arasında, kişinin sadece ırkı, cinsiyeti, göçmen olması gibi nedenlerden dolayı da ortaya çıkabileceğini göstereceğiz. İşgücü piyasalarında ayrımcılık hakkında bilgi sahibi olmak uzun dönemli ücret farklılıklarına yönelik hükümet politikalarına yol gösterici olacaktır. Örneğin kadınlar ve azınlıklar için refah politikaları oluşturmak için bu bölümdeki bilgilere gereksinim vardır.

### İçerik

- 7.1 İşgücü piyasasında ayrımcılığın tanımı
- 7.2 İşgücü piyasasında ayrımcılığın ölçümü
- 7.3 İşveren ayrımcılığı
- 7.4 İşçilerin ayrımcılığı
- 7.5 Müşteri ayrımcılığı
- 7.6 İstatistiksel ayrımcılık
- 7.7 Ayrımcılık üzerine ampirik çalışmalar
- 7.8 Ayrımcılıkla mücadele politikaları



İşgücü piyasalarında ırk, cinsiyet, cinsel tercih, özürllülük, yaş, din, etnik köken gibi faktörler ayrımcı uygulamalara neden olabilir. Ön yargı işgücü piyasasında eşit üretkenliğe sahip işçilerin eşit ödüllendirilmediği bir sonuç yaratır. İşgücü piyasasında sübjektif faktörler dikkate alınarak kararlar alındığı durumda ayrımcılık ortaya çıkmaktadır. Örneğin işveren istihdam ederken cinsiyeti dikkate alır veya işveren ırkçı davranışlar göstererek siyah ile beyaz ırk arasında ayırım yapabilir.

Bu bölümde işgücü piyasasında ayrımcılığın tanımı, ölçümü ve aldığı farklı biçimler ayrıntılı olarak analiz edilecektir.

## 7.1. İşgücü piyasasında ayrımcılığın tanımı

Ayrımcılığın modern ekonomik analiz içinde yer bulması 1957'de Gary Becker'in *The Economics of Discrimination* başlıklı çalışması ile başlamıştır. Bu yayın işgücü piyasalarındaki ayrımcılığı önyargı ile eş değer tutmuştur.

Ayrımcılık eşit üretkenliğe sahip kişi ve gruplar arasında ücret farklılıkları yaratacaktır. Ancak ayrımcılık ücret farklılıklarının ötesinde işe girme engelleri, işte ilerleme olanaklarından yoksun bırakma gibi sorunları da beraberinde getirmektedir. Hatta bazı grupların eğitim ve konut edinme fırsatlarından dışlanması dahi söz konusu olabilir.

Çok geniş bir yelpazede analiz edilmesi gereken ayrımcılığın kapsamlı bir tanımını Arrow yapmaktadır. Arrow'a göre ayrımcılık "*piyasada işçinin üretkenlikle ilgisi olmayan özelliklerinin değerlendirilmesi*"dir. (Arrow, 1973 ak. Elliott, 1997: 381).

**Ayrımcılığın en yaygın bir biçimde yaşandığı gruplar kadınlar ve azınlıklardır.** Kadınlara yönelik ayrımcılık sadece ücret düzeyinde yaşanmamaktadır, meslek dağılımında da kadın ve erkek ayrımı yapılmaktadır. Örneğin öğretmenlik, hemşirelik gibi kadın ağırlıklı mesleklerde ücretler görece olarak düşüktür. Günümüzde Avrupa ülkelerinde kadınların ücreti erkeklere göre ortalama %30 daha düşüktür. (Eurostat). Cinsiyete dayalı (erkek-kadın) ücret farkı, erkek ve kadın arasındaki ücret farkının erkek ücreti içindeki yüzdesi olarak tanımlanmaktadır. Bu gösterge, saatlik, aylık veya yıllık ortalama ücret esas alınarak hesaplanabilir. Türkiye'de 2010 **Kazanç Yapısı Araştırmasına**<sup>1</sup> göre cinsiyete dayalı ücret farkı eğitim durumuna göre incelendiğinde tüm eğitim durumu basamakları için erkek ücreti lehinedir. (TÜİK 2012).

<sup>1</sup> Kazanç Yapısı Anketi; ücret ve kazançların düzeyi, yapısı ve gelişimi konusunda, ücretli çalışanların özellikleri ayrımında bilgi derlemek amacıyla 2006 yılından itibaren AB ülkeleri ile eş zamanlı olarak dört yıl aralıklarla uygulanmaya başlanmıştır. (TÜİK 2012).

---

## KUTU 7-1.

TÜİK (2023), "Kazanç Yapısı İstatistikleri, 2022" Haber Bülteni, TÜİK, 2022 yılına ilişkin "Kazanç Yapısı Araştırması"nın cinsiyete göre geçen yıl yıllık ortalama brüt kazanç 144 bin 390 lira olarak gerçekleşti. Bu değer, erkeklerde 147 bin 446 lira, kadınlarda 138 bin 366 lira olduğu tahmin edildi.

Hem erkek hem de kadın ücretli çalışanların kazançları genellikle eğitim durumuyla doğru orantılı olarak yükseldi. Yükseköğretim eğitim düzeyinde yıllık ortalama brüt kazanç erkeklerde 207 bin 112 lira, kadınlarda ise 171 bin 568 lira olarak gerçekleşti.

Yıllık ortalama brüt kazanç dikkate alındığında en yüksek cinsiyetler arası fark % 22,8 ile sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar, % 21,4 ile teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensuplarında görüldü. En düşük farklar ise % 4,2 ile yöneticiler, % 6,1 ile hizmet ve satış elemanları olarak kayıtlara geçti.

Yıllık ortalama brüt ücret-maaş dikkate alındığında en yüksek cinsiyetler arası fark % 21,1 ile profesyonel meslek mensupları ve % 19,2 ile teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensuplarında oldu. En düşük fark ise % 4,4 ile yöneticilerde ve % 6,8 ile nitelik gerektirmeyen meslekler ile hizmet ve satış elemanları grubunda meydana geldi.

Bir uğraş içinde kazanç çalışılan saat ve deneyim ile doğru orantılı olarak artar. Kadın piyasada daha kısa süreyle kaldığı için ve daha az çalıştığından dolayı kazancı düşüktür. Azınlık gruplara karşı uygulanan ayrımcılık yoğun olarak ABD'de siyah ve beyaz ırk arasında yaşanmıştır. ABD'de 1939'da siyah kadınların ücreti beyaz kadınların ücretinin sadece %38'i kadar olmuştur. (Elliott 1997: 384). 1985'de etnik azınlıkların nüfusun %45'ini oluşturduğu İngiltere'de de ayrımcılık önemli bir sorun olmuştur. Gerek İngiltere gerekse ABD'de göçmenlerden oluşan işgücüne hem ücret hem de meslek ayrımcılığı uygulandığı bilinmektedir.

Ayrımcılığın ölçümü ile ilgili çalışmalar daha çok ayrımcılığın ücret belirlenmesi süreci- ne nasıl yansıtıldığı üzerinde yoğunlaşmıştır.

---

## 7.2 İşgücü piyasasında ayrımcılığın ölçümü

---

Ekonomistler işgücü piyasalarında ayrımcılığın ölçümünün nasıl yapılacağı konusu üzerinde çok durmuştur. Sonuçta ayrımcılığın ölçümü ücretin belirlenmesi sürecinde somutlaşmıştır. Ücret farklılıklarını ayrımcılık dışında açıklayan başka faktörler de vardır. Bu bakımdan, örneğin kadın ve erkek arasındaki ücret farklılıklarını açıklayan çalışmalarda bu farklılığın ayrımcılıktan kaynaklandığını belirlemek için eşit üretkenliğe sahip olma varsayımını yapmanın önemli olduğu ifade edilir.

Ayrımcılığın en yaygın görüldüğü gruplar kadın-erkek ve siyah-beyaz ırktır. İşverenin siyah ve beyaz ırk arasında ayrımcılık yapması nedeniyle oluşabilecek ücret farklılıklarının analizi aşağıdaki yapılabilir:

Rekabetçi bir firma için  $w_w$  beyaz ırka ait olan kişilerin ücretini,  $w_b$  siyah ırka ait olan kişilerin ücretini ifade etsin. Firma siyah ırka karşı önyargılı ise beyaz ırktan kişileri -daha yüksek ücretler ödeyerek- işe almayı tercih edecektir.

Bu nedenle beyaz ırkın ücreti  $w_w(1+d)$  olacaktır,  $d$  pozitif bir sayıdır ve “ayrımcılık katsayısı” olarak adlandırılır. (Borjas 2008: 368). Ayırımcılık katsayısı kadın ve erkek ücretine uygulandığında  $w_{kadın}=10\text{TL/saat}$  ve  $d=0.5$  olsun. Ayırımcı bir firma erkek istihdam edecekse ödeyeceği ücret  $w_{erkek}=15\text{ TL/saat}$  olacaktır. Firma erkek işçi istihdam etmek için %50 daha fazla ücret ödeyecektir.

Bazı firmalar ayrımcılığı daha farklı biçimlerde kullanabilir. Örneğin firma sahibi siyah ve/veya kadın ise “kayırmacı” bir tutumla işe alma stratejisi uygular. Bu durumda kayırılan kişi için firma  $w_b(1-n)$  dolar ödeyecektir. Burada  $n$  “kayıрма katsayısı”dır ve pozitifdir. Firma sahibi siyah kişiyi daha ucuza çalıştırmak için de işe almayı tercih edebilir.

Ayrımcılığın satılan malın fiyatına da yansıdığı bilinmektedir. Eğer beyaz müşteri siyah satıcıdan mal satın alıyorsa bu malın fiyatını  $p$  dolar değil  $p(1+d)$  dolar gibi düşünür,  $d$  pozitif bir sayıdır ve ayrımcılık katsayısının parasal ifadesidir. Diğer bir deyişle ayrımcılığın fiyata yansımadır.

Ayrımcılığın ölçümü ile ilgili açıklamalar işgücü piyasasında ayrımcılığın işverenlerden, işçilerden ve müşterilerden geldiğini göstermektedir. Aşağıda farklı grupların ayrımcılığı analiz edilmektedir.

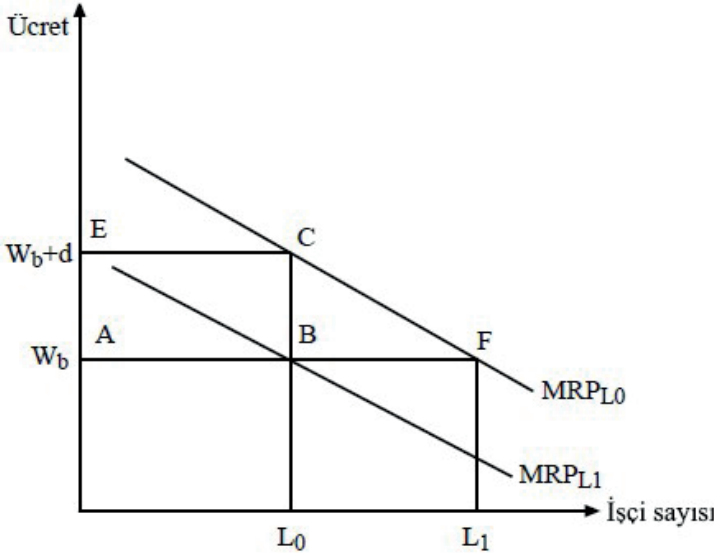
### 7.3. İşveren ayrımcılığı

---

İşgücü piyasasında beyaz ( $L_w$ ) ve siyah ( $L_b$ ) ırk olmak üzere iki grup çalışan olduğunu varsayalım. Bunlar birbiriyle tam ikame edilsin. Diğer bir deyişle emek homojendir, eşit üretkenliğe sahiptir. (Basitleştirmek için bu üretim sürecinde sermayenin rolünü ihmal edelim.). Bu durumda üretim fonksiyonu  $Y=f(L_w+L_b)$  olarak yazılabilir. Irktan bağımsız olarak toplam çalışan sayısı çıktı miktarını belirleyecektir. Firma için 50 beyaz ve 50 siyah işçi çalıştırmakla 100 beyaz işçi çalıştırmak arasında fark yoktur.

İşveren belli sayıda işçi için ayrımcılık yaparak düşük ücret öder. Şekil 7-1’de görüldüğü gibi işveren siyah işçileri  $w_b$  ücret düzeyinde çalıştırmaktadır ve maksimum istihdam  $L_1$  kadardır. İşverenin ödemeye razı olduğu en yüksek ücret ise  $w_b+d$ ’dir. İşveren siyah işçi çalıştırarak BFC üçgeni kadar ek kar elde edecektir. (Elliott 1997: 389).

Şekil 7.1 İşveren Ayrımcılığı



Ön yargısız firmaların piyasaya girmesiyle çıktı miktarı artıp mal fiyatı düştüğünde MRPL eğrisi sola kayacak ve MRPL1 eğrisi elde edilerek ön yargılı firmalar piyasa dışına itilecektir. Buradan rekabetin işveren ayrımcılığını önlediği sonucu çıkarılabilirse de konuyu daha yakından incelemek gerekir. Ampirik olarak yapılan çalışmalarda rekabetin ayrımcılığı ortadan kaldırdığı doğrulanmamış fakat eksik rekabetçi piyasa koşullarının ayrımcılık uygulamak için daha elverişli olduğu tespit edilmiştir. Tüm yasal düzenlemelere karşın siyah-beyaz ırk ve kadın-erkek arasındaki ücret farklılıkları devam etmektedir.

#### 7.4. İşçilerin ayrımcılığı

İşçiler kendi aralarında da ayrımcılık yapabilir. Eğer işveren mevcut işçilerin hoşlanmadığı bir grubu işe alırsa işin net avantajlarında bir kötüleşme yaşanır. İşçilerin ayrımcılığı konusu daha çok ABD'deki ırkçı ayrımcılık temelinde ortaya çıkmıştır. ABD'de siyahlarla birlikte çalışacak olan beyaz işçi daha yüksek ücret talep ederek ücret farklılığı yaratmaktadır. Eğer işveren önyargılı işçileri ayırtıramıyorsa bunlara daha yüksek ücretler ödeyerek performanslarının düşmesine engel olacaklardır. Örneğin beyaz çalışanlar için iki iş olanağı olsun ve her ikisi de aynı ücreti versin: 15 Dolar/saat. Fakat bu iki işin çalışma koşulları farklı olsun. Birinde sadece beyazlar çalışıyor diğerinde hem beyaz hem de siyahlar çalışıyor olsun. İşçi ikinci firma için önyargılı olduğundan birinci firmada çalışmayı tercih edecektir. Bu durumda ikinci firma beyaz çalışmanı işe çekmek için daha fazla ücret ödemeyi kabul edecektir. Ama firmalar kar mak-

simizasyonu ilkesine göre hareket edecekleri için emeğin marjinal verimliliğine göre ücret belirleyecek bu nedenle de ya sadece beyaz ya da sadece siyah işçi işe alacaktır. Böylece ayrımcılık parçalanmış işgücü piyasaları yaratacaktır. İşçi ayrımcılığında işveren ayrımcılığından farklı olarak eşit beceriler arasında farklı ücret uygulamaları olabilir. Eğer siyah ırk daha ucuza çalışıyor ise siyah ırkın işgücü talebi ( $L^d_b$ ) artar ve beyaz ırkın işgücü talebi ( $L^d_w$ ) düşer veya tersi olur. Sonuç olarak rekabet iki grubun ücretlerini eşitleyecek ve işçi ayrımcılığı firmanın karlılığını etkilemeyecektir. Çünkü tüm firmalar aynı ücreti öder, beyaz ve siyah çalışanlar birbiriyle tam ikame edilebilir. Bu da işçi ayrımcılığının önemini azaltır.

## 7.5. Müşteri ayrımcılığı

---

Ayrımcılık müşteri tarafından da gelebilir. Örneğin hizmet sektöründe müşteri, özellikle siyah ırkın hizmetinden hoşnut değilse işyeri bunları istihdam etmez. Eğer müşteri özel bir hizmeti satın alırken belirli bir ırk veya cinsiyet tercihi gösteriyorsa diğer gruptan olan işgücü daha düşük ücretleri kabul etmek zorunda kalır. Bu durumda müşteri ayrımcılığı ücretleri etkiler.

ABD’de yapılan bir araştırmaya göre müşterinin ırkçı davranışları ile işyerinin istihdam kararı arasında etkileşim olduğu tespit edilmiştir. Bu etkileşim özellikle yüz yüze çalışma biçimlerinin yaygın olduğu işyerlerinde daha güçlüdür. (Borjas 2008: 377).

## 7.6. İstatistiksel ayrımcılık

---

İşgücü piyasasında ayrımcılık önyargı olmadan da ortaya çıkabilir. İşveren iş başvuruları arasında bir istatistik yaparak üretkenlik ve meslek gibi konularda kişisel özellikleri çıkarır. Eğer kişi gruba uyum sağlamıyorsa önyargı olmasa dahi istatistiksel olarak dışarda kalır. Örneğin işveren zeki ve çalışkan olan birini işe almak istemektedir. Bu işe biri erkek diğeri kadın olmak üzere iki kişi başvuru yapsın. Aynı özgeçmişlere sahip ve görüşme ikisi için de başarılı geçmiş olsun. İşveren karar verirken gelecek beş yılda işte kalma niyetine bakmak ister. Bunu istatistiksel olarak ölçtüğünde kadınların iş terklerinin yüksek olduğunu tespit eder. Bu sonuca göre işveren erkek olan adayı işe almaya karar verir.

İstatistiksel ayrımcılığın diğeri bir biçimi de bireyin gerçek üretkenliğinin ölçülememesinden kaynaklı ücret farklılıklarıdır. Örneğin işveren kadın erkek işgücüne katılım tahminlerinde erkeklerin daha uzun süreli olarak işgücünde kalacakları beklentisiyle erkek işgücüne daha fazla Beşeri Sermaye Yatırımı (BSY) yaparak dolaylı bir biçimde ayrımcılık yapmış olacaktır. Sonuç olarak BSY daha düşük olan kadınlar erkeklere göre daha düşük ücret almış olacaktır.

İstatistiksel ayrımcılığın ücret üzerinde etkisi vardır. İşveren iş başvurusu yapana test sonuçlarına göre ücret takdir edecektir. Testler üretkenliği ger-

çekçi olarak ölçemez. Bu nedenle işveren grubun ortalama test skoruna bakarak ücret belirler. Bu  $\bar{T}$  olarak belirlenir.

$$w = \alpha T + (1 - \alpha) \bar{T}$$

$\alpha$  parametre test skoru ile gerçek üretkenlik arasındaki korelasyonu ölçer.

Firmanın kar maksimizasyonu için istatistiksel veri kullanması pek çok sorun yaratabilir. En önemlisi işveren ortalama performansı (özel grup için) kullanır. Çalışanların firma içindeki tahsisinin etkin olması için çok bilgiye ihtiyaç vardır. (Borjas 2008: 382).

## 7.7. Ayrımcılık üzerine ampirik çalışmalar

---

Bir işverenin bir gruba karşı yapmış olduğu ayrımcılık katsayısını ölçmek oldukça zordur. Pek çok çalışma ayrımcılık ölçümü yaparken işgücü piyasası deneyimlerinden yararlanmaktadır. Bu deneyimler tesadüfî seçilmiş işveren üzerinden yapılan araştırmalardan elde edilir. İşverenin işe alma davranışları incelenir, işe alırken hangi kriterleri dikkate aldığı ve tercihlerinin nasıl ortaya çıktığına bakılır. Örneğin başvurular arasında azınlık gruplar ve/veya kadınlar varsa bunlardan kaç kişiyi işe aldığına bakılabilir.

İsme bakılarak yapılan ayrımcılığı test eden Marianne ve Mullanaithan'ın (2004) çalışması 5000 işyerine gönderilmiş özgeçmişler üzerinden ABD'de yapılmıştır. Bu özgeçmişlerde ayırt edici tek özellik isimlerdir. *Emily* ve *Jamal* isimleri kişinin özellikleri konusunda çağrışımlar yapmaktadır. Bu çalışmanın ulaştığı sonuca göre, işveren *Emily* adındaki kişiyi beyaz ırk olarak görmüştür. Bu nedenle *Emily* adlı kişilere geri dönüş *Jamal* adlı kişilere geri dönüşten daha yüksek olmuştur.

Ayrımcılık konusunda yapılmış ampirik ölçümlerden elde edilen sonuçlara göre tarihsel olarak kadınların piyasadaki çalışma yaşamı erkeklerinkine göre daha kısadır. BSY maliyetini amorti edecek zaman kısa olduğundan kadınlar BSY yapmak konusunda daha az isteklidirler. Ayrıca azınlık gruplar işe giremeyeceklerini düşündükleri için de BSY daha az yaparlar. Bu gerçekler doğrultusunda azınlık gruplar belli ayrımcılığa tabii olmayacakları işlere yönlendirilir ve onlara özgü işler oluşurken düşük ücretler de böylece kalıcı hale gelir.

## 7.8. Ayrımcılıkla mücadele politikaları

---

Kamu politikaları ayrımcılıkla mücadeleyi yasal düzenlemelerle çözebilir. Örneğin 1963'de ABD'de Adil Ücret Yasası ve 1973'de İngiltere'de benzer bir yasa farklı ücret uygulamalarını yasa dışı kılmıştır. Ücret eşitliği yasalarına eşit fir-

satlar yaratılması için de yasa eklemek gereği doğmuştur. 1972'de kurulan Eşit İstihdam Fırsatları Komisyonu davalara bakabilmektedir. 1975 de yürürlüğe giren Cinsiyet Ayrımcılığı Yasası da işgücü piyasası için eşit fırsatlar yaratmak içindir. Ayrımcılıkla mücadele yasaları ücret eşitliğini tam olarak sağlamasa da farkı önemli ölçüde azaltmıştır. Uygulamada ülkeden ülkeye farklılıklar gözlenmektedir.

Türkiye'de yasal düzenlemeler ayrımcılığı caydırarak kısmen azaltabilmekte ancak uygulamada ayrımcılık yapılmasını engelleyememektedir. Araştırmalar örneğin Türkiye'de özellikle erkek egemen sektörlerde (mühendislik, inşaat ve madencilik vb.) cinsiyete dayalı ayrımcılığın çok yaygın olduğunu ve bankacılık gibi kadın yoğun sektörlerde bile işe alınmadan önce kadınların evlilik ve çocuk sahibi olma niyetleri hakkında sorgulandıklarını göstermektedir. (Dedeoğlu 2008). Kadın örgütlerinin 2006 yılında yaptığı basın açıklamasına göre Türkiye genelinde kadınlar erkeklerin kazancının yaklaşık %46'sını kazanmaktadır, bu oran her sektör ve iş kolu için geçerli olmasa dahi, kadınların ve erkeklerin yaptıkları işlerin birbirinden köklü bir şekilde ayrılmış olduğunu doğrularken, eşit işe eşit ücret prensibinin uygulanmasını zorlaştırmaktadır (Toksöz 2007).

---

## OKUMA 7-1

Sariipek, D. B., Cerev, G., & Ayhan, E. E. (2023). İşgücü Piyasasında Pandemi Sonrası "Yeni Normal"; Hibrit Çalışma ve İş-Yaşam Dengesi. İnsan ve İnsan, 10(35), 11-27. <https://doi.org/10.29224/insanveinsan.1189607>

...Covid-19 pandemisi işgücü piyasalarında esneklik temelli bir dizi değişikliğe yol açmıştır. Nitekim çalışma hayatının hızlı bir şekilde dijitalleştiği, geleneksel yerinde çalışmanın yerine tamamen uzaktan veya hibrit çalışma modellerinin getirilmesinin tartışıldığı bir dönemde, pandemi bu geçişi kimi işkolları için kolaylaştırmış ve hızlandırmıştır. Ancak her hızlı dönüşüm gibi bu geçiş de bazı sorunları beraberinde getirmiştir. Bunların başında da iş-yaşam dengesinin yeniden kurgulanması ihtiyacı gelmektedir. İş-yaşam dengesi geleneksel çalışma düzeninde bile tam olarak sağlanamamışken, iş yaşamıyla iş dışı yaşamın fiziki ve zamansal sınırlarının daha da bulanıklaştığı hibrit veya tamamen uzaktan çalışma düzeninde bu dengeyi sağlamak daha da güç bir hal almıştır. Üstelik pandeminin bir gün mutlaka tamamen sona ereceği kesinken, pandemi döneminde hızla yaygınlaşan "yeni normal" çalışma düzeninin pandemi öncesi döneme geri dönmesi düşük bir olasılıktır. Bu makale, hibrit ve uzaktan çalışmanın pandemi sonrası dönemde dijital tabanlı işler için daha popüler olacağını, ancak bunun "herkese uyan tek bir çözüm" olmayacağını savunmaktadır...

## Özet

İşgücü piyasalarında ırk, cinsiyet, cinsel tercih, özürlülük, yaş, din, etnik köken gibi faktörler ayrımcı uygulamalara neden olabilmektedir. İşgücü piyasasında ayrımcılık eşit üretkenliğe sahip kişi ve/veya gruplar arasında, sübjektif nedenlerden ve/veya önyargılardan dolayı ortaya çıkmaktadır. Ekonomik teorilerde ayrımcılık işçilerin, işverenin ve müşterinin ayrımcılığı şeklinde analiz edilmektedir. Neo-Klasik teoriye göre rekabet koşulları piyasada ayrımcılık uygulanan gruplar arasındaki ücretleri eşitler. Eksik rekabet koşulları (tekeller) işgücü piyasasında ayrımcı davranışlar geliştirmek için daha elverişli ortamlar sunar. Ulusal ve uluslararası yasal düzenlemeler her türlü ayrımcılığı yasaklamıştır. Söz konusu yasal düzenlemeler ayrımcılık yapmayı caydırıcı etkiler yaratırsa da uygulamada ayrımcılık yapılmasına engel olamamaktadır.

### Anahtar kavramlar

Ayrımcılık

İşgücü piyasasında önyargı

Ücret eşitsizliği

İşgücü piyasasında sübjektif kararlar



## Kaynakça

Arrow, K.J., (1973), "The Theory of Discrimination", Ashenfelter, O. ve Rees, A., In, *Discrimination in Labor Markets*, Princeton University Press, New Jersey.

Becker, Gary, (1957), *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press (1971).

Borjas, George J., (2008), *Labor Economics*, McGrawHill, NY.

Dedeoğlu, S., (2009), "Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye'de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı", *Çalışma ve Toplum*, 21. Sayı, s: 41-54.

Elliott, R. F., (1997), *Karşılaştırmalı Çalışma Ekonomisi*, Ankara Üniversitesi Yayınları.

Marianne, Bertrand ve Sendhil Mullanaithan, (2004), "Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination", *American Economic Review*, 94, September 2004 : 991-1013.

Sarıpek, D. B., Cerev, G., & Ayhan, E. E., (2023), "İşgücü Piyasasında Pandemi Sonrası "Yeni Normal"; Hibrit Çalışma ve İş-Yaşam Dengesi, *İnsan ve İnsan*, 10(35), 11-27. <https://doi.org/10.29224/insanveinsan.1189607> (erişim 03.08.2024).

Süzek, S., (2012), *İş Hukuku*, 8. Baskı, İstanbul.

T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, (2008), "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008–2013", Ankara, <http://www.huksam.hacettepe.edu.tr/Turkce/SayfaDosya/TCEUlusaleylemplani.pdf>

Toksöz, Gülay, (2007), "İşgücü Piyasasının Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Analizi ve Bölgeler arası Dengesizlikler", *Çalışma ve Toplum*, 2007/4, 57.

TÜİK, (2012), *Kazanç Yapısı Araştırması: 2010*, Türkiye İstatistik Kurumu, Yayın No: 3643, Ankara, [www.tuik.gov.tr/ZipGetir.do?id=10718](http://www.tuik.gov.tr/ZipGetir.do?id=10718)

## Seçilmiş okumalar

Buğra, A., (2010), "Toplumsal Cinsiyet, İşgücü Piyasaları ve Refah Rejimleri: Türkiye'de Kadın İstihdamı", TÜBİTAK Projesi: İstanbul.

Çelik Uğuz, S., & Topbaş, F. (2016). *Turizmde Kadın İstihdamı ve Ücret Ayrımcılığı: Karşılaştırmalı Bir Analiz*. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 27(1). <https://doi.org/10.17123/atad.vol27iss10004>

Ecevit, Y., (2009), "Türkiye'de Üç Kentte Kadın İstihdamını Artırıcı Çalışmalar İçin Ön Adımlar ve Tavsiyeler Raporu", *Türkiye'de Kadınlar için İnsana Yakışır İş İmkanları Sağlanması Yoluyla Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Gerçekleştirilmesine Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Politikaları ILO ve İŞKUR Pilot Projesi*, ILO Ankara. [http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/areas/woman/3\\_rapor/kadin\\_istihdami\\_artirici\\_calismalar.pdf](http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/areas/woman/3_rapor/kadin_istihdami_artirici_calismalar.pdf)

Erdoğan, E., & Yeşilyurt, C. (2022). "Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığının ISCO Meslek Gruplarına Göre Analizi". *İstatistik Araştırma Dergisi*, 12(1), 16-38.

Gökbayrak, Ş., (2009), "Refah Devletinin Dönüşümü ve Bakım Hizmetlerinin Görünmez Emekçileri Göçmen Kadınlar", *Çalışma ve Toplum*, 21(2): 55-82.

Gökbayrak, Ş., (2011), "İşgücü Piyasaları Ve Sosyal Güvenlikte Dönüşüm Ekseninde Kadınların Emeklilik Güvencesi", *Çalışma ve Toplum*, 29(2): 165-190.

Günalp, Burak, Seyit Mümin Cilasun, and Elif Öznur Acar, (2015), "Male-female Labor Market Participation and the Extent of Gender-based Wage Discrimination in Turkey", *Economics Discussion Papers*, No. 2015-56, Kiel Institute for the World Economy. <http://www.economics-ejournal.org/economics/discussionpapers/2015-56>

Keig, (2013), "Türkiye'de Kadın Emegi ve İstihdamı: Sorun Alanları ve Politika Önerileri II", KEIG Platformu, İstanbul. <http://www.keig.org/content/raporlar/içerik.pdf>

Kuşlu G., ve Karaşahin M., (2010), "Avrupa Birliği Ve Türkiye'de Kadın-Erkek Eşit(Siz)liği", *Avrupa Birliği'nden Haberler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı Bülteni, Sayı 53, s: 10-19.* <http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/abk/bultenler/sayi53>

Gürcan, N. (2022). "Türk İş Yaşamında Kadın Çalışanlara Yönelik Ayrımcılık Üzerine Kavramsal Bir Tartışma: Dikey Ayrışma", *Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi*, 5(1), 133-158. <https://doi.org/10.33708/ktc.1007817>

Kemik, Sevdije ve Nurcan Çetiner, (2023), "Kadın Çalışanlara Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı: Türkiye-İngiltere Karşılaştırması", *Kitap: İş Hayatında Kadın Çalışanlar Türkiye-İngiltere Karşılaştırması, Ed. Çağla Demir ve Nurcan Çetiner, Eğitim Yayınevi, İstanbul.*

Lanning, Jonathan A., (2014), "A search model with endogenous job destruction and discrimination: Why equal wage policies may not eliminate wage disparity", *Labour Economics*, Volume 26, January 2014, Pages 55–71.

Özkan, G. S., & Özkan, B. (2010). "Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma". *Çalışma ve Toplum*, 1(24), 91-104.

Özveren, Aslıhan Damla, (2022), "Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Dair Mevcut Durum Algısı", *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Ocak 2022, Cilt 13, Sayı 1, Sayfa: 107-122.

Tezgel, O. ve Ş. Gökbayrak, (2013), "The Effects Of Gender Inequalities in Labor Market and Social Security System on the Women's Social inclusion in Turkey", *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, (15 /4), 39- 59.

Toksöz, Gülay, (2007), *Türkiye'de Kadın İstihdamının Durumu*, ILO.

Toksöz, G., (2012), "Kalkınmada Farklı Yörüngeler-Kadın İstihdamında. Farklı Örüntüler Işığında Türkiye'de Kadın İstihdamı", *Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emegi içinde, Gülay Toksöz ve Ahmet Makal (ed.), Ankara Üniversitesi Yayınları:168 – 200.*

TÜİK, (2012), *İstatistiklerle Kadın – Women in Statistics 2012, Yayın No: 3904, Türkiye İstatistik Kurumu, Ankara.*

Wang, Haining, Fei Guo1 and Zhiming Cheng, (2015), "Discrimination in Migrant Workers' Welfare Entitlements and Benefits in Urban Labour Market: Findings from a Four-City Study in China", *Population, Space and Place*, Vol.21, Issue 2, p. 124–139, March 2015.

### **Çalışma soruları**

1. Ayrımcılık nasıl tanımlanır?
2. Ayrımcılığın ölçümü ile ilgili metodolojik sorunlar nelerdir?
3. İşveren ayrımcılığının firmanın karlılığı üzerindeki etkilerini tartışınız.
4. İşçinin ayrımcılığı firmanın işe alma kararını nasıl etkiler? Tartışınız.
5. İstatistiksel ayrımcılık nedir?
6. Kadın-erkek arasındaki ücret farklılıklarını önleyecek politika uygulamalarını değerlendiriniz.

# 8. BÖLÜM

## BEŞERÎ SERMAYE TEORİSİ

### Neler öğreneceğiz?

Birey gelecekte kendisine gelir sağlayacak Beşerî Sermaye Yatırımını (BSY) bugünden yapacaktır. BSY'nın bugünkü değerini hesap etmek (aktüalizasyon veya iskonto hesabı yapmak) ve alternatif yatırımların getiri oranları ile karşılaştırmak bu bölümde ele alınacak konular arasındadır. BSY okuldaki eğitim ve işyerindeki eğitim olmak üzere iki farklı düzeyde bir fayda-maliyet analizi temelinde ele alınacaktır.

### İçerik

- 8.1 Beşerî sermaye teorisi
- 8.2 Beşerî sermaye yatırımının fayda-maliyet analizi
- 8.3 Beşerî sermaye yatırımının net faydası
- 8.4 Beşerî sermaye yatırımının finansmanı
- 8.5 Beşerî sermaye yatırımı üzerine değerlendirmeler

Bazı insanlar biyoloji üzerine araştırmalar yapmayı hedeflerken bir diğeri de müzik eğitimi almayı seğebilir. Bireyin işgücü piyasasına sunduğu özel beceri setlerinin seğiminin nasıl yapıldığı ve bu seğimlerin kazançları nasıl etkilediği Beşerî Sermaye Yatırımının (BSY) ile ağıklarır. BSY uzun dönemde işgücü arzının niteliğini değiştiren bir faktördür.

BSY'nin değeri kazanılan becerilerin işgücü piyasasında ne kadar kazanç sağlayacağı ile llmektedir. Toplumların toplam zenginlikleri Beşerî ve Beşerî olmayan sermayenin bileşimidir. Beşerî Sermaye (BS) eğitim, işte eğitim, gç yatırımlarının birikimi iken, Beşerî olmayan yatırım doğal kaynaklar, gayrimenkuller ve makinalardır.

Hepimiz işgücü piyasasına veri becerilerimizi ve edinilen niteliklerimizi getiriyoruz yani Beşerî sermayemizi getiriyoruz. Bu bölümde bu becerilerin edinilmesi ve işgücü piyasasına arzının sonuçları analiz edilecektir.

## 8.1. Beşerî sermaye teorisi

---

Kavramsal olarak BS düşüncesinin ortaya cıkışı çok eskilere dayanmaktadır. 1776'da A. Smith fiziki sermaye ile BS'yi karşılaştırmış, insana ve makinaya yapılan yatırımlar arasındaki farklılıklara dikkat çekmiştir. Buna göre BS'yi fiziki sermayeden farklı kılan nedenlerin başında insanın belirsiz yaşam süresi ve hastalık, moral bozukluğu gibi insani faktörler nedeniyle verimliliğin değişkenliği gelmektedir. Kuşkusuz işverenin emeğin mülkiyetine sahip olamayacağı da önemli bir ayırt edici özellik olarak belirtilmelidir. Bu bakımlardan BS'nin başlangıç maliyetlerini kimin karşılayacağı sorunu ortaya cıkılmaktadır.

1964 yılında Becker tarafından ortaya atılan Beşerî Sermaye Teorisinin (BST) başlangıç hipotezi eğitimin gelecekte gelir yaratacağı olmuştur. Bu kapsamda ücret farklılıklarını bireylerin retkenliklerindeki farklar açıklarken, emeğin üretkenliğini eğitime yapılan yatırım belirlemektedir. Rekabet stnlğ sağlamak ve gelecekteki geliri arttırmak BS'ye yatırım yapmayı gerektirmektedir. Bu çerçevede 1960'lı yıllarına damgasını vuran ekonomik büyümenin kaynakları, özellikle gelişmiş ülkelerde, BST temelinde aranmuştur.

Makroekonomik olarak ekonomik büyümenin kaynağı teknolojik ilerleme temelinde üretkenliğin artmasıdır. Diğer bir deyişle ekonomik büyüme için emeğin niteliğindeki artış emeğin niceliksel artışından daha önemlidir. Yüksek niteliklere sahip işgücü daha üretkendir, bu bakımdan, aynen makinalara yatırım yapıldığı gibi, insana eğitim yoluyla yatırım yapılmalıdır.

Mikroekonomik olarak incelendiğinde alım gücündeki artışın yine emeğin üretkenliğindeki artıştan ileri geldiği tespit edilmiştir. Çünkü artık nitelikli emek, performansı yüksek teçhizat ile çalışmaktadır. Bu bakımdan günümüzde emeğin niteliğini ve üretkenliğini arttırmaya yönelik stratejiler geliştirmek oldukça önemli hale gelmiştir.

Çalışanların “bilgi ve becerileri” –eğitimden veya işyeri eğitiminden kaynaklı olsun- “üretken sermaye stoku” oluşturur. Bu çerçevede BS bireyin (veya grubun) üretken kapasitelerinin tamamı olarak tanımlanabilir. (Gazier 1992: 193). Üretken sermaye stoku iki özelliğe sahiptir: Bir yandan tamamen maddi olmayan, beceri ve düşüncede taşınır; diğer yandan kişiden ayrılmaz. Bu iki özellik BS işletmesi ve yönetimi açısından önemlidir.

BS birikimi öncelikle eğitim ve formasyonla sağlanmaktadır. Ancak beden ve fikren sağlıklı olmak da BS’yi güçlendirmektedir. Bu bakımdan sağlığa yatırım ile beşeri sermaye yatırımı (BSY) arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. İnsanları üretken hale getirerek BS’yi arttırmak mümkündür. Örneğin kendi ülkesinde üretken olamadığı için göç eden kişi göç ettiği ülkede üretken hale gelir. O halde BS stokunu arttıran etkenler eğitim, sağlık ve işçi göçüdür. Her üç durumun da doğrudan ve dolaylı maliyetleri vardır. Bu maliyetler işletme tarafından karşılanabileceği gibi kişiler tarafından da karşılanabilir. Bu maliyetlere yaşam maliyetleri de eklenecektir. BSY’de kişinin katlanacağı diğer bir maliyet unsuru da vazgeçilen kazançlar olarak tanımlanan *fırsat maliyetleri*dir.

BSY’nun parasal ve parasal olmayan getirileri vardır. Parasal getiriler ile elde edilmesi beklenen kazancın daha yüksek olmasıdır. Parasal olmayan getiriler ise bilinç düzeyinin artması, daha mutlu bireyler haline gelmek, zevklerin gelişmesi ile daha özenli tüketim yapmak, sorumlulukların ve girişimciliğin artması olarak ifade edilebilir.

---

### **KUTU 8-1**

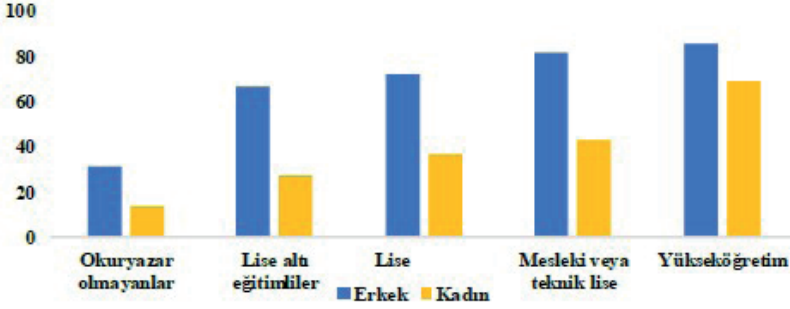
TÜİK (2023), “Yükseköğretim Mezunu Kadınların İşgücüne Katılımı”, İstatistiklerle Kadın 2022, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=İstatistiklerle-Kadin-2023-53675> (erişim 15.08.2024).

En az bir eğitim düzeyini tamamlayan 25 ve daha yukarı yaştaki kadınların oranı %87,3 oldu. Yükseköğretim mezunu olan 25 ve daha yukarı yaştaki kadınların oranı %20,9 oldu.

Yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %67,6 oldu. Kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe işgücüne daha fazla katıldıkları görüldü. Okuryazar olmayan kadınların işgücüne katılma oranı %12,8, lise altı eğitimli kadınların işgücüne katılma oranı %25,3, lise mezunu kadınların işgücüne katılma oranı %32,5, mesleki veya teknik lise mezunu kadınların işgücüne katılma oranı %38,5 iken yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılma oranı %67,6 oldu.

---

## Cinsiyet ve eğitim durumuna göre işgücüne katılma oranı, 2022

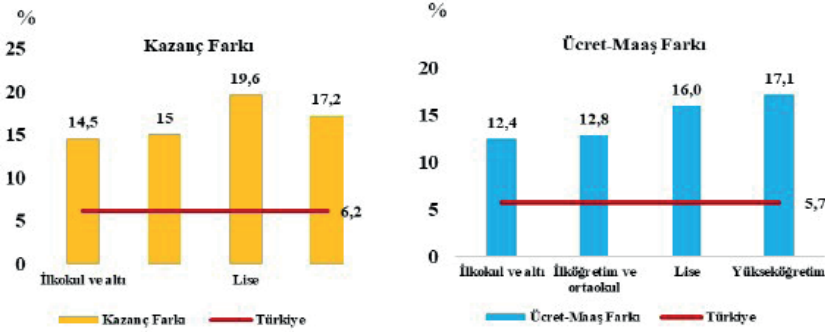


Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2022

2021 yılında 15 ve daha yukarı yaştaki istihdam edilenlerin oranının %45,2 olduğu görüldü. Bu oran kadınlarda %28,0, erkeklerde ise %62,8 oldu. Kadınların istihdamda yarı zamanlı çalışma oranı %16,4; erkeklerde ise %7,0 oldu.

**Cinsiyetler arası ücret veya kazanç farkı tüm eğitim düzeylerinde erkek lehine gerçekleşti.** Kazanç Yapısı İstatistiklerine göre, yıllık ortalama brüt ücret-maaş ile hesaplanan gösterge için en yüksek fark %17,1 ile yükseköğretim mezunlarında, en düşük fark %12,4 ile yine ilkökul ve altı mezunlarda gerçekleşti.

## Eğitim durumuna göre cinsiyetler arası ücret veya kazanç farkı, 2022



Kaynak: TÜİK, Kazanç Yapısı İstatistikleri, 2022

---

## OKUMA 8-1

Çetiner Sibel ve Onur Çelik, (2021), Türkiye Ekonomisinde Ekonomik Büyüme ve Beşerî Sermaye Arasındaki İlişkinin Ampirik Analizi: 1980-2019 Dönemi, Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi, Yıl:21, Sayı:51, [https://gavsispanel.gelisim.edu.tr/Document/onucelelik/20221216112227077\\_d2e431f1-ddc7-451e-ae1e-f46ab2c3436a.pdf](https://gavsispanel.gelisim.edu.tr/Document/onucelelik/20221216112227077_d2e431f1-ddc7-451e-ae1e-f46ab2c3436a.pdf) (erişim 30.0. 2024).

İktisadi literatürde beşerî sermayenin ekonomik gelişime katkısı uzun süredir genel kabul görmektedir. Beşerî sermaye kavramı, içsel büyüme modellerinden biri olan Lucas'ın beşerî sermaye modeli ile birlikte çok daha iyi anlaşılmıştır. Eğitimli, sağlıklı ve nitelikli işgücü, yeni teknolojiler üreterek, yeni teknolojileri daha etkin kullanarak ve kaynakların etkin kullanımını sağlayarak, ekonomik büyüme ve kalkınmaya katkı sağlamaktadır. Bu nedenle hem yeterli fiziki sermaye yatırımlarına hem de beşerî sermaye gelişimine uygun şartlara sahip olan ülkeler, çok daha kolay büyümekte ve kalkınmaktadır. Bu kapsamda, her iktisadi dönemin içerdiği gerçeklikler ile beşerî sermaye ve ekonomik büyüme ilişkisi araştırılmaya değer görülmektedir. Türkiye Ekonomisi için de bu iki kavramın ilişkisini araştırmak, özellikle son dönemlerde oluşturulan politikalarda adı sıkça geçen beşerî sermaye kavramının etkilerini görebilmek açısından oldukça önemlidir. Bu çalışmada, 1980- 2019 dönemi için, ADF birim kök, VAR analizi ve Johansen eş bütünleşme testiyle beşerî sermaye ve ekonomik büyüme arasındaki ilişki Türkiye ekonomisi için incelenmiştir. Yapılan ampirik analiz neticesinde, uzun dönemde, beşerî sermaye ve ekonomik büyüme arasında eş bütünleşme ilişkisi tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar gösteriyor ki, beşerî sermayedeki artışlar, ekonomik büyümeyi pozitif yönde etkilemektedir.

BS'nin büyük bir kısmı okul eğitiminden ve iş yerinde edinilen formasyondan gelmektedir. Dolayısıyla BS'nin en önemli maliyetini eğitim harcamaları oluşturmaktadır. BSY'ye bugünden yapılan harcama ileride elde edilecek gelirin artacağı beklentisi ile yapılmaktadır. O halde birey BSY'nın karlılığını ölçmek için gelecekte elde edilmesi beklenen gelirin bugünkü değerini hesap edecektir. Bu bakımdan BSY'nın fayda ve maliyet analizi çerçevesinde aktüalizasyon analizi önem kazanır.

---

## 8.2. Beşerî sermaye yatırımının fayda-maliyet analizi

Vasıf edinme kararı bir yatırım kararı gibi değerlendirilir. Bireyin vasıf düzeyini arttırması gelecekte daha yüksek bir gelir elde etmek içindir. Bu bakımdan birey BS'ye yatırım yapmak isteyecektir. Bireyin BS'ye yatırım yapma kararında cari ücret seviyesi ve çalışma koşullarının yanı sıra "ömür boyu" perspektiflerin neler olduğu önem taşır. Kısaca birey BSY kararında -tıpkı fiziki yatırımlarda olduğu gibi - bir fayda-maliyet analizi yapacaktır.

BSY'nın güdüleyicisi bireyin gelecekte daha yüksek bir gelir elde etme beklentisidir. BSY'de en önemli sorun başlangıç maliyetlerinin yüksekliğidir ve bu maliyetlerin kim tarafından karşılanacağı sorunudur. Diğer yatırımlarla karşılaştırıldığında benzerlikler gösterse de BSY sonucu kazanılan becerilerin işverene sadece "kiralananacak" olması, işverenin bunun mülkiyetine sahip ola-



mayacağı, onun maliyetlere katılmakta çekimser davranması sonucunu doğuracaktır.

**BSY'nin özel maliyetleri** dolaylı ve doğrudan maliyetler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır:

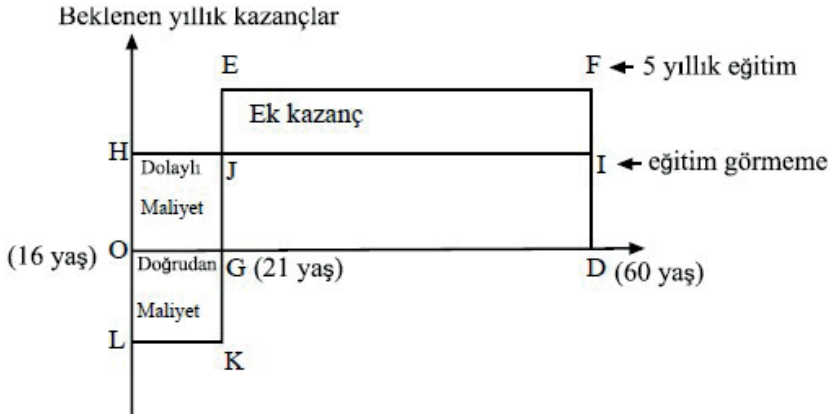
**Dolaylı maliyet** bireyin çalışmayarak piyasadaki ücret oranı kadar bir gelirden vazgeçmesiyle ortaya çıkan *fırsat maliyetidir*. Fırsat maliyetleri veya vazgeçilen fırsatlar genel olarak bir üniversite eğitiminin maliyetleridir. Örneğin alternatif bir işte çalışarak ayda 1000 TL'lik kazanç sağlayabilecek iken, birey üniversite eğitimine devam ederek ayda ortalama 1000 TL civarında bir harcama yapar. Birey üniversite eğitimine devam kararını dört yılın sonunda elde etmeyi beklediği gelir daha yüksek olduğu için almıştır. Vazgeçilmiş fırsatlar çerçevesindeki maliyetlere kişinin psikolojik ve sosyal olarak katlandığı maliyetleri de eklemek mümkündür. Kişi, eğitim aldığı dönem boyunca, psikolojik olarak öğrenmenin zorluklarıyla karşı karşıya kalabilir, bu nedenle huzursuzluk yaşayabilir; sosyal olarak boş zamanında yapabileceği faaliyetlerden vazgeçecektir. Bu çerçevede fırsat maliyetinin büyüklüğünü piyasa ücret oranı belirleyecektir.

**Doğrudan maliyetler** ise eğitime ayrılan sürede yapılan okul masrafları ve yaşam parası gibi harcamalardır. Üniversite eğitimi için harcamalar yıllık ödenen harçları (özel ve kamu üniversitesi olmasına göre değişik seviyelerde), ek geçim masraflarını (barınma, yeme-içme, ulaşım) ve kitap-malzeme masraflarını karşılayacaktır.

**BSY'nın özel faydaları** parasal ve parasal olmayan faydalar olarak ikiye ayrılmaktadır:

**Parasal faydalar** işten sağlanan yüksek kazançlardır. Bireyin kendisine yaptığı eğitim yatırımı, emeğin üretkenliğini arttıracak, dolayısıyla ücret seviyesi artacaktır. BSY olduğu durumdaki kazanç olmadığı duruma göre daha yüksektir. Şekil 8-1'de görüldüğü gibi BSY yapmayan kişi 16 yaşında piyasaya girerek vasıfsız bir işte çalışırsa brüt kazancı OHID kadardır. Buna karşılık 21 yaşına kadar eğitim alanlar kişiler GEFD kadar yaşam boyu gelir elde edecektir. Beş yıllık ek yatırım (BSY) yaşam boyu ek brüt kazancı JEFI kadar arttırmıştır. OGKL doğrudan maliyetlerin bugünkü değerini, OHJG dolaylı maliyetleri göstermektedir. BSY'nin karlı olması için JEFI alanının LHJK alanından büyük olması gerekir:  $JEFI > LHJK$ .

Şekil 8.1 Kazanç profillerinin BSY'ye göre karşılaştırılması



Kaynak: Elliott 1997:155

Bireyler BSY kararı alırken bugünkü ve gelecekteki gelir arasındaki farkı ayırt ederler. Bu bakımdan bireyler BSY kararını alırken alternatif getiri oranları ile karşılaştırma yapar. Bunun için öncelikle **gelirin bugünkü değerini** hesap etmek gerekir:

- Eğitim olmadığı durumda yaşam boyu kazancın bugünkü değeri:

$$PVI_{NT} = I^{16} + I^{17}/(1+r) + I^{18}/(1+r)^2 + \dots + I^{60}/(1+r)^{60-16} = \sum_{i=15-60} I^i/(1+r)^{i-16}$$

- Beş yıllık eğitimden sonra yaşam boyu kazancın bugünkü değeri:

$$PVI^5 = \sum_{i=21-60} I^i/(1+r)^{i-21}$$

- Beş yıllık eğitimin doğrudan maliyetlerinin bugünkü değeri:

$$PVC^5 = \sum_{i=15-21} C^i/(1+r)^{i-16}$$

$$NPV^5 = PVI^5 - PVC^5$$

Fayda ve maliyetleri eşitleyen ve BSY'nın getirisi olan R piyasadaki alternatif getiri oranları (r) ile karşılaştırılarak BSY'nın karlı olup olmadığına karar verilir. Eğer  $R > r$  ise BSY karlıdır.

Örneğin birey bugün kazanacağı 1000 TL ile bir yıl sonra kazanacağı 1000 TL arasında bir seçim yapacak olsa ilk olarak 1000 TL'yi faize yatırdığında bir yıl sonra ne kadar elde edeceğini hesap edecektir. Eğer faiz oranı yıllık %8 ise 1000 TL bir yıl sonra 1080 TL olacaktır. Büyük bir olasılıkla birey bugünkü 1000 TL'yi bir yıl sonraki 1080 TL'ye tercih edecektir. Çünkü bugünkü 1000 TL

ile bir yıl sonraki 1080 TL eşit değerdedir.

BSY'nın getirisinin bugünkü değeri aşağıdaki gibi ifade edilebilir:

$$PVI=B_1/1+r + B_2/(1+r)^2 +B_3/(1+r)^3 +\dots+B_T/(1+r)^T$$

(r = getiri oranı)

- BSY'nın **parasal olmayan getirisi** sağladığı **sosyal faydalar**dır: Bunlar vatandaşlık bilincinin artması, demokratik eğilimlerin gelişmesi, demokrasinin güçlenmesi, zevklerin daha gelişkin olması gibi özelliklerdir. BSY bireylerin toplumdan elde ettiği tatmini artırır, manevi ve kültürel zenginleşme sağlar. Eğitimli insanların daha uzun ömürlü olduklarına dair bulgular çerçevesinde BSY'nin daha sağlıklı bir toplum oluşturacağı da sosyal faydalar kapsamında ifade edilebilir.

### 8.3. Beşerî Sermaye Yatırımının Net Faydası

---

Birey BSY yaparken bir fayda-maliyet analizini dikkate alacaktır. BSY kararı fayda maksimizasyonu ilkesine dayanmaktadır. Eğitim ve mesleki eğitim edinme kararlarının alınmasında yaşam boyu perspektif değerleri etkilidir. Bundan dolayı birey yatırım maliyetini (C) gelecekte elde etmeyi beklediği getirinin bugünkü değeri ile karşılaştıracaktır. Eğer bugünkü değer yatırım maliyetinden büyükse yatırım karlıdır. BSY'nin optimum olduğu nokta yatırımın marjinal maliyetinin marjinal getirisine eşit olduğu yerdir.

Farklı düzeylerdeki BSY kişisel kazanç farklılıkları yaratmaktadır. BSY'nin kişisel kazançları arttırdığı kesinlik kazanmıştır. Ancak BSY'nin getiri oranlarını tahmin etmekte karşılaşılan bazı zorluklar vardır. Bunların başında BSY'nin bireyin çalışma yaşamı boyunca devam etmesi gelmektedir. BSY okul eğitimi ve işbaşındaki eğitimin toplamıdır. Bunların getirisini ayırt etmek kolay değildir. BSY'nin getirisini ölçerken karşılaşılan zorluklardan biri de ücret artışının BSY dışındaki faktörlerden kaynaklı olabileceğidir. Örneğin iş tecrübesi veya kıdemli olmak BSY'den bağımsız olarak ücretin artması için bir nedendir. Ayrıca bireyin çok yetenekli olması, girişken ve enerjik olması gibi faktörler kazanç fonksiyonlarının değişkenleridir.

### 8.4. Beşerî sermaye yatırımının finansmanı

---

Bilgi ve beceri yatırımı üç aşamalıdır. İlk olarak erken yaş eğitimi (çocuk), bu büyük ölçüde ebeveynlerin kararı ile gerçekleşir. İkincisi gençlerin eğitimidir. Gençlerin lise, mesleki eğitim ve üniversite eğitimi almak arasındaki seçiminde kendi tercihleri ve ailenin kararı etkili olur. İşgücü piyasasına girdikten sonra

ki eğitim eğer işyerinde alınan bir eğitim ise kendiliğinden yürüyen bir süreç olacaktır. Devletin herkese sunduğu zorunlu eğitimin finansmanı dışındaki her durumda BSY'nin finansman sorunu ortaya çıkacaktır.

BSY'nun getirisinin belirsizliği maliyetlerinin devlet tarafından karşılanması gerektiği fikrini öne çıkarmaktadır. Birçok ülkede zorunlu okul eğitimi çerçevesindeki BSY maliyetleri devlet tarafından karşılanır. Zorunlu eğitim gelişmiş ülkelerde genelde 16 yaşına kadar olan okul eğitimini kapsamaktadır. BSY'nin sosyal kazançlar da sunacağı düşünüldüğünde devletin finansmana katkı yapması ülkenin ekonomik ve sosyal gelişimi için bir gereklilik olarak görülmelidir.

Zorunlu eğitim için devlet desteği vardır ama bunun üzerine yapılacak eğitim için finansman kaynakları bulmak gerekir. Finansman sorunu temel zorunlu eğitimden sonra alınacak eğitim ile işyerindeki eğitim için ortaya çıkmaktadır. Bu çerçevede BSY ile kazanılacak vasıfların genel mi yoksa özel mi (özgün) olduğu önem taşır. Eğer BSY sonucu kazanılan vasıflar firmaya özgü ise finansmanın firma tarafından sağlanması veya çalışan ile paylaşılması söz konusu olur.

İşgücünün eğitimi maliyetine işverenin mi yoksa çalışanın mı katlanacağı konusunda da tartışmalar vardır. İşveren iki tip işgücü eğitimi sunabilir: Genel eğitim ve özgül (spesifik) eğitim. Genel eğitimde çalışan edindiği nitelikleri her yerde kullanabilir ama özgül eğitimde sadece bulunduğu işletmede kullanılabilir. Bu bakımdan genel eğitim her zaman özgül eğitime göre daha risklidir ve bu bakımdan da bu eğitimin masraflarını işyeri karşılamak istemeyecektir. Bu durumda birey öğrenme döneminde daha düşük ücretleri kabul ederek BSY finansmanına katkı sağlayacaktır. Firma da belli bir dönem için işi öğrenen kişiden düşük verimlilikle yararlanacağı için dolaylı bir maliyete katlanmış olacaktır. İşveren çalışanın eğitimini ancak kendisine geri dönüşünün olacağını bildiği durumda üstlenecektir. Eğitimden sonra çalışanın verimliliğinin artması ve işyerine daha fazla kazandırması beklenir ki, bu da zaten çalışana ücret artışı olarak yansyacaktır. Genel eğitim sonrası ücret artışı olması için öncelikle çalışanın marjinal ürün gelirinin artması ve ikinci olarak da bu işletmede yeterince uzun süre kalması gerekir.

Oysa özgül eğitimde işyeri eğitim masraflarını karşılamak konusunda daha isteklidir, çünkü geri dönüşü daha güçlü olacaktır. Özgül eğitimde edinilen vasıflar özel olacaktır ve bireyin üretkenliği sadece tek bir firmada artacaktır, bu durumda firma BSY finansmanına katkı sağlamak için gönüllü olabilecektir. Özgül vasıflara sahip olanlar yüksek bir ücret beklentisi ve uzun süreli bir iş ilişkisi içinde olmak isteyecektir.

## 8.5. Beşerî sermaye yatırımı üzerine değerlendirmeler

---

Günümüzde eğitim iki nedenden dolayı daha önemli hale gelmiştir: İlk olarak

mal piyasaları küreselleştiği için hem ürün hem de emek talebi daha esnektir, dolayısıyla çalışanlar daha fazla rekabet ile karşı karşıyadır. İkinci olarak ileri teknoloji kullanımının artması nedeniyle yeni üretim süreçleri bilgi temelli yatırımları ve yüksek nitelikli işgücü talebini arttırmaktadır.

BSY emeğin verimliliğini artırarak ücret seviyesini yükseltir. Firmalar için yüksek ücretin sağladığı avantajın başında çalışanın işyerine bağlanması gelmektedir.

Diğer piyasa fiyatları gibi yüksek öğretimin getirisi işgücü arzı ve işgücü talebi tarafından piyasada belirlenir. Çok sayıda üniversite mezunu piyasada ücreti aşağı çeker. Oysa yüksek piyasa ücreti üniversiteye gitme talebini arttıracaktır.

BSY üzerine yapılmış çok sayıda **ampirik çalışma** vardır. Bu çalışmaların pek çoğu BSY-ücret arasındaki korelasyonu ölçmektedir. Bu çerçevedeki bulgular büyük ölçüde eğitim düzeyi arttıkça tam zamanlı çalışanların ortalama ücretlerinin arttığını hem kadın hem de erkek için erken yaşlarda ücret artışının daha hızlı olduğunu; yaş/kazanç profilleri açısından eğitim-kazanç farklılığı yelpazesinin ileri yaşlarda açıldığını göstermektedir. (Ehrenberg & Smith 2008: 293).

Çalışma ekonomisinde BSY ile ücret arasındaki ilişkinin incelenmesi Mincer (1974) ile başlamaktadır. Tchernis'in (2010) -Mincer'e dayanan çalışmasında- ücret ile eğitim arasındaki ilişkide ücretin ne kadarının okullaşmadan kaynaklı arttığına bakılmıştır. Tchernis'in araştırmasında lise mezunlarının üniversite mezunlarına göre daha sık iş değiştirdiği belirlenmiştir. Tchernis'in lise mezunu ile üniversite mezunları arasında BS'nin ücret üzerindeki etkisini ölçmek için oluşturduğu modelde emeğin hareketliliğinin ücret üzerindeki etkisi öne çıkmıştır. Çünkü alternatif işler ücret belirlenmesinde etkili olmaktadır. Aynı çalışmada, emek hareketliliğinin ileriki dönemlerde hem lise hem de üniversite mezunlarında ücret dağılımı üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Emeğin hareketliliğinin zamanlaması da ücret üzerindeki etki bakımından önemlidir. Tchernis'in bulgusuna göre optimal zamanda gerçekleşen iş değişimi genç bir lise mezununun ücretini %9; genç bir üniversite mezununun ücretini %26 artırır. Bu sonuçlar BS'nin ücret artışı üzerindeki etkisinin daha fazla araştırılması gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu çerçevede BSY ile elde edilen becerilerin bazı farklı işler arasında (tüm işler arasında değil) transfer edilebilir olmasını sağlamak gerekir. Mincer ve Jovanovic'in (1981) çalışmasının bulgusunda emeğin hareketliliğinde kıdemden deneyimden daha güçlü bir etkiye sahip olduğu ortaya konmaktadır.

**Cinsiyet açısından incelendiğinde kadınlar** için piyasada kalış süresinin kısa olması ve kısa çalışma süreleri BSY seviyesinin düşük olmasını açıklayan faktörlerdir. Tarihsel olarak kadınların kısa süreli çalışma hayatı ve toplumsal rolleri kadının BSY'yi engellemektedir. Polachek'in (2004) ve Goldin'in (1990) çalışmaları BS'nin cinsiyet temelli ücret açığını açıkladığı konusunda kuşku

birakmamaktadır. BS teorisine göre aile içindeki iş bölümü kadının BS yatırımını engellemektedir, bu da kadının erkeğe göre daha az kazanmasına neden olmaktadır. (Polachek 2004:9). Buna ek olarak erkeklerin ücreti yaşam boyunca kadınlara göre daha hızlı artmaktadır. Blau and Kahn'ın (1992) ABD için yapmış olduğu çalışmada kadın ve erkek kazançları arasındaki farkın 1970'ler ve 1980'lerde artış gösterdiğini ve bunun kadın işgücüne katılımın hızlı artışından kaynaklı olduğu ifade edilmiştir. 1980-1990 dönemi için yalnız yaşayan kadınlar erkeklerin kazandığının %90'nunu, evli olanlar kadınlar ise erkeklerin kazandığının %60 ila %70'ini kazanmaktadır. Blau ve Khan'ın çalışmasının ulaştığı sonuç ise cinsiyet temelli ücret farklılıklarını etkileyen pek çok unsur olduğu, bu nedenle ücret yapısındaki değişime bakılması gerektiği yönündedir.

**Eğitim-beceri bağlantısında** sadece okul eğitimi değil başka özellikler de etkilidir. Zekâ, çalışkanlık, dinamizm, üretkenlik insandan insana farklılık gösterdiği için başarı kriterleri de değişiktir. Fuente'nin (2011) çalışmasına göre eğitimin ekonomik gelişmeye katkısı çok büyüktür ve BS birikimi ekonomik büyüme için gereklidir, tüm ampirik çalışmalar da bu görüşü desteklemektedir. BSY'nın ekonomik çıktısı emeğin üretkenliğindeki artış ve ücretin yükselmesidir, sosyal faydası toplumun Beşerî stokunun artmasıdır. Kamu sektöründe işgücü eğitimi özellikle dezavantajlı gruplar için önemli ve gerekli bir sosyal yatırımdır.

Bireyin BSY yapma kararının alınmasında ortaya çıkan davranışlarla ilgili çalışmalardan elde edilen bulguların başında bireylerin şimdiki tüketimi gelecekteki tüketime tercih ettikleri gelmektedir. Bu da bireyin BSY maliyetlerini üstlenme olasılığını düşürmektedir. BSY yapma kararında yaş etkili bir faktördür. BSY genç yaşta yapılırsa ilave kazançların toplanması için uzun bir süre olacağından yatırım yapma isteği artacaktır. Yaş ilerledikçe BSY'nin getirisinin elde edileceği süre azaldığı için yatırım seviyesi düşecektir. Ara verilmiş iş kariyeri BSY yapma isteğini zayıflatmaktadır. Örneğin kadınların doğum nedeniyle kariyerlerine ara verebilecekleri öngörüsü onlar için BSY'yi erteler. İşsizliğin yüksek olması ve iş döngüsünün yüksek olması da BSY'nin parasal faydasını azaltacağı için yatırım yapma kararını olumsuz etkileyecektir (Elliott 1997: 175-177).

---

## OKUMA 8-2

Şahin, Çağatay, Edgücan, (2011), *Beşerî Sermaye ve İnsan Kaynakları: Eleştirel Bir Yaklaşım*, Tan kitapevi, s.17-18, [https://www.academia.edu/34147165/Be%C5%9Feri\\_Sermaye\\_ve\\_%C4%B0nsan\\_Kaynaklar%C4%B1\\_Ele%C5%9Ftirel\\_Bir\\_Yakla%C5%9F%C4%B1m](https://www.academia.edu/34147165/Be%C5%9Feri_Sermaye_ve_%C4%B0nsan_Kaynaklar%C4%B1_Ele%C5%9Ftirel_Bir_Yakla%C5%9F%C4%B1m) (erişim 30.07.2024).

"20. yüzyıl, kapitalist üretim sürecindeki dönüşümlerle birlikte, emek sürecinde de pek çok değişikliğe tanıklık etmiştir. Bu çerçevede kapitalist üretim sürecinin fark yaratan ögesi ve de asıl öznesi olan çalışanların işe, işyerine ve verimliliğe yaklaşımlarında köklü bir değişimin gerçekleştirilmesi yönünde kaçınılmaz bir ihtiyaç doğmuştur. Bu ihtiyacın

karşılanabilmesinde yönetim olgusu öne çıkmaktadır. Dolayısıyla 20. yüzyılın başlarında, öncelikle yönetim olgusunun sistematikleştirilme ihtiyacı ve evrensel geçerliliği olan yönetim standartlarının belirlenmeye çalışılması sürpriz değildir. Yönetim anlayışının bilimleşme yolunda ihtiyaç duyduğu sistematikleşme ile zaman ve mekândan bağımsız evrensel ilkelerin saptanması, Frederick W. Taylor ve Henri Fayol'un katkılarıyla modern işyeri yönetimi paradigmasında vücut bulmuştur.

Yönetim düşüncesinin emekleme dönemi olan 19. yüzyıldan, giderek bütünsel ve sistematik bir hal aldığı 21. yüzyıla değin öne çıkan isimlerinin işe ve çalışana "bakış açılarında" zaman, mekân ve izlemiş oldukları yönteme dair kimi farklılıklara rağmen maksimum bireysel verimliliği sağlamak ve buradan hareketle kâr maksimizasyonuna ulaşmak şeklindeki "bakı noktası" değişmemiştir.

Bakış açılarındaki farklılıklarda ise, yönetim düşüncesinin öncülerinin mühendislik, psikoloji v.b. alanlardaki teorik donanımları, farklı sektörlerde çalışmaları ve işyeri yönetimine dair analizlerini farklı gelişmişlik düzeyindeki ülkelerde yapmaları etkili olmuştur. Öte yandan 20. yüzyıl içerisinde endüstriyel kapitalizmin dünyaya yayılış sürecinde, yönetim pratiklerinde belirli bir benzeşmeden bahsetmek ve hatta kapitalist sistemden bir kopuşun yaşandığı Sovyetler Birliği ve diğer sosyalist yönetim örneklerini de bazı serhler koyarak bu sürece dâhil etmek mümkündür."

---

## Özet

Eğitim işgücüne katılımı, işsizliği ve kazancı etkileyen güçlü bir faktördür. Eğitimin emeğin verimliliğini arttırdığı dolayısıyla ekonomik büyümeye katkı sağladığı ampirik olarak kanıtlanmıştır. Beşerî Sermaye Teorisinin başlangıç hipotezi eğitime yatırımın gelecekte gelir yaratacağıdır. Emeğin üretkenliğini eğitime yapılan yatırım belirlemektedir. Bu çerçevede ücret farklılıkları bireylerin üretkenliklerindeki farklar ile açıklanmaktadır.

### Anahtar kavramlar

Beşerî sermaye yatırımı	BSY'nın özel faydası	Dolaylı maliyet
Aktüalizasyon	BSY'nın sosyal faydası	Doğrudan maliyet
BSY'nın özel yatırım maliyeti		



## Kaynakça

Becker, G., (1964), *Human Capital*, New York, National Bureau of Economic Research.

Blau, Francine, and Lawrence Kahn, (1992), "The Gender Earnings Gap: Learning From International Comparisons", *American Economic Review*, 82(2):533-38.

Eser K. ve Ç. E. Gökmen, (2009) "Beşerî Sermayenin Ekonomik Gelişme Üzerindeki Etkileri: Dünya Deneyimi ve Türkiye Üzerine Gözlemler", *Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, Cilt 1, Sayı 2.

Elliott, R. F., (1997), *Karşılaştırmalı Çalışma Ekonomisi*, Ankara Üniversitesi Yayını No.201.

Fuente, Angel, (2011), *Human Capital and Productivity*, Barcelona Economics Working Paper Series, n° 530.

Günsoy G., ve C. Özsoy, (2012), "Türkiye'de Kadın İşgücü, Eğitim ve Büyüme İlişkisinin VAR Analizi", *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, Cilt: 49 Sayı: 568.

Mincer, J., (1974), *Schooling, Experience, and Earnings*, New York: NBER Press.

Mincer, J. and Jovanovic, B., (1981), *Labor mobility and wages*. In S. Rosen (ed.), *Studies in Labor Markets*. Chicago, IL: University of Chicago Press.

Polachek, Solomon W., (2004), *How the Human Capital Model Explains Why The Gender Wage Gap Narrowed*, <http://www2.binghamton.edu/economics/research/working-papers/pdfs/wp04/WP0412.pdf>

Psacharopoulos, George, (1995), *The Profitability of Investment in Education: Concepts and Methods*, <http://www.c3l.uni-oldenburg.de/cde/econ/readings/psacharo.pdf>

Tansel, A., (2012), *2050'ye Doğru Nüfus Bilim ve Yönetim: İşgücü Piyasasına Bakış*, Yayın No: TÜSİAD-T/2012-11/536.

Tchernis, Rusty, (2010), "Measuring Human Capital and its Effects On Wage Growth", *Journal of Economic Surveys*, Vol. 24, No. 2, pp. 362-387, <http://www2.gsu.edu/~ecort/tchernis2010.pdf>

TÜİK, (2013), *Hanehalkı İşgücü Araştırması*, Eylül.

TÜİK, (2014), *En son mezun olunan okula göre işgücü durumu*, [www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr)

TÜİK (2023), "Yükseköğretim Mezunu Kadınların İşgücüne Katılımı", *İstatistiklerle Kadın 2022*, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2023-53675> (erişim 15.08.2024).

Yeldan, Erinc, (2012), "Türkiye Ekonomisi İçin Beşerî Sermaye ve Bilgi Sermayesi Birikimine Dayalı Bir İçsel Büyüme Modeli", *Ekonomi-Tek*, Volume / Cilt: 1 No: 2 May / Mayıs 2012, 21-60, [http://ekonomitek.org/pdf/erinc\\_yeldan.pdf](http://ekonomitek.org/pdf/erinc_yeldan.pdf)

## Seçilmiş okumalar

Acemoglu, D. ve J. S. Pischke, (1999), "Beyond Becker: Training in Imperfect Labor Market", *Economic Journal* 109 F 112-F142.

Çetiner Sibel ve Onur Çelik, (2021), *Türkiye Ekonomisinde Ekonomik*

*Büyüme ve Beşerî Sermaye Arasındaki İlişkinin Ampirik Analizi: 1980-2019 Dönemi, Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi, Yıl:21, S.:51., [https://qavsispanel.gelisim.edu.tr/Document/onucelik/20221216112227077\\_d2e431f1-ddc7-451e-ae-1e-f46ab2c3436a.pdf](https://qavsispanel.gelisim.edu.tr/Document/onucelik/20221216112227077_d2e431f1-ddc7-451e-ae-1e-f46ab2c3436a.pdf) (erişim 30.0. 2024).*

Çolak, Murat, (2010), "Eğitim ve Beşerî Sermayenin Kalkınma Üzerine Etkisi", *Kamu-İş; C:11, S:3/2010*, 109.

Friendfinder, D. vd., (1997), "Evaluating Government Training for the Economically Disadvantaged", *Journal of Economic Literature* 35: s.1809-1855.  
Goldin, Claudia, (1990), *Understanding the gender gap: An economic history of American women*, New York: Oxford University Press.

Gökbayrak, Ş., (2008), "Uluslararası Göç ve Kalkınma Tartışmaları: Beyin Göçü Üzerine Bir İnceleme", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 63(3),65-82.

Heckman James J., ve diğerleri, (1999), "The Economics and Econometrics of Active Labor Market Programs", in Orley C. Ashenfelter and David Card, Ed. *Handbook of Labor Economics, Vol 3A, Amsterdam: Elsevier*, pp. 1865-2079.

Loewenstein, Mark A. ve J. R. Spletzer, (1999), "General and Specific Training: evidence and Implication", *Journal of Human Resources*, 34 Fall s.710-733.

Mincer J., (1974), "Schooling Experience and Earnings", NBER, NY.

Şahin, Çağatay, Edgücan, (2011), *Beşerî Sermaye ve İnsan Kaynakları: Eleştirel Bir Yaklaşım*, Tan kitapevi, s.17-18, [https://www.academia.edu/34147165/Be%C5%9Feri\\_Sermaye\\_ve\\_%C4%B0nsan\\_Kaynaklar%C4%B1\\_Ele%C5%9Ftirel\\_Bir\\_Yakla%C5%9F%C4%B1m](https://www.academia.edu/34147165/Be%C5%9Feri_Sermaye_ve_%C4%B0nsan_Kaynaklar%C4%B1_Ele%C5%9Ftirel_Bir_Yakla%C5%9F%C4%B1m) (erişim 30.07.2024).

Taban, Sami ve Muhsin Kar, (2006), "Beşerî Sermaye ve Ekonomik Büyüme: Nedensellik Analizi, 1969-2001", *Sosyal Bilimler Dergisi, C.1.* <https://earsiv.anadolu.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/11421/435/342582.pdf?sequence=1> (erişim 30.07.2024).

Yumuşak, İ. G., ve M.Bilen, (2000), "Gelir Dağılımı- Beşerî Sermaye İlişkisi ve Türkiye Üzerine Bir Değerlendirme", *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 1:1,* s.77-96.

Wayne A., Groves ve Andrew Husseyb, (2014), "Returns to MBA quality: Pecuniary and non-pecuniary returns to peers, faculty, and institution quality", *Labour Economics, V.26, January*, p. 43-54. <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0927537113001255>

### Çalışma soruları

1. Beşerî Sermaye Teorisi çerçevesinde bilgi ve beceri yatırımının aşamalarını belirterek açıklayınız.
2. Beşerî Sermaye Teorisi'nin üniversite eğitim talebi için ortaya koyduğu öngörülerini değerlendiriniz.
3. "Eğitim iyi bir sermaye yatırımı mıdır?" sorusunun yanıtını BSY çerçevesinde tartışınız.
4. "Eğitim iyi bir sosyal yatırım mıdır?" sorusunun yanıtını BSY çerçevesinde tartışınız.
5. "Kamu sektöründe mesleki eğitim iyi bir sosyal yatırım mıdır?" sorusunun yanıtını BSY çerçevesinde tartışınız.
6. Kadınların ücretinin erkeklere göre daha düşük olması BSY teorisi ile nasıl açıklanır?

# 9. BÖLÜM

## EMEK HAREKETLİLİĞİ

### Neler öğreneceğiz?

Bu bölümde emek hareketliliğini belirleyen faktörler incelenecektir. İşçi göçü hareketini yönlendiren iki temel neden vardır: Bunlardan ilki çalışanların sürekli olarak ekonomik durumlarını iyileştirmek istemeleri; diğeri ise firmaların devamlı ucuz emek arayışı içinde olmalarıdır. Çalışma ekonomisi içinde göçü neyin belirlediğini bilmek ve göçün sosyo-ekonomik sonuçlarını analiz edecek bilgilere sahip olmak hem göç politikalarını hem de firmalar arasında optimal emek tahsisi mekanizmalarını yönetmek açısından gereklidir.

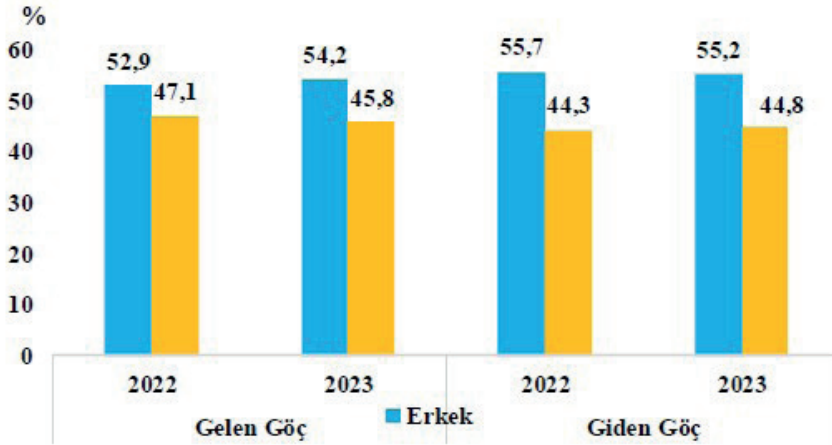
### İçerik

- 9.1 Emek hareketliliğinin belirleyenleri
- 9.2 Göçün maliyet ve fayda analizi
- 9.3 Uluslararası niteliksiz emek göçünün iktisadi analizi
- 9.4 Uluslararası nitelikli işgücü göçünün iktisadi analizi
- 9.5 İç göç
- 9.6 Göç olgusu üzerine değerlendirmeler

Göç yeni bir konu olmamakla birlikte son 30 yılda hızlı bir şekilde artması nedeniyle yeni boyutlar kazanarak önemli bir sorun haline gelmiştir. Avrupa’da doğan yabancı oranı 1990’da %6.9 iken 2010’da %9.5 olmuştur. Kanada’da bu oranlar sırasıyla %16.5’den % 21.3’e, ABD’de ise %9.1’den % 13.5’e yükselmiştir. (Ehrenberg&Smith 2009:323).

Türkiye için güncel verilere bakıldığında ise 2005 yılından başlayarak göç girişleri artmıştır. Türkiye göç aldığı kadar göç veren de bir ülke olmuştur. 2022 yılı Uluslararası Göç İstatistiklerine göre (Göç İdaresi 2023), Türkiye’den yurt dışına göç edenlerin sayısı bir önceki yıla göre %62,3 artarken, yurt dışından Türkiye’ye göç edenlerin sayısı %33,2 oranında azaldı.

**Şekil 9.1 Türkiye’ye gelen ve Türkiye’den giden göçün cinsiyete göre dağılımı, 2022, 2023**



Kaynak: TÜİK (2024)

Yurt dışından Türkiye’ye göç edenlerin sayısı 2023 yılında, bir önceki yıla göre %35,9 azalarak 316 bin 456 kişi oldu. Göç eden nüfusun %54,2’sini erkekler, %45,8’ini ise kadınlar oluşturdu. Yurt dışından gelen nüfusun 101 bin 677’sini Türk vatandaşları, 214 bin 779’unu ise yabancı uyruklular oluşturdu.

---

## KUTU 9-1

TÜİK, 2024, *Uluslararası göç istatistikleri 2023*, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Uluslararası-Goc-Istatistikleri-2023-53544>

### **Türkiye’den yurt dışına 714 bin 579 kişi göç etti.**

Türkiye’den yurt dışına göç eden kişi sayısı 2023 yılında bir önceki yıla göre % 53 artarak 714 bin 579 oldu. Göç eden nüfusun % 55,2’sini erkekler, % 44,8’ini ise kadınlar oluşturdu. Türkiye’den yurt dışına giden nüfusun 291 bin 377’sini Türk vatandaşları, 423 bin 202’sini ise yabancı uyruklular oluşturdu.

### **En fazla 20-24 ve 25-29 yaş grubundaki nüfus göç etti.**

Türkiye’ye 2023 yılında göç edenlerin yaş grubu incelendiğinde, en fazla göç edenlerin %12,7 ile 20-24 yaş grubunda olduğu görüldü. Bu yaş grubunu %10,8 ile 25-29 ve %10,3 ile 15-19 yaş grubu izledi. Türkiye’den göç eden nüfusun yaş gruplarına bakıldığında, en fazla göç edenlerin %15 ile 25-29 yaş grubunda olduğu görüldü. Bu yaş grubunu %12,9 ile 30-34 ve %12,5 ile 20-24 yaş grubu izledi.

### **Yurt dışından en fazla göç alan ve yurt dışına en fazla göç veren il İstanbul oldu.**

Türkiye’ye 2023 yılında göç edenlerin illere göre dağılımı incelendiğinde, %29,2 ile en fazla göç alan ilin İstanbul olduğu görüldü. İstanbul’u %9,5 ile Antalya, %6,5 ile Ankara, %4,9 ile Mersin ve %4,4 ile Bursa takip etti.

Türkiye’den göç eden nüfusun illere göre dağılımına bakıldığında ise %36,4 ile İstanbul’un en fazla göç veren il olduğu görüldü. İstanbul’u %10 ile Antalya, %7,1 ile Ankara, %3,5 ile İzmir ve %2,6 ile Bursa izledi.

Rekabetçi piyasada firmalar arası emek tahsisi emeğin toplam ürün değerini maksimize etmektedir. Çalışanların devamlı olarak daha yüksek ücret arayışları ile firmaların devamlı olarak daha düşük ücretle işçi çalıştırma arayışları sonucunda emeğin marjinal ürün değeri firmalar arasında eşitlenmektedir. Böylece çalışanların firmalar arasındaki tahsisinde etkin dengeye ulaşılmaktadır. Diğer bir deyişle emek tahsisi optimaldir ve farklı bir tahsis emeğin marjinal değerini arttırmaz. Ancak günümüzde işgücü piyasasının bu kadar düzenli çalışmadığı bilinmektedir. Çalışanlar çoğu zaman kendi becerilerinin ve yeteneklerinin farkında değildir ve farklı işgücü piyasalarındaki işler (fırsatlar) hakkında da tam bilgiye sahip değildir. Firmalar da aynı şekilde işe aldıkları kişilerin gerçek üretkenlikleri hakkında bilgi sahibi değildir. Her iki taraf için de bir öğrenme süreci yaşanmaktadır.

Dolayısıyla mevcut emek tahsisinden başka tahsislerin daha etkin (daha yüksek gelir sunma) olma olasılığı vardır. **Emeğin hareketliliği de bu olasılıklardan biridir.** Bu bölümde çalışma ekonomisinin temel sorunlarından biri olan **göç kararını** yöneten başlıca faktörlerin neler olduğu incelenecektir.

---

## 9.1. Emek hareketliliğinin belirleyenleri

1932’de Nobel ödülü almış olan John Hicks *The Theory of Wages* adlı eserinde “*Net ekonomik avantajlar arasındaki farkın esas olarak ücret olduğunu ve daha yüksek ücret arayışının da göçün temel nedeni olduğunu*” ifade etmiştir. Hicks’in bu önermesi modern göç analizlerinin başlangıç hipotezini oluşturmuştur. Bunun yanı sıra işçi göçü bir BSY olarak görülmektedir. Çalışanlar alternatif işgücü piyasalarındaki istihdam olanaklarının değerini ve göç etmenin maliyetini hesap eder ve yaşam boyu kazancın bugünkü net değerini maksimize eden kararı verir.

(Borjas 2008: 322). Uzun dönemde nüfusu nicel açıdan etkileyen demografik faktör göçtür. Eğer ülkenin işgücü potansiyeli yetersiz kalırsa göç ihtiyaç olarak ortaya çıkar. Ülkenin gelişmiş olması ve yüksek geçim standartları sunması da ülkeyi göç açısından çekici kılar.

Göç kararının alınmasını etkileyen ekonomik faktörler göç veren ve göç alan ülkeler arasındaki ücret farklılıkları, istihdam olanakları ve terfi olanakları olarak özetlenebilir. Göç kararının alınmasını etkileyen sosyal faktörler daha iyi yaşam koşulları arayışıdır. Göçün yüksek maliyetlerine katlanmak ancak daha yüksek kazançlar elde etmek ve daha iyi yaşam koşullarını yakalamak içindir. Dolayısıyla iktisadi olarak göç kararı bir fayda-maliyet analizidir.

---

### OKUMA 9-1

1. Abadan-Unat, Nermin, (2002), *Bitmeyen Göç: Konuk İşçilikten Ulus-Ötesi Yurttaşlığa*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayını, Göç Çalışmaları Yayını Serisi.

Batı Almanya ve Hollanda'ya göç eden Türk göçmenlerin durumunu anlatır. 1960 yılında Batı Almanya'ya "Misafir-işçi" statüsünde giden Türk göçmenler daha sonra ikili anlaşmalarla başka Avrupa ülkelerine göç etmiştir. Göçün ekonomik, demografik ve Türk toplumunun kültürel yapısına olan etki ise 1980'lerde kendini göstermiştir. Bu çalışma göçmen kadınların ideolojik, etnik ve genel özelliklerinin nasıl değiştiğini de ortaya koyması bakımından önemlidir. Yazar son iki bölümde küreselleşmenin ulus ötesi topluluklar oluşturduğu üzerine vurgu yapar ve bu çerçevede uluslararası göç politikalarının oluşturulması gereğine dikkat çeker.

2. Toksöz, Gülay, (2006), *Uluslararası Emek Göçü*, İstanbul Bilgi University Press, Migration Studies Series, İstanbul.

Göçün mal ve sermaye hareketlerine ne kadar bağlı olduğunu vurgular. Uluslararası göç dinamiklerinin farklı yapısal roller üstlendiğini vurgulayan bu çalışma Avrupa'daki demografik değişimler nedeniyle ortaya çıkan işgücü açığının göç ihtiyacını arttırdığını ifade eder. Küreselleşmenin emek göçü üzerindeki etkisi analizinde yazar Türkiye işgücü piyasası özelliklerine bakar ve Türkiye'den Avrupa'ya göç potansiyelini araştırır... Avrupa emek ihtiyacını göz önüne alarak yeni bir göç politikası oluşturulması gerektiği sonucuna ulaşır.

Göç kararı bir önceki bölümde ele alınan BSY'nin bir uygulaması olarak da görülebilir. Bu bakımdan BSY'de olduğu gibi göç kararını yöneten bir fayda-maliyet analizi yapılabilecektir.

---

## 9.2. Göçün maliyet ve fayda analizi

**Göçün maliyeti** göç etme kararının alınmasında belirleyicidir. Teorik olarak, göç maliyeti arttıkça göç eden sayısı azalır. Göç etmenin parasal ve parasal olmayan maliyetleri vardır.

- Göçün başlangıç maliyetleri parasaldır ve yüksektir. Bunlar göç edilecek ülkede fırsatların öğrenilmesinden taşınmaya kadar giden geniş bir

yelpazede tanımlanır. Göçün parasal maliyetleri bilgi edinme ile yeni bir hayata başlama maliyetleridir. Başka bir ülkedeki veya bölgedeki işler hakkında bilgi edinmek için göç kararı alan bireyin işini ve hat-ta yaşadığı ortamı terk etmesi gerekecektir. Daha sonra göç eden kişi taşınma ve barınma ihtiyaçlarını karşılamak için harcama yapacaktır. Dolayısıyla göçün başlangıç maliyetleri hem zaman hem de parasal ola-rak yüksektir.

- Göçün parasal olmayan maliyetleri göç edilecek ülkeye veya şehre sos-yal, kültürel ve/veya politik olarak uyum sağlama olarak ifade edilebi-lir. Ayrıca dil öğrenmenin zorlukları, yeni bir çevreye uyum ve çocukla-rın okullaşmasıyla ilgili konular da göçün parasal olmayan maliyetleri kapsamına girmektedir.

**Göçün faydası** gelecekte elde edilir, bu bakımdan göç uzun dönemli bir yatırım kararıdır. Göç kararı veren kişi başlangıç maliyetlerine, gelecekte yüksek bir gelir elde etmek beklentisi ile katlanır. Bu bakımdan birey gelecekte göçten elde etmeyi beklediği gelirin bugünkü değerini (iskonto veya aktüaryal hesabı) hesap edecektir.

Eğer gelecekte elde edilmesi beklenen gelirin iskonto edilmiş bugünkü değeri

Net kazanç: Kar – Maliyet

olarak ifade edilirse, net kazancın bugünkü değeri (NPVM)

$$NPVM = \sum_{i=1}^N B_i / (1+r)^i - C$$

olarak ifade edilir.

$B_i$ : i yılında -iş değiştirmeden kaynaklı- fayda artışı

r: Getiri oranı

C: Göç etmenin doğrudan ve fiziki maliyetleri

(Elliott 1997: 130131).

Göçün net kazancı fayda ne kadar çoksa o kadar yüksek olacaktır.

Göçün net kazancının bugünkü değeri ile göç edilmediği durumdaki ge-tiri karşılaştırılır. Göçün getiri oranı (r) bugünkü alternatif getiri oranı -örneğin (i) faiz oranı- ile karşılaştırılır. Bu durumda eğer  $r > i$  ise göçün faydası yüksek demektir.

İşçi göçü net kazancın pozitif olduğu durumda ortaya çıkacaktır. Göç edilecek ülkedeki ekonomik koşulların iyi olması göçü arttıracaktır veya yaşa-nılan ülkedeki ekonomik koşullardaki iyileşme göçü azaltacaktır. Göçün mali-yetinin yüksek olması da göçü azaltan bir nedendir.

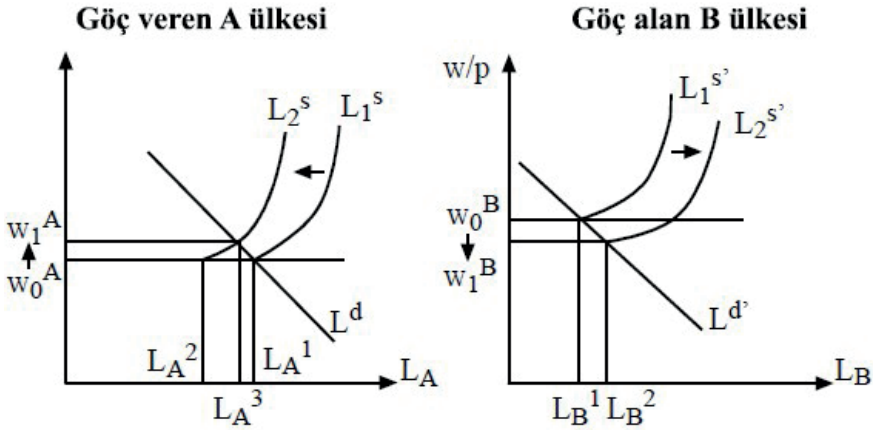


Göçle ilgili somut bir analiz uluslararası vasıflı ve vasıfsız emek göçü için yapılabilir:

### 9.3. Uluslararası niteliksiz emek göçünün iktisadi analizi

Uluslararası niteliksiz emek göçünün iktisadi sonuçları aşağıdaki şekil üzerinde göç alan ve göç veren ülkeler bakımından incelenmektedir.

Şekil 9.2 Uluslararası niteliksiz işgücü göçünün ücret ve istihdam etkisi



Göç veren A ülkesindeki L<sub>1</sub><sup>s</sup> niteliksiz işgücü arzı, w<sub>0</sub><sup>A</sup> ücret düzeyinde çalışırken, B ülkesinde ücret düzeyi (w<sub>0</sub><sup>B</sup>) daha yüksek olduğundan A ülkesinden B ülkesine göç etmek isteyenler olacaktır. Bu nedenle A ülkesinde işgücü arzı azalacak (L<sub>A</sub><sup>1</sup>®L<sub>A</sub><sup>2</sup>) ve işgücü arz eğrisi sola kayarak (L<sub>1</sub><sup>s</sup>®L<sub>2</sub><sup>s</sup>) ücretin artmasına neden olacaktır. A ülkesinde ücret w<sub>0</sub><sup>A</sup>'dan w<sub>1</sub><sup>A</sup>'ya kadar artarak işgücü arzındaki azalmayı biraz olsun telafi edecektir. Böylece A ülkesindeki istihdam sadece L<sub>A</sub><sup>1</sup>'den L<sub>A</sub><sup>3</sup>'e kadar düşmüş olacaktır. Göç alan B ülkesinde ücretler işgücü arzı artarken (L<sub>1</sub><sup>s</sup>'®L<sub>2</sub><sup>s</sup>) ücret düşecektir (w<sub>0</sub><sup>B</sup>®w<sub>1</sub><sup>B</sup>). Göç alan B ülkesinde istihdam L<sub>B</sub><sup>1</sup>'den L<sub>B</sub><sup>2</sup>'ye kadar artacaktır. İki ülke arasındaki ücret farkı azaldıkça göç yavaşlayacak ve ücret düzeyleri eşitlendiği noktada duracaktır.

Göç ile beklenen maliyet düşüşü mal piyasası rekabetçi ise fiyatları düşüreceğinden mal ve hizmete olan talep artacaktır. Böylece üretim ve istihdam artacaktır. Eğer mal piyasasında eksik rekabet koşulları var ise maliyetlerdeki azalma kar oranlarında bir artış sağlayacaktır. Karın nasıl kullanılacağına bağlı olarak sonuç değişecektir. Kar yatırıma mı gidecek yoksa tüketim mi artacak belli değildir ama her iki durumda da istihdam üzerinde olumlu bir etki yaratması beklenir.



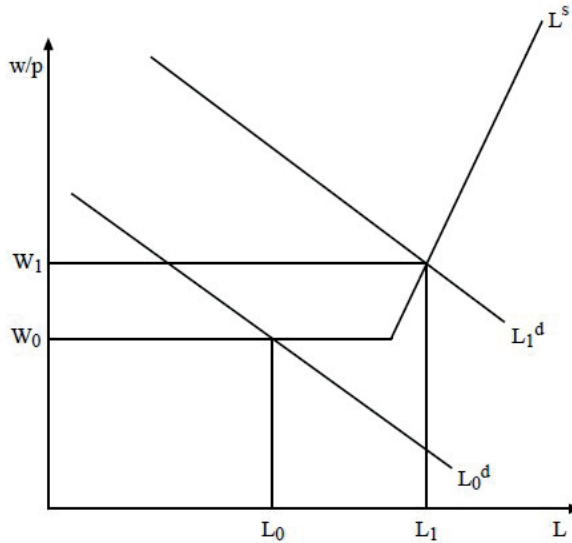
Göç ucuz emek arayışı çerçevesinde değerlendirildiğinde farklı bir anlam kazanmaktadır. Eğer düşük ücretle çalışacak olanların ülkeye gelmesine engel olunursa işveren bu işçilerin bulunduğu ülkeye yönelecektir: Göç alan ve göç veren ülke işçileri arasındaki rekabet ücretleri aşağı çekecektir. Ancak bu durum her iş için geçerli değildir. Nitelikli işgücü göçünde analiz farklı olacaktır.

## 9.4. Uluslararası nitelikli işgücü göçünün ücret ve istihdam etkisi

Son yıllarda nitelikli işgücü göçü artmıştır.<sup>1</sup> Nitelikli işgücü göçü niteliksiz emek göçünden oldukça farklıdır. Örneğin İngiltere’de doktorların ücretleri yüksek olduğu için bu ülkeye doktor göçü artar ve aynı zamanda doktorluk mesleğinin ücretlerinin yüksek olması nedeniyle tıp fakültelerine talep artar. Bu koşullarda doktorların işgücü arz eğrisi esnekliği artar ve ücretler düşme eğilimine girer. Eğer doktor göçü İngiltere’nin tam ihtiyacı kadar ise ücretler yüksek kalmaya devam edecektir. Eğer ihtiyaçtan daha fazla göç olur veya tıp fakültelerinin kontenjanları arttırılırsa bu durumda işgücü arz eğrisi esnekliği artar, ücretler düşer ve istihdam artar.

Şekil 9.2 de görüldüğü gibi nitelikli işgücü arzının artması ile işgücü talep eğrisi  $L_0^d$  den  $L_1^d$ ’ye kayarak artış göstermiştir. Buna paralel olarak ücret ve istihdam artmıştır.

Şekil 9.3 Nitelikli işgücü göçü



<sup>1</sup> Son dönem göç olgusu hakkında bkz. Lordoğlu ve Aslan (2015) ile Lordoğlu ve Etiler (2015).

İstihdam edilen doktor sayısında artış olursa tamamlayıcı mesleklere olan talep artar. Örneğin hemşire talebindeki artış hemşire ücretlerini ve istihdamını arttıracaktır.

**Beyin göçü** nitelikli işgücü göçü kapsamında ele alınabilir. Küresel beyin göçü genelde gelişen ülkelerden gelişmiş ülkelere doğru olmaktadır. Bu durumda göç veren ülke beşeri sermayeye yapmış olduğu yatırımın getirisini geri alamayarak ekonomik olarak kayba uğrar. Göç veren ülke için tek olumlu gelişme “tersine beyin göçü” olabilir.

Beyin göçü geçici ve kalıcı olmak üzere iki türlü incelenebilir: Beyin göçü sadece eğitim amaçlı ise ve eğitimin sonunda ülkeye geri dönüş var ise göç veren ülke açısından yararlıdır. Beyin göçünün kalıcı olmasının nedenlerinin başında eğitime uygun iş bulamamak ve yüksek yaşam standartlarına ulaşmak isteği gelmektedir. Dolayısıyla eğer hükümetler tersine beyin göçünü teşvik etmek isterse katma değeri yüksek üretim için teknolojiye yatırım yapmalı ve nitelikli işler yaratmalıdır.

---

## OKUMA 9-2

Gökbayrak, Şenay, (2008), “Uluslararası Göç ve Kalkınma Tartışmaları: Beyin Göçü Üzerine Bir İnceleme”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 63(3), 65-82.

...

Yurt dışında yerleşik hale gelmiş 130 mühendis üzerinden, beyin göçünden pozitif bir dışsallık sağlanabilir mi sorusunu yanıtlamaya çalışan araştırmada, mühendislerin %70'nin, Türkiye'de herhangi bir yatırımının olmadığı; %16,2'sinin ise Türkiye'de gayri menkulü bulunduğu ortaya çıkmıştır. Bu durumda Türkiye ekonomisinin yaşadığı krizler sonucu oluşan ekonomik istikrarsızlık durumunun etkili olduğu söylenebilir.

(...)

Ancak, nitelikli göçmenlerin ülkelerinde istikrarlı bir ortam sağlandığı taktirde, niteliksiz göçmenlere oranla önemli miktarlarda ülkeye döviz girdisi sağlayacakları da bir gerçektir.

(...)

Yaşanan deneyimler, beyin göçü düzleminde geriye dönüşlerin, kalkınma çabalarına katkı sağlamanın ancak bu konuda bilinçli kamu politikalarının oluşturulması ve uygulanmasına bağlı olduğunu göstermektedir.

...

Türkiye için ise, mevcut durumda geriye dönüşler için uygun ortamın olmadığı görülmektedir. Yurt dışında yaşayan mühendisler üzerinde yapılan araştırmada, mevcut durum itibarıyla, mühendislerin %52'sinin geri dönmeyi düşündüğü; %39'un geriye dönmeyi düşünmediği; %9'un ise kararsız olduğu görülmektedir. Bu oranların ötesinde, Türkiye'ye geri dönmek için ne tür koşulların oluşmasının beklendiği bize daha anlamlı veriler sunmaktadır. Bu noktada, mesleki açıdan tatmin edici bir ortamın sağlanması (%62), siyasal ve ekonomik istikrarın sağlanması (%20) ve sosyal yaşamın kalitesinin yükselmesi (%16), mühendisler için, geriye dönüşlerin ön koşulu olarak karşımıza çıkmaktadır. Tüm bu veriler, geriye dönüşlerin beyin göçü düzleminde etkili bir kalkınma aracı olabilmesinin ön koşulunun, göç veren ülkelerdeki mesleksel, ekonomik ve siyasal ortamın geliştirilmesine bağlı olduğunu göstermektedir.

...

Türkiye bağlamında bu şekilde bir etkinin ortaya çıkma potansiyeline yönelik olarak, yurt dışında yaşayan mühendisler üzerine yapılan çalışmada, mühendislerin %65,8'i, Türkiye'ye mesleksel anlamda katkı yapmayı düşündüklerini; %10,3 gibi görece olarak küçük bir kısmı ise bu şekilde bir destek vermeyi düşünmediklerini, %24'ü ise bu yönde bir destek vermeyi düşünmekle birlikte bu desteğin biçimine ilişkin herhangi bir fikirlerinin olmadığını belirtmişlerdir.

...

...beyin göçünden kalkınmada olumlu dışsallık sağlamak, ancak bu dışsallığın ortaya çıkmasını sağlayacak kamusal politikalara ve bu konuda farkındalık yaratılmasına bağlı olarak değişecektir.

---

## 9.5. İç göç

---

Yukarıda yapılan göç analizi iç göç içinde geçerlidir. İç göçün temel nedeni bölgeler arası ekonomik ve sosyal farklılıklardır. İç göç ülkenin görece olarak daha az gelişmiş bölgelerinden gelişmiş bölgelerine veya kırdan kente doğru olur. Göç sayesinde artan nüfus hareketliliği de ücret ve istihdam farklılıklarına yanıtıdır.

İç göç hareketliliğinin yüksek olduğu ABD'de göçün başlıca nedeni daha iyi istihdam fırsatları yakalayabilmektir. Bu bakımdan göç olasılığı iki ülke arasındaki gelir farklılıklarına duyarlıdır. Diğer bir deyişle istihdam koşulları ile göç olasılığı arasında pozitif bir korelasyon vardır. Örneğin yaşanan ülkedeki %10'luk istihdam artışı göç olasılığını %2 düşürmektedir. Buna karşılık göç olasılığı ile mesafe arasında negatif bir korelasyon vardır. Çünkü mesafe göç maliyetinin bir ölçüsüdür. Örneğin ABD'de göç edilecek mesafenin ikiye katlanması göç etme olasılığını %50 düşürmektedir. Bu korelasyonlar iç göç hareketliliğinin nedenlerini anlamamızı sağlamaktadır. (Borjas 2008: 322-324).

ABD içindeki hareketlilik AB'ye göre daha fazladır çünkü konut sektörü daha esnek ve ucuzdur. Avrupa'da Güneyden Kuzeye ve Doğudan Batıya doğru göç hareketleri söz konusudur.

Göç edenler eğer kendi işlerini kurarlarsa geldikleri bölgeye istihdam katkısı da sağlayabilir. Örneğin ABD'de yapılan bir araştırmaya göre 1958'den 1975'e kadar Güney eyaletlere göç edenlerin her biri kendi işleri de dikkate alındığında 2.3 iş ilave yaratmıştır. (Elliott, 1997:140).

Türkiye'de iç göç ekonomik olarak daha az gelişmiş Doğudan daha zengin olan Batıya doğru olmaktadır. Ülkemizde tarım sektörünün küçülmesi ve kentleşme iç göçü teşvik etmektedir. İç göç bağlamında Türkiye'nin kentleşme sorunu üzerinde önemle durmak gerekir. (Bkz. Okuma 9-3).

Öztürk Mustafa ve Nihat Altuntepe, (2012), "Türkiye'de Kentsel Alanlara Göç Edenlerin Kent ve Çalışma Hayatına Uyum Durumları: Bir Alan Araştırması", *Journal of Yasar University*,3(11), 1587-1625, [http://journal.yasar.edu.tr/wpcontent/uploads/2012/05/No11\\_Vol.3\\_09\\_ozturk\\_altuntepe.pdf](http://journal.yasar.edu.tr/wpcontent/uploads/2012/05/No11_Vol.3_09_ozturk_altuntepe.pdf)

...

Doğurganlık oranının artması ve ölüm oranının düşmesi, nüfus artışını belirleyen iki temel faktördür. Nüfus artışı, bu iki sebep yanında göçlere bağlı olarak da değişmektedir. Göçlerin temel nedenlerinden birisi olan hızlı nüfus artışları az gelişmiş ülkelerde, bölge bazında ise gelişmemiş bölgeler ve kırsal alanlarda yüksek orandadır. Türkiye'de 1960 başlarına kadar nüfus artış hızını yükseltici, 1960'lardan sonra ise nüfus artış hızını düşürücü politikalar izlenmiş ve bu doğrultuda gerekli tedbirler alınmaya çalışılmıştır. Günümüzde nüfus artış hızı, batı bölgeleri başta olmak üzere ülkemizde düşmektedir; fakat yine de göreceli olarak yüksektir. Yıllık nüfus artış hızı bölge bazında ele alındığında, kentlerde artış oranı en fazla olan bölgeler G. Doğu Anadolu ve Doğu Anadolu Bölgeleri'dir. Diğer bölgelerde kentsel nüfus artış hızları hemen hemen aynıdır. Büyük kentlerde yüksek oranda nüfus artış hızı vardır. Kırsal alanlardan farklı olarak, büyük kentler doğumlar ve ölümlerle değil, göçlerle büyümektedirler.

...

Türkiye'de yaşanan hızlı nüfus artışı ve bu artışa paralel olarak tarım kesiminde hızlı bir mekanizasyona gidilmesi, kırsal kesimde daha önceden var olan dengenin bozulmasına ve yapısal dönüşümün başlamasına sebep olmuştur. Türkiye'de göçün temel sebeplerinden biri olarak algılanan ve kırdan kopuş sürecini başlatan olgu, tarımsal alanların artık ihtiyaçlara cevap veremeye başlamasıdır.

...

Kentsel alanların kendi yapılarının ve bu yapılardaki dönüşümlerin iç göçe damgasını vurduğu dönem, 1960 ile 1980 arasındaki dönemdir. Sanayi toplumu olma yolunda hızlı bir ilerleme kaydedemeyen Türkiye'de, kentsel alanlar, hızla akan kırsal nüfusu aynı hızla emme gücüne sahip olamamışlardır. Hem kırsal alanlardan akan işgücünü istihdam edecek sanayi aynı hızla gelişmemiş, hem de kentsel alanlar gelen nüfusu barındıracak konut oluşumunu sağlayamamıştır. Sonuç olarak gecekondualarda yaşayan ve ikincil ekonomik sektörlerden geçimini sağlamaya çalışan bir göçmen kitlesi, kent nüfusunun ağırlıklı bir parçası haline gelmiştir. Bu göçmen kitlesi, oluşan göç ağı ile birlikte göç dalgalarının sürekliliğini sağlamıştır.

1960-1970'lerde kır-kent göçü başat göç olarak 1970'lerin sonundan itibaren kent-kent göçü başlıca göç türü olmaya başlamıştır.

...

1980'li ve 1990'lı yıllarda Türkiye, serbest piyasa ekonomisi, özelleştirme gibi kavramlarla tanışmıştır. Bu arada, modernleşmenin "küreselleşme" adı verilen süreçle algılanır oluşu, Türkiye'nin bir yandan uluslararası düzeyde, diğer yandan ise ulusal düzeyde yeni sorunsal alanlarla karşılaşmasını gündeme getirmiştir.

...

Türkiye'de göçün yönü, az gelişmiş ülkelerde olduğu gibi, gelişmemiş kırsal alanlardan ve bölgelerden, gelişmiş kentsel alanlara ve bölgelere doğrudur. 1980'lerle birlikte, Türkiye nüfusunun çoğunluğunun kentlerde yaşadığı bir döneme girilmiştir. Türkiye'de 1950'lerde başlayan iç göç süreci, temel olarak kırdan kente bir süreç olarak görünse de, tek göç şekli bu değildir. İç göç, kırdan kente, kentten kente, kentten kıra, kırdan kıra biçiminde ortaya çıkmaktadır.

...

Ülkemizde yaşanan göçlerin birçok sonucu olsa da; aşağıdaki gibi tasnif edilebilir. Bunlardan birincisi özellikle büyük kentlerimizde meydana gelen hızlı ve çarpık kentleşme, ikinci ortaya çıkan etki, kentlerin göçle gelen insanlara yetecek konut miktarını karşılayamamasından kaynaklanan konut sorunu ve gecekondulaşma, üçüncüsü kentlere gelen insanların geldikleri kentin işgücü piyasasına ve istihdam yapısına olan etkileri, iç göçlerin ortaya çıkardığı dördüncü sorun kişilerin geldikleri kentlere ekonomik ve sosyal açıdan uyum sağlamamaları sonucunda oluşan kentlileşme sorunu ve son olarak da insanların kente zihinsel olarak ne derece uyum sağladıklarının bir göstergesi olan sosyal yapı değişimleridir.

...

Teorik öngörülere göre göç düşük gelirli kazanç bölgesinden daha iyi ve yüksek kazanç olan yerlere doğrudur. Genel olarak fırsatların ve kazançların iyi olduğu yerlere gelenler sadece fakir bölgelerden gelmemektedir. Dolayısıyla yüksek kazanç beklentisi herkes için bir çekim yaratmaktadır.

Teorik olarak ele aldığımız göç olgusunun pratikteki sonuçları aşağıda göç üzerine yapılan çalışmaların ulaştığı sonuçlar üzerinden değerlendirilmiştir.

---

## 9.6. Göç olgusu üzerine değerlendirmeler

---

Göçle ilgili en çok sorgulanan konu göç alan ülkede işsizliğin artıp artmadığıdır. Genel olarak göçün işsizliği arttırdığı kabul edilmektedir. Ancak bu bir yanılgı da olabilir çünkü eğer iş yoksa göç de olmayacak veya göç edenlerin çoğunluğu bir iş bularak göç edeceklerdir. Ayrıca niteliksiz emek göç ettiği ülkedeki en düşük vasıflı işlerde çalışmaktadır. Diğer bir deyişle yerel işgücünün yapmak istemediği işleri göçmenler yapmaktadır. Bu bakımdan göç ile işsizlik arasında çok güçlü bir ilişki olmadığı da ifade edilebilir.

Kristen Keith ve Abigail McWilliams'ın (1999) yapmış oldukları ampirik çalışma göçün getirisinin en yüksek olduğu durumun iş bularak gerçekleşen göç olduğunu ortaya koymaktadır. Bu çalışma yirmi yaşlarındaki kadın ve erkeklerde göç ile kazançların 1979-1985 arasında %14 ila %18 arttığını ortaya konmuştur. İş aramadan göç edip sonradan iş bulanların kazançları ise %6 ila %9 civarında artmıştır. Ekonomik nedenlerle göç eden kadın ve erkek için durum hemen hemen aynıdır.

McCormick (2012) işsizlik ile göç arasındaki ilişkiyi iki farklı şekilde yorumlamaktadır: İlk olarak işsizliğin yüksek olduğu ülkelere göç oranı düşüktür çünkü işsizlik potansiyel göçü engelleyen bir faktördür. İkinci olarak göçün artması işsizliği azaltır çünkü göç net istihdam yaratır. McCormick bu hipotezleri 16 ülkede test etmiş ve işsizliğin artması ile göçün azalması -veya tersi- arasındaki bağlantıyı ortaya koymuştur.

Checchi ve diğerlerinin (2007) göç ile BSY arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmasının ulaştığı sonuca göre BSY hem göçü hem de sermaye hareketlerini etkilemektedir. Nitelikli emek ve yabancı doğrudan yatırım, "tamamlayıcılık etkisi" yaratır. Bu çalışma uluslararası faktör hareketliliği ile gelişmekte olan

ülkelerdeki yerel BS birikimi arasındaki tamamlayıcılık ilişkisine dikkat çekmektedir. BS teorisinin öngörüsüne göre göç hareketi yoksul kesimden zengin kesime doğrudur. Bu durumda yoksul kesimdeki BS birikimi zengin bölgelere göç etme çabasında olurken, sermaye birikimi ucuz emek arayışı içinde yoksul bölgelere kayacaktır. Genel olarak ampirik çalışmalar göçün maliyeti arttıkça göçün azaldığını göstermektedir. Ayrıca eğitim eksikliği ve yaş faktörü de göçü etkileyen önemli faktörlerdir.

Bazı ülkelerde kazanç dağılımı eşit olabilir ama nitelikli ve nitelsiz çalışanların ortalama kazançları arasındaki fark az ise, bu BSY'nun getirisinin düşük olduğu anlamına gelir. Bu durumda nitelikli işgücü daha yüksek kazançlar elde etmek için göç etmek isteyecektir. Bu bakımdan özellikle ABD'ye nitelikli işgücü göçü daha fazladır. Göçmenlerin kazanç karşılaştırmasına yönelik yapılmış çalışmalarda ABD'ye göç eden erkekler 10 yıl sonra Amerika'da doğmuş olanlarla aynı düzeyde kazanç elde etmektedir. (Ehrenberg&Smith 2009: 332)

Göç edenlerin kişisel özelliklerine bakıldığında BSY teorisinin öngördüğü gibi, genç ve iyi eğitilmişler hareketliliğe daha yatkındır çünkü BSY'nun getirisini elde etme umutları yüksektir. Ayrıca arkadaş bağlantıları ve bireysel hareket özgürlükleri gençlerin hareketliliğini kolaylaştıran faktörlerdir. Eğitim ise iş aramadaki mesafeyi ortadan kaldırmış olduğu için, uzaktan da olsa gençler başka yerlerde işler bulabilirler. Dolayısıyla eğitilmiş gençlerin farklı ülkelerde iş bulma umutları yüksek olduğu için emek hareketlilikleri de artar.

Kaska (2013) sosyo-ekonomik farklılıkları ve istihdam özelliklerini Estonyalı olup Finlandiya, İsveç, Rusya, Letonya gibi komşu ülkelerde çalışan göçmenler için incelemiştir. Bu çalışmanın bulgusuna göre farklı ülkelere göçmenleri çeken faktörlerin ortak paydası işin özellikleridir.

Aile içinde birden fazla çalışan varsa göç kararı her birey için farklı düzeyde kazançlar sunar. Hanehalkı içinde işgücü arzı ortak bir karardır ama göç kararı eğer tüm ailenin toplam kazancı artacaksa verilir. Kristen Keith ve Abigail McWilliams'ın (1999) çalışması 1979-1985 döneminde ailece göç edenlerin kazançlarını % 10 kadar arttırdıklarını ortaya koymuştur. Kadınlar ailevi nedenlerle erkeklere göre daha fazla göç etmektedir. Kadınların eğitim düzeyleri arttıkça göç etme istekleri azalmaktadır. Üniversite mezunu evli çiftler önce kendi ülkelerindeki alternatif iş olanaklarını değerlendirmeyi tercih etmektedir, göç etmenin maliyetine katlanmak konusunda daha az isteklidir.

Göçmenler başlangıçta yerel çalışanlara göre daha az kazanır. Çünkü ülkeye ve yeni duruma uyum zorlukları üretkenliği negatif etkiler. Özellikle eğitilmiş olanlar için uyum döneminden sonra kazançlar artar. ABD'de göçmenlerin BSY'nin yüksek olduğu ve iş tecrübesi kazanıldıkça da gelirin arttığı söylenebilir. Örneğin İngiltere'yi akıcı konuşmak geliri ABD'de ortalama %17, Kanada'da % 12 ve Avustralya'da % 9 arttırmaktadır. (Ehrenberg & Smith 2009:332).

BST'nin öngörüsüne göre *-ceteris paribus-* göçmen işçiler düşük ücretli işlerde çalışır ve terk oranı da yüksektir. Bu bakımdan büyük ölçekli firmalar döngüsü yüksek olabilecek göçmen işçi yerine daha firmaya bağlı olan çalışanı tercih eder, bu da onların 'işsel işgücü piyasaları' yaratmalarına neden olur. Çünkü büyük ölçekli firmalarda BSY yüksektir dolayısıyla yatırım yapılmış bir işçinin terk etmesi istenmez. Bu bakımdan da firmalar terk olasılığını en aza indirmek için yüksek ücretler öder. Bu arada göçmen işçiler arasında terk oranı kadın işgücünde erkeklere göre daha yüksektir, ama eğitim düzeyi arttıkça aradaki fark azalır.

Yine BSY'nin öngörüsüne göre daha iyi bir iş bulacağına inanlar işlerini daha kolay terk ederler. İşgücü piyasasında iş olanakları bol iken terk oranı yüksektir. Emek hareketliliği maliyetinin düşük olduğu ülkelerde (ABD gibi), terk daha yüksek orandadır, oysa Japonya ve Avrupa ülkelerinde emek hareketliliğinin maliyeti daha yüksek olduğu için terk oranları düşüktür. Emek hareketliliğini etkileyen en önemli maliyet barınmadır. Bu çerçevede Avrupa ve Japonya da barınma maliyetleri yüksek olduğu için iş döngüsü de düşüktür. Tarihsel olarak da ABD, Avustralya, Kanada'da iş süreleri Avrupa ve Japonya'ya göre daha kısadır çünkü bu ülkeler çok fazla göç alır ve hareketlilik alışılmış bir durumdur. Hareketlilik piyasada monopsonistik bir güç oluşturur ve marjinal ürün gelirine göre daha düşük ücretler ortaya çıkabilir.

---

#### OKUMA 9-4

Lordoğlu, Kuvvet, (2015), Türkiye'ye Yönelen Düzensiz Göç ve İşgücü Piyasalarına Bazı Yansımalar, *Çalışma ve Toplum*, 2015/1, pp.29-44.

Özellikle son yıllarda Türkiye'nin de dahil olduğu birçok ülke düzensiz bir göç olgusunun hedefi haline gelmiştir. Bu yönü ile Türkiye bulunduğu coğrafya içinde 1990'lardan itibaren göç alan ve batı ülkelerine göç veren ülke konumuna ek olarak düzensiz göçmenlerin transit geçiş ve kalış ülkesi konumuna girmiştir. Hedef ülkelerin konumlarının ve göçü sınırlandırmasında farklılıkları bulunmasına rağmen, gelen göçmenlerin karşılaştıkları yaşamsal trajediler nerede ise birbirine benzer yapıdadır.

Ülkelerin sınırlarını koruyan güvenlik birimleri her yıl artış gösteren ve ülkeye girmeye çalışan göçmenlerle mücadele alanlarını bir yanı ile genişletirken bir yanı ile çeşitlendirmektedirler. Alınan önlemler ve duvarların her yıl daha da yükseltilmesi ve göçün denetlenmesine gayret edilmesine rağmen düzenli ve düzensiz göçün arttığı anlaşılmaktadır.

Türkiye 1990'lı yıllarda başlayan ve artan göçün hedef ülkelerinden biri olması yanı sıra bu göçmenlerin bir bölümünün yaşamsal nedenlerle iş piyasasına dahil olmaları ile farklı sorun alanlarını karşımıza çıkarmaktadır. Özellikle 2011 yılından itibaren ülkeye gelen Suriyeli ve Iraklı sığınmacılar 3sorunun insani boyutu ile daha fazla göçükmesine ve ağırlaşmasında etken olmuşlardır. Bu bağlamda ele almayı planladığımız çerçeve bu düzensiz göçün artışı ile ortaya çıkan çalışma, sağlık ve sosyal güvenlik ile ilgili sorunlarıdır.

---



## Özet

Uzun dönemde nüfusu nicel açıdan etkileyen demografik faktör göçtür. Eğer ülkenin işgücü potansiyeli yetersiz kalırsa göç bir ihtiyaç olarak ortaya çıkar. Ülkenin gelişmiş olması ve yüksek geçim standartları sunması da ülkeyi göç açısından çekici kılar. Göçün yüksek maliyetlerine katlanmak ancak daha yüksek kazançlar elde etmek ve daha iyi yaşam koşullarını yakalamak içindir. Dolayısıyla iktisadi olarak göç kararı bir fayda-maliyet analizidir. Uluslararası göç analizi vasıflı ve vasıfsız işgücü için yapılmıştır. Vasıfsız emek göçü göç alan ve veren ülkeler arasında ücretler eşitleninceye kadar devam eder. Vasıflı işgücü göçü ülkenin ihtiyaç duyduğu kadar ise göç alan ülke ücretlerinde bir değişme yaratmaz. İktisadi sonuçları bakımından göç kararını parasal ve sosyal unsurlar belirler. Göç veren ülke ile göç alan ülke arasındaki ücret farklılıkları ve istihdam olanaklarının daha iyi olması göç kararının alınmasında en önemli etkidir.

### Anahtar kavramlar

Emek hareketliliği	Uluslararası göç	İç göç	Göçün maliyeti
Uluslararası göç	Vasıflı işgücü göçü	Beyin göçü	Göçün faydası



## Kaynakça

Abadan-Unat, Nermin, (2002), *Bitmeyen Göç: Konuk İşçilikten Ulus-ötesi Yurttaşlığa*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayını, Göç Çalışmaları Yayını Serisi.

Borjas G.J., (2008), *Labor Economics*, McGraw Hill.

Checchi, Daniele ve diğerleri, (2007), *Skilled Migration, FDI and Human Capital Investment, Discussion paper series, Institute for the Study of Labor, May*, <http://ftp.iza.org/dp2795.pdf>

Ehrenberg R.G. and Smith R.S., (2006), *Modern Labor Economics, 9. Edition, 9th (Int.)*, MA: -Addison Wesley. Boston: Pearson.

Elitok, S. P. ve T. Straubhaar, (2012), "Türkiye'den Avrupa'ya Göç: Acaba?" T.C.AB Bakanlığı, Sayı 16 Temmuz, Aylık Bülten.

Elliott, R. F., (1997), *Karşılaştırmalı Çalışma Ekonomisi*, (Çev. Mehmet Beşeli vd.), Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Yayını No: 210.

Göç İdaresi, (2023), *Yıllara göre geliş*, <https://www.goc.gov.tr/giris-cikis> (erişim 30.07.2024).

Gökbayrak, Ş., (2008), "Uluslararası Göç ve Kalkınma Tartışmaları: Beyin Göçü Üzerine Bir İnceleme", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 63(3),65-82.

Hicks J. R., (1932), *The Theory of Wages*, London, Mc Millian.

Kaska, Tiiu Paas, (2013), *An empirical analysis of cross-border labour mobility in the case of Estonia, Norface Migration Discussion Paper, No. 2013-16, March*, [http://www.norface-migration.org/publ\\_uploads/NDP\\_16\\_13.pdf](http://www.norface-migration.org/publ_uploads/NDP_16_13.pdf)

Kristen Keith ve Abigail McWilliams, (1999), "The returns to Mobility and Job Search by Gender", *Industrial and Labor Relations Review*, 52 (April, 1999), 460-477.

Lordoğlu, Kuşvet, (2015), *Türkiye'ye Yönelen Düzensiz Göç ve İşgücü Piyasalarına Bazı Yansımalar*, *Çalışma ve Toplum*, 2015/1, pp.29-44.

McCormick, Ashley, (2012), *Migration Myths: Migration & Unemployment*, [www.migrationpolicycentre.eu](http://www.migrationpolicycentre.eu), August.

Öztürk, Mustafa ve Nihat Altuntepe, (2012), "Türkiye'de Kentsel Alanlara Göç Edenlerin Kent ve Çalışma Hayatına Uyum Durumları: Bir Alan Araştırması", *Journal of Yasar University*, 3(11), 1587-1625, [http://journal.yasar.edu.tr/wpcontent/uploads/2012/05/No11\\_Vol3\\_09\\_ozturk\\_altuntepe.pdf](http://journal.yasar.edu.tr/wpcontent/uploads/2012/05/No11_Vol3_09_ozturk_altuntepe.pdf)

Toksöz, Gülay, (2006), *Uluslararası Emek Göçü*, İstanbul Bilgi University Press, *Migration Studies Series*, İstanbul.

TÜİK, (2024), *Uluslararası Göç İstatistikleri*, 2023 <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Uluslararası-Goc-Istatistikleri-2023-53544> (erişim 30.07.2024).

## Seçilmiş okumalar

Akkayan, T., (2003), *Türkiye'de İç Göçler ve Sorunlar*, Ankara Üniversitesi Basımevi.

Akpınar, T., (2010), "Türkiye'ye Yönelik Kaçak İşgücü Göçü", *SBF Dergisi*, C. 65, S. 3, s. 1-22.

Borjas G. J. Ed., (2000), *Issues In The Economics Of Immigration*, University Of Chicago Press.

Çakır, B., & Çevik, C. (2021). *Küreselleşme, Göç ve Kadın Sağlığı*. Huma-

nistic Perspective, 3(1), 225-243. <https://doi.org/10.47793/hp.856206>

Dedeoğlu, S., (2011), *Türkiye’de Göçmenlerin Sosyal Dışlanması: İstanbul Hazır-Giyim Sanayinde Çalışan Azerbaycanlı Göçmen Kadınlar Örneği*, SBF Dergisi, C. 66, S. 1, s. 27-48.

Demir, E. (2021). *Göç Sosyolojisi. Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 3(2), 131-138. <https://doi.org/10.54990/okufed.1000921>

Erder, Sema, (1998), “Köysüz ‘Köylü’ Göçü”, *Görüş*, (Şubat-Mart 1998), s. 24-26.

İlkaracan, İ., (1999), “1990’lar Türkiye’sinde Kadın Ve Göç”, Oya Baydar (Der.), *75 Yılda Köylerden Şehirlere, Tarih Vakfı Yayınları*, İstanbul.

Kahraman, F. B., (2023), “Göç, sınıf ve örgüt: Türkiye’de işçi sendikaları ve Suriyeli göçmen işçiler”. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 25(1), 97-121.

Kocaman, T., ve S. Beyazıt, (1993), *Türkiye’de İç Göçler ve Göç Edenlerin Sosyo-Ekonomik Nitelikleri*, Ankara, DPT Yayınlar.

Li, Qing ve Arthur Sweetman, (2014), “The quality of immigrant source country educational outcomes: Do they matter in the receiving country?”, *Labour Economics*, V.26, January, p. 81–93.

Lordoğlu, K., (2010), “Türkiye’deki Çalışma Hayatının Bir Parçası Olarak Yabancı Çalışma”, *Türkiye’ye Uluslararası Göç*, Ed. B. Pusch, T. Wilkoszewski, İstanbul: Kitap Yayınevi.

Mutluer, M., (2003), *Uluslararası Göçler ve Türkiye*, İstanbul, Çantay Kitabevi.

Oran, Serter ve İlkay Savcı, (2015), “Seeking cheap labour”, *Employment and Equity*, Edited by Berrin Ceylan-Ataman and Risa L. Lieberwitz, ILO-Geneva, p. 95-118.

Taşçı, F., (2009), “Bir Sosyal Politika Sorunu Olarak Göç,” *Kamu-İş İş Hukuku Ve İktisat Dergisi*, C. 10, S. 4, S. 177-204.

Topgül, S. (2016). *Sosyal Dışlanma Ve Göç: Mülteci İşçiler Örneği*. *Sosyoloji Dergisi* (34), 269-289.

Toksöz, G., (2004), *Uluslararası Emek Göçü*, Ankara: İmaj Yayınevi

Toksöz, G., Ünlütürk-Ulutaş, G. (2011), “Göç Kadımlaşıyor mu? Türkiye’ye Yönelen Düzensiz Göçe İlişkin Yazına Toplumsal Cinsiyet ve Etnisite Temelinde Bakış”, *Birkaç Arpa Boyu* (Ed. S. Sancar), İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.

TÜİK, (2024), *Uluslararası Göç İstatistikleri, 2023, Haber Bülteni, Sayı: 53544*, 19 Temmuz 2024.

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Uluslararası-Goc-Istatistikleri-2023-53544>

Ünlütürk Ulutaş, Ç., (2013), “Almanya’yı Temizliyorum’: Almanya’da Göçmen, Kadın ve Temizlikçi Olmak”, *Çalışma ve Toplum*, 2013/2.

### **Çalışma soruları**

1. Göç öncesi ve sonrası denge ücret düzeylerini ve istihdam seviyelerini sekil yardımıyla karşılaştırın.
2. Göçün ekonomik boyutlarının yanı sıra ortaya çıkan sosyal boyutları nelerdir? Tartışınız.
3. Beyin göçü kavramını açıklayınız. Türkiye'de beyin göçünün önlenmesi için ortaya konabilecek politikaları tanımlayınız.
4. İç göçün nedenlerini ve sonuçlarını tartışınız.
5. Dış göçün nedenlerini ve sonuçlarını tartışınız.

# 10. BÖLÜM

## SENDİKA, TOPLU PAZARLIK VE GREV

### **Neler Öğreneceğiz?**

Bu bölümde sendikaların ücreti, istihdamı, emeğin üretkenliğini ve karı nasıl etkilediği açıklanacak, toplu pazarlık sürecinin ve sendikanın yaptırım gücü olan grevlerin teorik analizi yapılacaktır. Bu bilgiler kurumların etkilediği bir işgücü piyasası analizi yapılmasını sağlayacaktır.

### **İçerik**

10.1 Sendika yapısı

10.2 Sendika modelleri

10.3 Sendikaların ücret ve istihdama etkisi

10.4 Sendika davranışlarının ekonomik ve sosyal analizi

10.5 Toplu pazarlık

10.6 Grevler

Endüstri devriminden sonra hızlanan üretim artışı çalışma şartlarını ağırlaştırmıştır. Uzun çalışma sürelerine karşılık ücretlerin düşüklüğü çalışanların sefalet içinde yaşamalarına neden olmuştur. Sonuçta işçiler birlikte hareket ederek hak ve menfaatlerini korumaya yönelik arayışlara girmişler ve endüstrileşme hareketinden kısa bir süre sonra sendikal örgütlenmeler ortaya çıkmıştır.

Sendikalaşmanın ekonomik analizi hakkındaki ilk çalışmaları ABD’de 1940’lı yıllarda Dunlop (1944) ve Ross (1948) yapmıştır. Bu çalışmalar aynı zamanda çalışma ekonomisinin de temellerini atmıştır. Daha sonra uluslararası düzeyde sendikalaşma analizleri 1980’li yıllarda toplu sözleşmeler üzerinde yoğunlaşmıştır. (Gazier 1992: 353).

Bu bölümde sendikaların yapısı, sendikalı ücretin nasıl belirlendiği ve sendikalı ücretin istihdam seviyesini nasıl etkilediği konuları açıklanacaktır.

## 10.1. Sendika yapısı

---

Sendika, amacı üyelerinin mesleki ve ekonomik çıkarlarını korumak ve çalışma koşullarını iyileştirmek olan bir örgüttür. Sendika-işveren pazarlık sürecinde öne çıkan başlıca konular ücret artışını sağlamak, ücret dışı kazanç kalemlerini arttırmak (ücretli tatil, yemek ve konut ödeneği, ulaşım, çalışma koşulları, fazla mesai vb.) çalışma koşullarını iyileştirmek ve sosyal hakları korumaktır. Kapitalist ülkelerde sendikaların pek çok eğilimleri vardır: İşbirliği sendikaları, reformcu veya devrimci sendikalar ve anarko-sendikacılık. Demokratik ülkelerde sendikalar aynı zamanda politik gücü de temsil etmektedir. Hatta bazı ülkelerde, örneğin İngiltere’de, kendi siyasi partileri vardır. ABD’de sendikalar daha çok lobi faaliyetlerinde bulunmaktadır.<sup>1</sup>

Sendikalar bir endüstride çalışanları temsil ettiği gibi, bir meslek kolunda çalışanları da temsil edebilir. Örneğin otomobil endüstrisinde çalışanları temsil eden bir sendika veya kömür madeninde çalışanları, sağlık sektöründe çalışanları temsil eden sendikalar vardır. Sendika endüstri ile pazarlık edebileceği gibi tek bir firma ile de pazarlık edebilir.

Sendikalar üyeleriyle varlıklarını devam ettirir ve gücünü de üye sayısından alır. Bu bakımdan sendikaların gücünü belirleyen en önemli unsur -ceteris paribus- üye sayısıdır. Tarihsel olarak bakıldığında sendikalaşma oranları ülkeden ülkeye ve ekonomik konjonktüre göre değişkenlik göstermiştir. Ancak genel bir eğilim olarak 1980 sonrası liberal politika uygulamaları ve küreselleşmenin etkisiyle sendikalaşma oranlarında bir düşme olmuştur. Örneğin, OECD verilerine göre, Avrupa’da 1975 yılında %43 olan sendikalaşma oranı 1988’de %38’e düşmüştü; OECD ortalaması 1975’de %38 iken 1988’de %30 olmuş ve Kuzey Amerika’da 1975’de %30 olan sendikalaşma oranları 1988’de %18’ler seviyelerine kadar inmiştir. Tablo 10-1’de görüldüğü gibi 2000’li yıllarda sendikalaşma

---

<sup>1</sup> Farklı ülkelerdeki sendikacılık hakkında daha fazla bilgi için bkz. Işıklı 2005.

oranlarının düşme eğiliminin yavaş da olsa devam ettiğini ortaya koymaktadır. Sendikalaşma oranlarındaki düşme tarihsel olarak ülkelerin sendikalaşma eğilimleri çerçevesinde değerlendirilmelidir. Örneğin Fransa’da sendikalaşma tarihsel olarak hep düşük olmuştur, bu bakımdan Fransa’da sendikalaşma oranındaki düşüş çok keskin değildir. Buna karşılık İsveç gibi sendikalaşma oranı çok yüksek olan bir ülkede sendikalaşma oranlarındaki düşme %80.6 gibi çok yüksek bir orandan –görel olarak yine yüksek– %67.5’e kadar düşmüştür.

**Tablo 10.1 Seçilmiş OECD ülkelerinde sendikalaşma oranları<sup>2</sup> (%) (2000-2020)**

	2000	2005	2010	2015	2020
Avustralya	24.9	22.5	18.4	---	13.7 (*)
Çek Cumhuriyeti	27.2	19.1	16.1	11.9	11.4 (*)
Estonya	14.0	8.7	8.2	4.5	6.0 (**)
Almanya	24.6	21.5	18.9	17.6	16.3 (**)
Macaristan	23.8	17.3	---	11.0 (***)	8.3 (*)
Türkiye	12.5	10.3	7.3	8.0	9.9
OECD	20.9	19.0	17.8	16.5	15.8 (**)
Belçika	56.6				49.1 (**)
Kanada	28.2				27.2
Danimarka	74.5				67.0 (**)
İzlanda	89.1				92.2

Kaynak:

OECD.Stat, (2023)

(\*) 2018 verisi

(\*\*) 2019 verisi

(\*\*\*) 2014 verisi

Sendikalaşma oranındaki düşmeyi açıklayan başlıca etkenler aşağıdaki gibi özetlenebilir:

- İşgücündeki demografik değişimler
- Özellikle kadın İKO artışı
- İstihdamın sektörler arasındaki dağılımında sanayi sektörü aleyhine ve hizmet sektörü lehine değişimler
- Özel sektör kamu sektörü dengesinin değişmesi
- İstihdamın bölgesel olarak Kuzeyden Orta ve Güneye doğru kayması
- Rekabet baskısının artması ve işverenin sendikalaşmaya karşı sergilediği tutum.

<sup>2</sup> Sendikalaşma oranı= Ücretli çalışan sendikalı/ toplam ücretli çalışan sayısı

Yukarıda sırladığımız faktörlerin yanı sıra sendikalaşmaya uygun olmayan iş biçimlerinin yaygınlaşması, kitlesel ve standart üretimden tam zamanında ve farklılaştırılmış mal üretimine geçişin yaşanması, diğer bir deyişle Fordizmden Post Fordist üretim süreçlerine geçilmiş olması da sendikalaşma oranlarını düşürmüştür.

## 10.2. Sendika modelleri

---

Sendika, üyelerine maksimum ücret düzeyini sunmaya çalışacaktır. Ancak her ne kadar ücret pazarlığı sendika için öncelikli de olsa sendikanın kabul edebileceği istihdam kaybının sınırları vardır. Azalan verimler yasasının geçerli olduğu bir ortamda karar alan sendika için istihdam bir yerden sonra pazarlık konusu olacaktır.

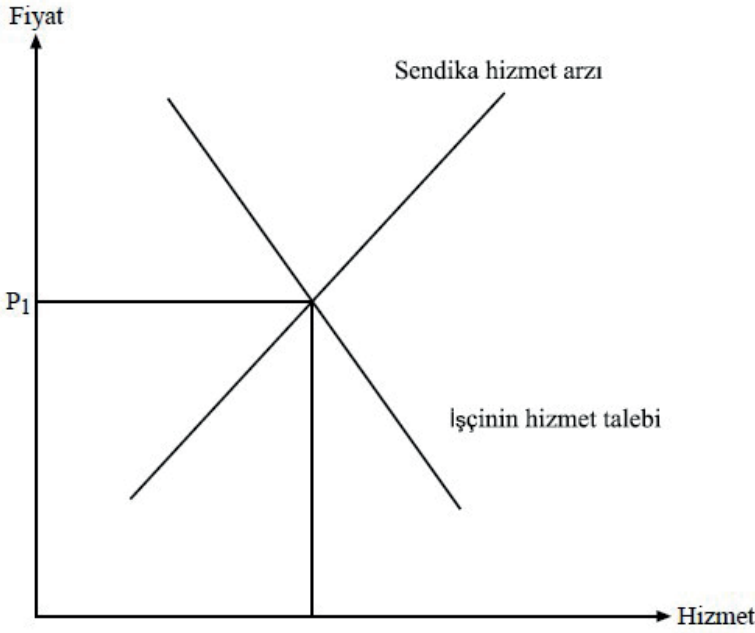
Sendikanın ücret ile istihdam arasında yaptığı tercihleri farklı davranışlar açıklamaktadır. Sendika davranışlarının analizi için dört model tanımlanmaktadır: Bunlar basit sendika üyelik modeli, monopölcü sendika modeli, etkin pazarlık modeli ve kıdemlilik modelidir.

### - Basit sendika üyelik modeli

İşçinin sendikaya üye olma isteğini sendikaya üye olma maliyeti belirlemektedir. Sendikaya üyelik aidatı ve sendika faaliyetlerinde geçirilecek zaman sabitken- sendikaya üye olma isteği elde edilecek yararlar doğru orantılı olarak artmaktadır. Üyelik aidatı ne kadar yüksekse sendikaya üye olacak işçi sayısı o kadar düşük olacaktır.

İşçiyi toplu pazarlık sürecinde temsil etmenin ve sendika kontratını yönetmenin bir maliyeti vardır. Dolayısıyla sendika hizmetlerinin fiyatı da tıpkı diğer mal fiyatları gibi arz ve talep koşulları tarafından belirlenir. Sendika hizmet arz eğrisi ile işçinin hizmet talebi eğrisinin kesiştiği nokta sendikanın hizmet fiyatı ( $p_1$ )'dir. (Şekil 10-1).

Şekil 10.1 Sendika hizmet fiyatının belirlenmesi



Sendikanın hizmet arzı sendika üye sayısı ile doğru orantılıdır. Bu bakımdan sendikalaşma önündeki her türlü yasal engelin kaldırılması sendika hizmet arz eğrisinin sağa doğru kaymasına yani sendika hizmet arzında bir artışa neden olacaktır.

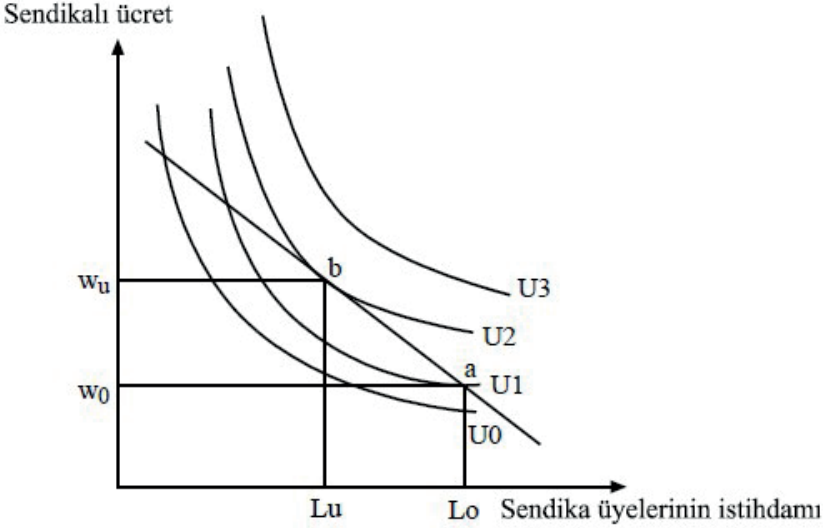
Bireysel sendikalı olma talebi işçinin sendikalaşmadan beklediği net karla bağlantılıdır. Eğer işçi sendikalı olduğu takdirde yüksek bir ücret elde edeceğini bekliyorsa sendikalı olma talebi artacaktır.

#### - Monopolcü sendika modeli

Bu modelde sendika ücret seviyesini belirler, işveren ise bu ücret seviyesinde ne kadar istihdam edeceğine karar verir.



Şekil 10.2 Monopolcü sendika modeli



Şekil 10.2'de tanımlanan sendikanın farksızlık eğrileri  $U_3 > U_2 > U_1 > U_0$  genel tanıma uygun olarak kuzeye gittikçe faydanın arttığını ve ücret artışı ile istihdam seviyesi arasında bir takas olduğunu ifade etmektedir.

Şekil 10-2'deki "a" noktası sendikanın olmadığı durumdaki piyasa ücretini ( $w_0$ ) ve istihdam seviyesini ( $L_0$ ) göstermektedir. Ücreti sendika tek taraflı belirlerse işveren bu ücret düzeyine göre istihdam seviyesini belirleyecektir. Toplu pazarlık ücret oranı işveren kar maksimizasyonu ülkesini güdecek ve optimal nokta bir farksızlık eğrisi ile talep eğrisinin teğet olduğu nokta olacaktır.

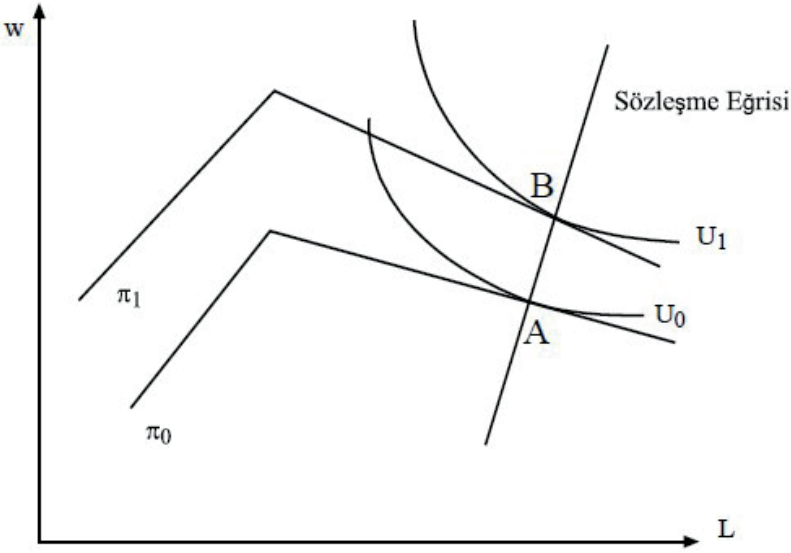
Şekil 10-2'ye göre  $U_2$  farksızlık eğrisinin işgücü talebine teğet olduğu b noktası sendika için fayda maksimizasyonunun gerçekleştiği noktadır. Bu noktada ücret  $w_u$  ve istihdam  $L_u$  olacaktır. İşgücü talebi kısıtı altında b noktası sendikanın ulaşabileceği en yüksek noktayı temsil eder.

Basit monopol modeli etkin değildir. Bir tarafın sadece ücreti belirlemesi diğer tarafın da sadece istihdam belirlemesi yerine her iki taraf da hem ücret hem de istihdamı gözeten bir anlaşma yapabilir. Bu süreç etkin pazarlık modeli ile açıklanmaktadır.

#### - Etkin pazarlık modeli

Sendika kayıtsızlık eğrileri ( $U_0, U_1$ ) ile firmanın eşkar eğrilerinin ( $\Pi_0, \Pi_1$ ) arasındaki teğet noktalarının oluşturduğu sözleşme eğrisi Pareto optimaldir, bu bir kişinin dahi refahı azalmadan bir diğerinin refahının artmayacağı anlamına gelir.

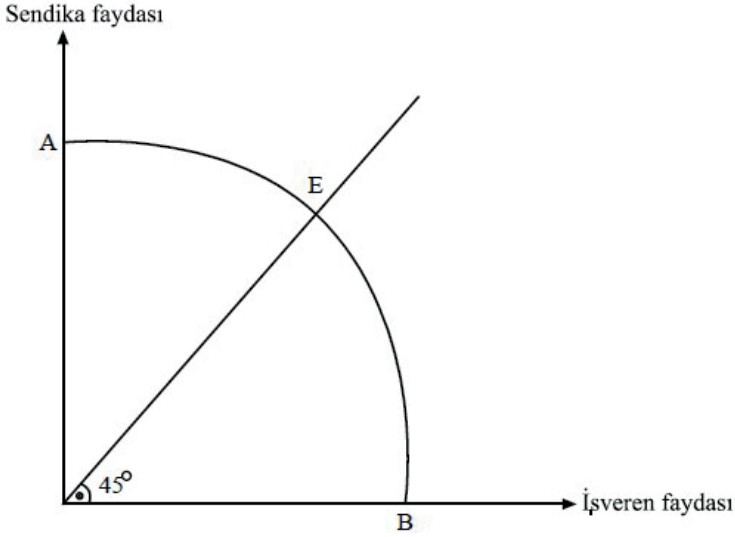
Şekil 10.3 Sözleşme eğrisi



Mevcut çerçevede hem sendika hem de işveren kazançlı çıkabilir. Her iki tarafı da daha iyi bir konuma getirecek olan çözümler vardır. Şekil 10.3'e göre sözleşme eğrisi üzerindeki en alt nokta olan A, sendika üyelerinin kabul edeceği en düşük ücreti gösterirken, B noktası da firmanın sağlaması gereken en düşük kar düzeyini göstermektedir. Etkin pazarlıklar ise A ve B noktaları arasındaki herhangi bir yerde olabilir. Etkin pazarlığın hangi noktada tespit olacağı ise sendikanın gücüne bağlıdır. Sendika ne kadar güçlü ise etkin pazarlık B noktasına o kadar yakın olacaktır. Etkin pazarlıklar yapılabilmesinin gerekli koşulunun güçlü kurumsal düzenlemeler olduğunu belirtmekte yarar vardır.

Etkin pazarlık çözümüne ulaşmada en sık kullanılan yol Nash çözümüdür. Nash çözümünde her iki tarafın verdiği tavizler onları anlaşmanın toplam kazanımlarının en büyük olduğu noktaya götürmektedir.

Şekil 10.4 Sendika ve işveren faydası

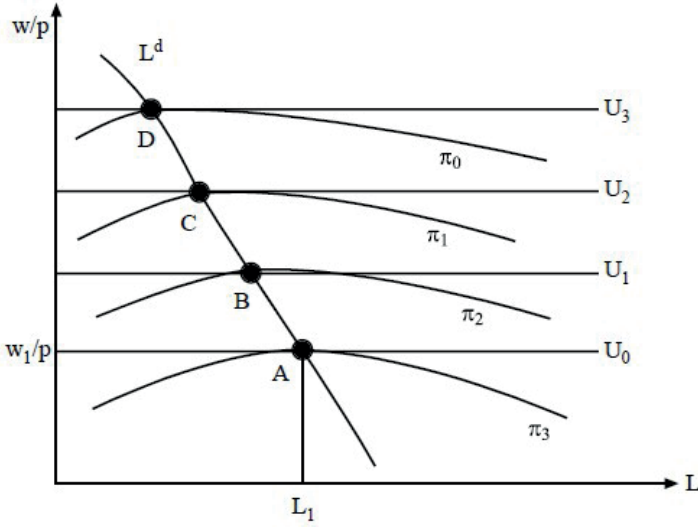


Nash çözümüne göre işveren ve işçi tarafı maksimizasyon ilkesine göre hareket eder. Şekil 10-4'de görüldüğü gibi, A noktası sendikanın ve B noktası işverenin maksimum getiriye sahip oldukları fayda kazanımlarını göstermektedir. E noktası ise kazanımların eşit paylaşıldığı noktadır. (Elliott, 1997: 461).

#### -Kıdemlilik modeli

Eğer sendika içinde kıdemli olanlara istihdam garantisi verilirse, işten çıkarmanın gerekli olduğu durumda *son giren ilk çıkar* prensibi geçerli olacaktır. Eğer sendika üyelerinin çoğunluğu kıdemli ise, sendika istihdama çok duyarlı olmayacak ve sendika kayıtsızlık eğrileri yatay bir konumda olacaktır.

Şekil 10.5 Kıdemlilik modeli



Bu model bir etkin pazarlık gibi işleyecektir. Şekil 10-5'de görüldüğü gibi A noktasında  $w_1$  ücret düzeyinde  $L_1$  istihdam seviyesi oluşmaktadır. Daha yüksek ücretlerde daha düşük istihdam seviyeleri olacaktır. Etkin pazarlıklar işgücü talep eğrisi üzerindeki A, B, C, D noktaları olacaktır. (Elliott 1997: 427).

Bu modellerden hangisinin daha iyi olduğunu sendika öncelikleri belirler. Sendikanın en çok tercih ettiği sonuç ve farklı sendikaların ücrete ve istihdama verdiği ağırlık önemlidir. Örneğin Amerikan sendikacılığı istihdama öncelik verirken Avrupa sendikacılığı daha çok ücrete öncelik veren bir sendikacılık anlayışı içindedir. Türkiye'de de ücret sendikacılığı ön plandadır.

---

### OKUMA 10-1

Savcı, İlkay, (2011), *Bilişim Teknolojilerinin Kullanımı ve Yenilikçi Sendika Stratejileri*, Ankara, Siyasal Kitabevi, s. 252-260.

...

#### **Bilişim teknolojilerinin kullanımı ve yenilikçi sendika stratejileri**

Yeni teknolojilerin işletmelerde uygulanmasıyla birlikte iş yaşamının yeniden düzenlenmesi esneklik uygulamalarına yasal ve ekonomik avantajlar sağlarken, endüstri ilişkilerinde ortaya çıkan dönüşüm sendikaların ayakta kalmalarını zorlaştırmıştır. Sendikalar bir yandan üye kaybı sorunu yaşarken, bir yandan da örgütlenme arayışlarında sıkıntılarla karşılaşmışlardır. Endüstri ilişkileri sistemindeki değişim, sendikaların içinde buldukları açmazdan çıkmaları için bazı yenilikçi stratejiler kullanmalarını zorunlu hale getirmiştir. Bilişim teknolojilerinin yaygınlaşmasıyla, sağladığı avantajlardan sendikaların da yararlanması bir gereklilik olarak ortaya çıkmıştır.

...

İnternet genel olarak sendikalara üç fırsat alanı sunmaktadır:

1. Enformasyonun online olarak etkin kullanımı yoluyla, toplumun geneline çeşitli konularda sendikanın yaklaşımını sunmak,
2. Hedefe yönelmiş e-iletler yoluyla üyelerle ve potansiyel üyelerle doğrudan iletişim kurmak,
3. Üyelerle ve diğerleriyle tartışma forumları aracılığıyla gelen sorulara yanıtlar vererek etkileşime geçmektir. Ancak internet, sendikalara bundan çok daha fazlası için olanaklar sunmuştur.

Shostak (1999), siber sendikacılığın gerçekten başarılı olması için sendikaların interneti araçsal olarak benimsemeleri gerektiğini, aksi halde internetin sendikada dönüşüm yaratmayan bir teknoloji olarak kalacağını ifade etmiştir. Dönüşüm sendikaların uluslararası ağyapı içinde hareket, örgüt içi demokratikleşme ve öğrenme, toplumun çeşitli kesimleri ile iletişim kurma, bilgi alışverişinde bulunma gibi etkinlikleri yerine getirmesi ile mümkündür (Lee, 2010). Örgütlenme, eğitim forumu, iş arama ve bulma, miting hatta grev gibi birçok sendikal etkinliğin sanal ortamda yapılabilmesine olanak sağlayan internet sendikacılığı, daha başka kanalları da kullanma yoluna gitmiştir.

...

İnternetin ucuz bir araç olması sendikaların, daha devrimci bir pozisyon alabilmelerini kolaylaştırmakta, özellikle azınlık gruplarını örgütlenme çabaları, iş ve işçi sağlığı, haklarınız gibi konularda bilgilendirme hizmeti sunmalarını teşvik etmektedir. Bu tür hizmetler için sendikaların cumartesileri dahil, günde 18 saat yardım hattı çağrı hizmeti sunabilme başarısı göstermiş oldukları ifade edilmektedir.

...

Sendikaların web sayfaları incelendiğinde, sendikalı olsun olmasın tüm çalışanların ilgisini çekecek konu, olay ve haberlerin yer aldığı, soru-cevap bölümleri, tartışma ve sohbet odaları, öneriler, iş arama ve CV hazırlama gibi işgücü piyasasına giriş konusunda bilgilendirme, hukuksal danışmanlık gibi çok yönlü uygulama ve enformasyona yer verildiği görülmektedir. Bu sayfalara sendika üyelerinden daha çok sendika üyesi olmayan çalışanların rağbet etmesi ilginçtir. Önemli olan nokta, sendikaların bu yenilikçi "açık kaynak" erişim modeliyle, üyelerinin ve potansiyel üyelerin mevcut ekonomik koşullara, geleneksel sendikacılık araçlarına oranla daha fazla uyum sağlayıp sağlayamayacağı konusudur. Bu konu endüstri ilişkilerinde tartışma alanlarından birisi olarak ortaya çıkmaktadır.

---

## OKUMA 10-2

Uçkan Hekimler, B. (2023), "Türkiye'de Kamu Görevlileri Sendikacılığı Paradoksu: Güçlü Sendikacılık mı, Bağımlı Sendikacılık mı?", *Journal of Social Policy Conferences* (84), 43-57, <https://doi.org/10.26650/jspc.2023.84.1288455>

...Çalışma ilişkilerinin en önemli aktörlerinden birisi olan sendikalar ve temel insan hakları arasında yer alan sendikal haklar, Türkiye'de gerek endüstri ilişkileri gerekse iş hukuku alanında ağırlıklı olarak işçiler açısından ele alınmakta, kamu görevlileri genellikle göz ardı edilmektedir. Halbuki Türkiye'de işçilerin sendikalaşma oranı (Temmuz 2022 itibarıyla %14,26) ile karşılaştırıldığında kamu görevlilerinin sendikalaşma oranı dikkat çekici derecede yüksektir (Temmuz 2022 itibarıyla %72,63). Ancak yalnızca bu yüksek sendikalaşma oranına bakarak Türkiye'de etkili ve güçlü bir kamu görevlileri sendikacılığı olduğunu söylemek yanıltıcı olacaktır. Kamu görevlilerinin sendikalaşma

oranlarının bu denli yüksek olmasının arkasında, ironik bir şekilde, bireysel ve kolektif sendika özgürlüğüne aykırı uygulamalar yer almaktadır. Kamu görevlileri açısından sendikalaşma oranı ile sendika özgürlüğü arasındaki bu tezatlık, makalenin çıkış noktasını oluşturmaktadır. Makalede öncelikle Türkiye’de kamu görevlileri sendikacılığının tarihsel gelişimi dönemler itibarıyla ve genel hatları ile ele alınmakta, sonrasında bireysel ve kolektif sendika özgürlüğü kamu görevlileri açısından değerlendirilmektedir. Uygulamada, yasal anlamda sağlanan güvencelere rağmen, bireysel ve kolektif sendika özgürlüğü kimi zaman açıkça ihlal edilmekte, kimi zaman da bizzat yasal düzenlemeler yoluyla arkasından dolaşılabilen bu güvenceler by-pass edilmektedir. Sendika yapısı ve modelleri ile belirlenmiş olan değişkenler bir sendika fayda fonksiyonunda tanımlanabilir.

Çalışanın faydası  $U$  ise:  
 $U = f(w, i, p)$  yazılabilir.  
 $w$ : belli bir dönemde elde edilen ücreti,  
 $i$ : işsizlik sigortası veya yardımları  
 $p$ : işsiz kalma olasılığını

ifade etmektedir.

Sendika fayda fonksiyonu aynı zamanda sendikaların hedeflerinin de bir göstergesidir. Örneğin sendika, üyelerinin ücret maskimizasyonunu hedeflerken, aynı zamanda üyelerinin işsiz kalma olasılıklarını da hesap etmek durumdadır, hatta işsiz kaldıklarında ne kadar işsizlik ödeneği alacakları ile de ilgili olmalıdır. Dolayısıyla sendika ücret ile istihdam arasında bir hakem rolü üstlenir.

Sendika modellerinden anlaşıldığı gibi sendikaların ücret ve istihdam seviyelerini mikro ve makro boyutlarda etkileme gücü bulunmaktadır. Bu bakımdan sendikalı ücret seviyesi ile rekabetçi ücret seviyesi arasındaki farkın işgücü piyasalarına nasıl yansıdığı analizi önemlidir.

---

### 10.3. Sendikaların ücret ve istihdama etkisi

---

Sendikaların daha yüksek ücret belirlemesi piyasada bir ücret açığı ortaya çıkarmaktadır. Sendika ücreti ( $w_u$ ) ile rekabetçi piyasada ücret ( $w_c$ ) arasındaki fark olan *ücret açığı* ( $R$ ) sendika açısından bir *ücret kazanımı* olarak tanımlanır ve  $R = w_u - w_c$  olarak ifade edilir.

Sendikaların ücret ve ücret ekleri üzerindeki etkisi, istihdam seviyesi ve çalışılan saatler, üretkenlik ve karlılık üzerindeki etkilerini incelemek için sendikalı ve sendikasız olmak üzere iki sektörlü bir ekonomi modeli oluşturulur.

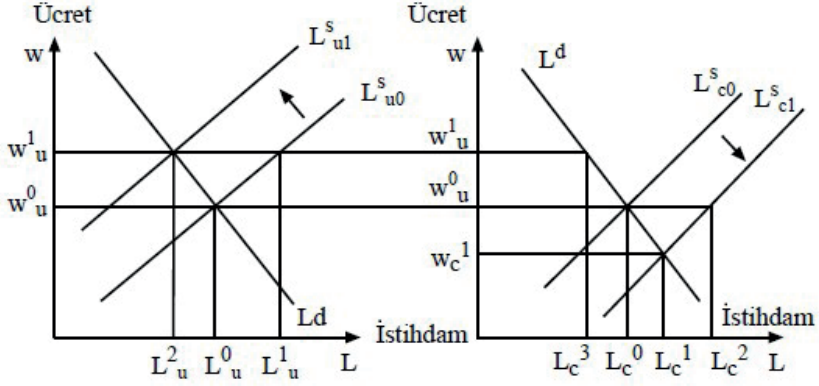
Bu modelde:

$$r = (W_u - W_c) / W_c$$

$R$ 'nin oransal ifadesi olsun.

Şekil 10-6'da sendikalı ücretin sendikasız (rekabetçi) ücreti nasıl etkilediği gösterilmiştir:

Şekil 10.6 Sendikalı ücret etkisi



Her iki sektörde de ortak olan denge ücreti  $w_0$  için sendikasız istihdam seviyesi  $L_c^0$  ve sendikalı istihdam seviyesi  $L_u^0$ 'dır. Sendikalı ücret seviyesinin artması durumunda ( $w_u^0$ ) sendikasız sektördeki ücretin ne olacağı yayılma ve tehdit etkileriyle açıklanmaktadır. Şekil 10-6'e göre:

- **Yayılma Etkisi:** Sendikalı sektörde ücretlerin artması sonucunda eğer emek talebi esnek değilse istihdam düşecektir. İşsiz kalanlar sendikasız sektörde iş arayarak, rekabetçi piyasada ücretlerin düşmesine neden olacaktır. Eğer sendika ücreti  $w_u^1$  e çıkarsa istihdam düşer ve  $L_u^2 - L_u^1$  kadar işsizlik olur. Bu işsizlerin hepsi sendikasız sektöre kayarsa ve orada iş ararsa sendikasız sektörde işgücü arz eğrisi sağa kayarak  $L_u^s$ 'den  $L_u^s$ 'ye kayar ve ücret  $w_c^1$ 'e düşer. Yayılma etkisi sendika ücretinin rekabetçi ücreti aşağı çekmesi olarak tanımlanmaktadır. (Elliott 1997:430).

- **Tehdit Etkisi:** Sendikasız işçi de sendika ücreti düzeyine öykünür. İşveren sendika tehdidine karşı sendikalı ücrete yakın bir ücret düzeyi belirleyerek sendikalaşmanın önüne geçebilir. Sendikasız sektörde ücret, sendikalı ücret olan  $w_u^1$  düzeyine kadar çıkarsa işsizlik artacaktır. Sendika ücreti nedeniyle işsiz kalanların tamamı mutlaka sendikasız sektörde iş aramayacaktır. Bu nedenle bekleyen bir işsizlik oluşacaktır. Artık tehdit etkisi nedeniyle sendikasız ücret düşme yönünde esnek olmayacaktır. Tehdit etkisi, işverenin sendika ücretine uymaya çalışmasını ifade etmektedir. (Elliott 1997:430).

Bu çerçevede sendikaların varlığı ve yokluğu durumunda ücret belirlenmesinin yarattığı ücret açığını kapatmanın yolu sendikalaşmanın artmasıdır. Sendikalaşma oranı ne kadar yüksekse genel ücret seviyesi de o kadar yüksek olacaktır. Ancak günümüzde yeni ekonomik düzen koşullarının sendikalaşma

oranlarını düşürdüğü bilinmektedir. Ayrıca işletmeler de sendika tehdidini ortadan kaldırmaya yönelik uygulamalara başvurmaktadır. Örneğin bazı firmalar bireysel çabanın desteklenmesi veya ödüllendirilmesi yoluyla ücretleri kısmen sendika ücretine yaklaştırabilmektedir.

Ayrıca sendikalar üretkenlikte artış sağlarsa yüksek ücretlerin maliyete yansyan kısmını azaltacak, bu da uzun dönemde istihdam seviyesini sabit tutacak hatta arttırabilecektir. Sendikalar verimliliği çalışma koşullarını iyileştirerek ve işçi devrini azaltarak arttırabilir.

#### 10.4. Sendika davranışlarının ekonomik ve sosyal analizi

Hicks (1932:140) sendikanın amacının reel ücreti korumak olduğunu belirtir. Sendika davranışlarının analizine Dunlop (1944) ve Ross (1948) arasındaki tartışmalar damga vurmuştur. Bu tartışmalar sendikaların işlevlerinin ekonomik mi yoksa politik mi olduğu üzerinde yoğunlaşmıştır. Dunlop'a göre sendikalar üyelerinin ücretini maksimize etmeye çalışırken istihdamı da dikkate alır ve ücret-istihdam bileşimini gerçekleştirmeye çalışır. Bu çerçevede Dunlop sendikaların çift yönlü hedefleri olduğuna işaret etmektedir. Buna göre ücret belirlenmesi ekonomik bir hedeftir, ücretin istihdam seviyesi gözetilerek belirlenmesi ise politik bir duruşu sergiler. Çünkü bu durumda sendika ücreti belirlerken üretimi ve istihdamı etkileyen bir dizi değişken ile ücret arasında bir bağ kuracaktır. Söz konusu değişkenler maliyet, ürün fiyatı ve kardanır. Ross'un aldığı pozisyona göre "*sendika ekonomik bir ortamda faaliyette bulunan politik bir aktördür*" ve yöneticilerinin öncelikli hedefi varlıklarını sürdürmek ve kurumsal büyümeyi sağlamaktır. (Gazier 1992: 357). Bu bakımdan Ross, sendikaların ilk hedefinin ücret maksimizasyonu yapmak olmadığını, kurum içindeki üçlü (işçi-işveren-hükümet) karar alma mekanizmasını oluşturmak olduğunu ifade etmektedir. Bu çerçevede sendika liderlerinin seçimlerini diğer sendikaların belirlediği ücret seviyeleri etkileyecek ve ücret istihdam seviyesine duyarlı olmayacaktır.

Sendika davranışlarına normatif olarak bakmak için hükümet politikalarının sendika üzerindeki etkileri incelenmelidir.

Sendika sosyal refahı artırır mı yoksa azaltır mı sorusunun yanıtında farklı fikirler öne sürülebilir. Bu çerçevedeki görüşler aşağıdaki gibi özetlenebilir:

- Eğer piyasa mekanizması refahı maksimize edebiliyorsa Pareto optimum etkinlik gerçekleşir, yani tüm taraflar fayda maksimizasyonu yapmış olur. Oysa sendika sadece işçi faydasını maksimize etmeye çalıştığı için toplam refah azalabilir görüşü vardır.

- Sendikanın işgücü piyasasının rekabet kurallarına göre işlemesine engel oluşturduğu ve bu nedenle işgücü piyasasının etkin işlerliğine engel olduğu görüşü sıkça dile getirilmektedir. Bu konuda yapılan çalışmalar sendika olmak-



sızın da emek veya marjinal üretkenliğin standart ekonomik teorisinin varsaydığı kadar rekabetçi olmadığı doğrultusunda sonuçlar ortaya koymaktadır. Bu çerçevede öne sürülen görüşlere göre işçiler rekabetçi teorisinin varsaydığı gibi tam hareketliliğe sahip değildir, iyi işlerin olduğu yerlere hemen ve her zaman gidemezler.

- Sendika, çalışanları kurumsal olarak temsil ettiği için işçinin çalışma koşullarının kötüleşmesi durumunda sergilediği hoşnutsuzlukta devreye girerek sosyal refahı arttıracak bir rol oynayabilir. (Freeman 1994: 144-147).

---

### OKUMA 10-3

Üçkan, Banu, (2007), İşçi Sendikaları ile İşsizlik Sigortası Arasındaki Köprü: Ghent Sistemi, *Çalışma ve Toplum*, 2007/3, s. 29.

...

Gönüllülük esasına ve sendikalar tarafından yönetilen işsizlik sigortası fonlarına dayanan Ghent sistemi, sendikalarla işsizlik sigortası ve dolayısıyla işsizlik arasında pozitif bir ilişki kurarak sendikaların güç kazanmasında önemli bir rol oynamaktadır. Zorunlu işsizlik sigortası sisteminin uygulandığı ülkelerin aksine Ghent ülkeleri olarak adlandırılan Danimarka, İsveç, Finlandiya ve Belçika'da sendikalar, işsizliği kendilerine karşı bir tehdit olarak görmedikleri gibi, işsizlik sigortasını da yeni üye kazanmak ve mevcut üyelerini korumak için bir araç olarak kullanmaktadır. Nitekim Avrupa ülkelerinde sendikalaşma oranları düşme eğilimi içindeyken; yalnızca bu dört ülkede sendikalaşma oranları artmaya devam etmekte veya en azından istikrarlı bir seyir izlemektedir. Ghent sisteminde işsizlik sigortasından yararlanmak için sendikaya üye olmak gerekirse de işsizlik fonlarına genellikle sendikalı çalışanlar üye olmaktadır. Ancak son yıllarda bağımsız işsizlik fonlarının kurulmaya başlaması, sendikalar tarafından yönetilen işsizlik fonlarına sendikasız çalışanların üye olma eğiliminin artması ve iktidardaki liberal hükümetlerin işsizlik sigortası sisteminde değişiklik yapma girişimleri Ghent sisteminin geleceğini tartışmaya açmaktadır. Ghent sisteminde görülen bu değişiklikler, sendikaları da yakından etkilemekte; sendikalarla işsizlik sigortası arasındaki bağın gevşemesine ve sendikalaşma oranının düşmesine neden olmaktadır. Ghent sisteminin dayandığı temellerin bu şekilde sarsılmaya başlaması karşısında sendikalar henüz tepkilerini yeterince ortaya koyamamıştır. Ghent ülkelerinde sendikaların, kendilerine özgü bulunan işsizlik sigortası sistemlerini koruyamaması durumunda, önemli bir güç kaybına uğrayacaklarını söylemek mümkündür. Kuşkusuz Ghent ülkelerinde sendikalaşma oranlarının yüksek olmasının tek nedeni, diğer ülkelerden farklı olan bir işsizlik sigortası sistemi uygulamaları değildir. Uzlaşmacı, barışçı ve kurumsal bir endüstri ilişkileri sistemine sahip olmaları, merkezi toplu pazarlıkların önem taşıması sendikalar üzerinde olumlu etkide bulursa da bu özelliklere sahip diğer ülkelere nazaran Ghent ülkelerinde sendikalaşma oranının daha yüksek olmasındaki en önemli belirleyici unsur, uygulanan farklı işsizlik sigortası sistemidir. Bu nedenle işsizlik sigortası ile sendikalar arasındaki köprünün yıkılması durumunda, söz konusu dört ülkede sendikalar için yeni bir dönem başlayacaktır. Dolayısıyla Ghent ülkelerindeki sendikalar, ya mevcut işsizlik sigortası sistemlerini korumak için aktif bir mücadelenin içine gireceklerdir veya üyelerini korumak ve yeni üyeler kazanmak için ayrıcalıklı yeni politikalar uygulamak zorunda kalacaklardır. Sendika, kaynakları işçi lehine hareket geçiren politik-ekonomik bir örgüttür. Sendikaların toplu pazarlık yoluyla bazı avantajlar elde etmesi beklenir.

## 10.5. Toplu pazarlık

Toplu pazarlık çatışan fikirler ve hedeflerin her iki taraf için de avantajlı olmasını sağlayacak bir sonuca ulaştıran süreç olarak görülebilir. Toplu pazarlık her ülkede yasal düzenlemelere bağlı olarak farklı düzeylerde işler. ABD’de toplu pazarlık devletin sağlık ve emeklilik alanında asgari düzeyi belirlemesine indirgenirken, Avrupa’da devletin çalışma yaşamında rolü oldukça kapsamlıdır. Avrupa’da devlet ücret, promosyonlar, ücretli tatil, emeklilik, kıdem, eğitim, sağlık gibi geniş bir yelpazede çalışma yaşamının kurallarını belirlemede etkili olur.

Toplu pazarlık işçi ve işveren örgütleri arasında, işçi ve işveren ilişkilerinin düzenlenmesi ile çalışma koşullarının ve sürelerinin belirlenmesi konularında yapılan bütün görüşmelerdir. (Wright 2011).

Pazarlık, tarafların çelişkili taleplerini ve hatta birbiriyle çelişen taleplerini karşılıklı olarak avantajlı olacak şekilde anlaşmaya vardır bir süreçtir. (Gazier 1992: 362-363). Toplu pazarlık gücü, sendika ve işverenin, kendi şartları üzerinden karşı tarafı anlaşmaya ikna etme yeteneğidir. Toplu pazarlık, gücünü öncelikle ekonomik faktörlerden almaktadır. Ekonomik istikrar ve düşük işsizlik toplu pazarlıkta sendikanın gücünü arttıran faktörlerdir. Bunun yanı sıra emeğin talep esnekliğinin düşük olması da toplu pazarlık sürecinde sendika lehine bir rol oynamaktadır.

Sendikalı olmak ile toplu pazarlık yapmak arasındaki ilişki yasal düzenlemelere bağlı olarak ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir. Örneğin ABD ve Japonya’da çalışanların çok küçük bir oranı toplu sözleşme kapsamındadır. Buna karşılık Avustralya ve Avrupa’nın pek çok ülkesinde toplu pazarlık çalışanların büyük bir çoğunluğunu kapsar, hatta sendika üyesi olmayanları dahi teşmil yoluyla kapsamaktadır.

**Tablo 10.2 Seçilmiş ülkelerde sendikalaşma yoğunluğu ve toplu pazarlık (2018-2022)**

	Toplu pazarlık (%)	Sendikalaşma oranı (%)
Avustralya	61.2 (*)	13.7 (*)
Çek Cumhuriyeti	34.7 (**)	11.4 (*)
Estonya	19.1 (****)	6.0 (**)
Almanya	54.0 (*)	16.3 (**)
Macaristan	21.8 (**)	8.3 (*)
Türkiye	8.5 (**)	9.9
Kanada	31.3 (****)	27.2
OECD	32.1 (**)	15.8 (**)
Belçika	96.0 (**)	49.1 (**)
Danimarka	82.0 (*)	67.0 (**)
İzlanda	90.0 (**)	92.2

Kaynak: OECD.Stat, (2023). OECD (2023).

(\*) 2018 verisi

(\*\*) 2019 verisi

(\*\*\*) 2014 verisi

(\*\*\*\*) 2020 verisi

(\*\*\*\*\*) 2021 verisi

Sendikalar esasta ücret pazarlığı yapan politik ve ekonomik aktörlerdir. Pazarlık birbiriyle rekabet halinde olan, diğer deyişle çatışmacı konularda yapılmaktadır. Pazarlık sürecinde yer alan işletmenin ve hükümetin tutumları uzlaşmacı olmayabilir. Toplu pazarlık sürecinde sosyal taraflar arasında anlaşmazlık olursa sendikalar greve gider. Grev sendikaların en önemli yaptırım gücünü oluşturur.

## 10.6. Grevler

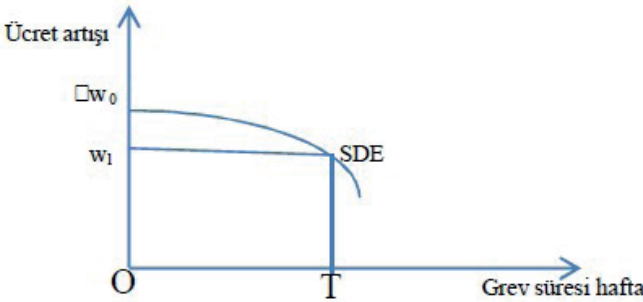
İşgücü talep eğrisinin pozisyonu ve esnekliği veri iken sendikalar ücret artışı için pazarlık ederek sendika faydasını maksimize eder. İşveren için sendikanın elde edeceği her ücret artışı maliyet baskısı yaratarak firmanın kar oranını düşüreceğinden işveren direnç gösterecektir. Bu dirence karşılık sendikanın ücret pazarlığındaki en önemli gücü grev tehdidi olacaktır.

Grevler ücret pazarlığı sürecinin bir özelliği olarak ortaya çıkmaktadır ve bu nedenle pazarlık sürecinin sonunda grev olabileceği ihtimali öngörülebilir. Pazarlık probleminde belirleyici bir çözüm sağlayan en eski ve halen kullanılmakta olan grev modeli Hicks tarafından geliştirilmiştir.

### Hicks Grev Modeli

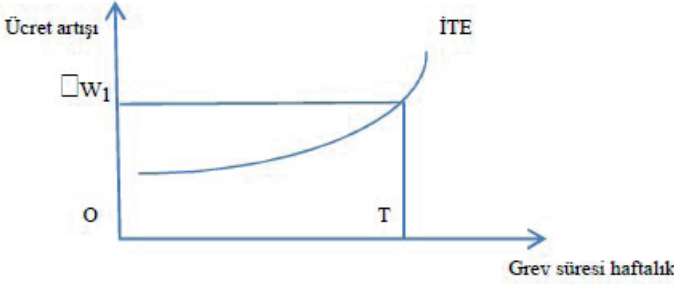
Hicks grev modelinde anlaşma işçi işveren taraflarının her birinden koparılan tavizlerle tanımlanmaktadır. Bu modelde sendika direniş eğrisi ve işveren taviz eğrisi karşı karşıya gelmektedir. Bu eğrilerin tanımı şöyledir: (Elliott 1997: 440-443).

**Sendika direniş eğrisi (SDE)**, işçilerin, ücretlerinin belirli bir düzeyin altına düşmesine izin vermektense, dayanmayı isteyecekleri zaman süresini belirleyen eğridir. Bu eğri negatif (aşağı doğru) eğimlidir, diğer bir ifadeyle grev süresi (yatay eksen) ile ücret (dikey eksen) arasında ters yönlü bir ilişki vardır. Sendika grev süresi uzadıkça katlanacağı maliyetleri hesap ederek daha düşük bir ücreti kabul etme eğiliminde olacaktır.



Eğer sendika T haftalık bir grev bekliyorsa bundan kaçmak için  $\Delta w_1$  kadar bir ücret artışını kabul etmeye istekli olacaktır.

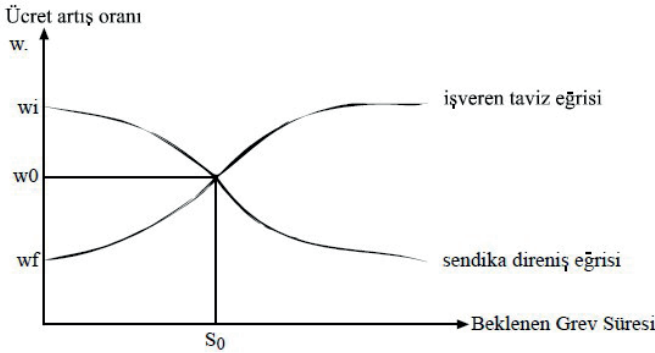
**İşveren taviz eğrisi (İTE)**, işverenin gösterilen süredeki grev maliyetine katlanmaktansa kabul etmeye razı olacağı ücret artışını gösterir.



İşveren T hafta sürmesi beklenen grev maliyetine katlanmayıp  $\Delta w_1$  kadar olan ücret artışına razı olacaktır. Diğer bir deyişle işveren T haftalık grev süresinin maliyeti ile  $\Delta w_1$  kadar olan ücret artışı maliyetini dengeler.

Her iki tarafın da anlaşma eğiliminde olması Şekil 10-7'de ifade bulabilir. STE ile İTE kesişmesi optimal grev süresi ile optimal ücret seviyesini göstermektedir.

**Şekil 10.7 Grev süresi**



Kaynak: Elliott 1997: 440.

Hicks grev modeli sonuçları itibariyle değerlendirildiğinde;

i. Sendikanın ücret pazarlığından ne kadar taviz vereceğini göze alınan grev süresi belirleyecektir. Grev süresinin uzunluğu sendika üye sayısı, sendikanın mali gücü ile doğru orantılıdır. İşsizliğin düşük olması ve işsizlik sigortasının iyi işlemesi de sendikayı güçlü kılan faktörlerdir.

ii. İşveren direnci grev süresi uzadıkça kırılacaktır.

**iii.** Her iki taraf da taviz vererek bir noktada anlaşabilir. **Nash çözümüne göre** her iki tarafın da verdiği tavizler, onları, anlaşmanın toplam kazanımlarının en yüksek olduğu noktaya götürecektir. Sendika ve işveren tarafları fayda maksimizasyonu ilkesine göre hareket eder. Her iki eğrinin kesişim noktası anlaşmaya varmakla her iki tarafın elde edeceği maksimum noktayı temsil eder. Diğer bir deyişle anlaşmaya varmanın sağlayacağı ek faydayı ve/veya dengeyi ifade eder.

İşçi açısından greve gitmenin doğrudan maliyeti grevdeyken uğradığı gelir kaybıdır. Grevin firmaya maliyeti ise üretim ve dolayısıyla kar kaybıdır. Tüm ekonomi düzeyinde grevin maliyeti, grev yapan firmanın ürettiği mala olan talep esnekliğine bağlı olarak analiz edilmelidir. Eğer grev yapan firmanın ürettiği mala olan talep esnek değilse -diğer bir deyişle bu malın yakın ikamesi yoksa- bu grev ülke için bir maliyet yaratacaktır. Greve konu olan malın ithal edilmesi ile ikamesi söz konusu olursa, bu durumda ülkenin döviz kuru ve ödemeler dengesi açısından sonuçları da olacaktır. Eğer üretim ülke içindeki üreticilerden karşılanabiliyorsa bu durumda rakip firma gelirleri artarken grev yapan firma gelir kaybına uğrayacaktır.

Grev analizlerinde genel olarak grev eğilimlerini belirlemeye yarayan ölçütler kullanılır. Bunlar grev sayısı, greve katılan işçi sayısı, kaybedilen gün sayısı gibi ölçütler olup farklı ülke ve farklı zamanlardaki grev eğilimlerini ölçmek için kullanılmaktadır.

### **Grevle İlgili Bazı Değerlendirmeler**

**i.** İşsizlik ne kadar düşükse sendika o kadar güçlüdür. Kuşkusuz işsizliğin düşük olması, tek başına, greve gitmenin bir nedeni olamaz. Grev sayısının firmanın karlılığı ve işletmenin büyüklüğü ile doğru orantılı olduğu gözlemlenmiştir.

**ii.** Kadın işçiler erkek işçilere göre daha az greve gitmektedir.

**iii.** Grev istatistiklerini toplama yöntemlerinin ülkeler arasında farklılık göstermesi uluslararası karşılaştırmalar yapma önünde bir engeldir. Greve kimlerin dahil edileceği konusunda ülkeler arası farklılıklar vardır. Greve doğrudan giden işçiler ile dolaylı olarak katılanlar (greve giden işçiler nedeniyle çalışamayan işçiler) bazı ülkelerde bir arada sayılır. Grev nedeniyle kaybedilen gün sayısı karşılaştırmalarında da ülkeler arasında farklılıklar vardır. OECD ülkelerinde 1000 çalışan başına kaybedilen gün sayısı hesap edilir. (Borjas 2008:435-437)

## Özet

Sanayi devriminden sonra hızlanan üretim artışı çalışma şartlarını ağırlaştırmıştır. Uzun çalışma sürelerine karşılık ücretlerin düşüklüğü nedeniyle çalışanların sefalet içinde yaşamaları sonucunda işçiler birlikte hareket ederek hak ve menfaatlerini korumaya yönelik arayışlara girmişler ve endüstrileşme hareketinden kısa bir süre sonra sendikal örgütlenmeler ortaya çıkmıştır. Sendika davranışları basit sendika üyelik modeli, monopolcü sendika modeli, etkin pazarlık modeli ve formel sendika modeli çerçevesinde analiz edilebilir. İşgücü talep eğrisinin pozisyonu ve esnekliği veri iken sendikalar ücret artışı için pazarlık ederek sendika faydasını maksimize eder. Sendikanın elde edeceği her ücret artışı maliyet baskısı yaratacağından, işveren ücret artışlarına direnç gösterecektir. Bu dirence karşılık sendikanın ücret pazarlığındaki en önemli gücü grev tehdidi olacaktır.

### Anahtar Kavramlar

Sendika

Grev

Sendika direniş eğrisi

Sendikalı ücret

Grev süresi

İşveren taviz eğrisi

Toplu pazarlık

## Kaynakça

Çifter, Alın, (2005), "Piyasa Ekonomisine Sahip Sanayileşmiş Bazı Ülkelerde Toplu İş Sözleşmesinin Taraf İradeleri Dışında Oluşması", İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl:4 Sayı:8, Güz 2005/2 s.65-8, <http://www.iticu.edu.tr/uploads/kutuphane/dergi/s8/M00120.pdf>

Borjas, G.J., (2008), *Labor Economics*, McGraw-Hill.

Dunlop, John., (1944), "Wage Determination Under Trade Unions", New York: Kelley.

Elliott, R. F., (1997), *Karşılaştırmalı Çalışma Ekonomisi*, A.Ü.Yayımları No.210, Çev. Beşeli ve diğerleri.

Freeman, R., (1994), "H:G: Lewis and the Study of Union Wages Effects" *Journal of Labor Economics* 12 Jan.

Gazier, Bernard., (1992), *Economie du Travail et de l'Emploi*, Dalloz.

Hicks, J., (1932), *The Theory of Wages*, NY. McMillion

Işıklı, Alpaslan, (2005), *Sendikacılık ve Siyaset*, İmge Kitabevi, s. 30-32.

OECD.Stat, (2023), Trade union density, [https://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/trade-unions/trade-union-density\\_data-00371-en](https://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/trade-unions/trade-union-density_data-00371-en) (erişim 30.07.2024).

OECD, (2023), Collective bargaining coverage, <https://data-explorer.oecd.org/?tm=collective%20bargaining&pg=0&snb=2> (erişim 6.08.2024).

Ross, Arthur M., (1948), "Trade Union Wage Policy", Berkeley: University of California Press.

Savcı, İlkay, (2011), *Bilişim Teknolojilerinin Kullanımı ve Yenilikçi Sendika Stratejileri*, Ankara, Siyasal Kitabevi.

Üçkan, Banu, (2007), "İşçi Sendikaları ile İşsizlik Sigortası Arasındaki Köprü: Ghent Sistemi", *Çalışma ve Toplum*, s. 29.

Wright, Michael J., (2011), *Collective Bargaining and Safety and Health*, in *Encyclopedia of Occupational Health and Safety*, Jeanne Mager Stellman, Ed. ILO, Geneva. <http://www.ilo.org/oshenc/part-iii/labor-relations-and-human-resource-management/item/200-collective-bargaining-and-safety-and-health>

## Seçilmiş okumalar

Bernard Gernigon ve diğerleri, (2000), "ILO Principles Concerning Collective Bargaining", *International Labour Review*, Vol.139, no.1, <http://www.ilo.org/public/english/revue/download/pdf/gernigon.pdf>

Birelma, A. (2021). Türkiye'de Sendikal Hareketin ve Hakların Yukarıdan Görünümü: Niteliksel Bir Araştırma. *Çalışma Ve Toplum*, 3(70), 1839-1870. <https://doi.org/10.54752/ct.1155117>

Caia, Xiaoming ve Diğerleri, (2014), "Collective versus decentralized wage bargaining and the efficient allocation of resources", *Labour Economics*, Volume 26, January 2014, s. 34-42.

Demir, Musa ve Yasemin, Yücesoy, (2011), *Çalışma Yaşamında Haklar El Kitabı*, Ankara, Uluslararası Çalışma Ofisi, <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/areas/cyhelkitabi.pdf>

Ercan, Hakan, (2007), *Türkiye'de Gençlerin İstihdamı*, Ankara, Uluslararası Çalışma Ofisi, <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/publ/online.htm>

Gökbayrak, Şenay, (2015), "New social protection policies in Turkey: Reductive or reproductive of inequality?", *Employment and Equity*, Ed. By Berrin C. Ataman and Risa L. Lieberwitz, ILO-Geneva Publication, p.79-94.

Lieberwitz, Risa L., (2015), "The relationship between collective and individual rights to achieve equity in employment", *Employment and Equity*, Ed. By Berrin C. Ataman and Risa L. Lieberwitz, ILO-Geneva Publication, p.61-78.

Makal, Ahmet, (1987), *Grev: Kuramlar ve Uluslararası Farklılıklar*, V Yayınları, Ankara.

Mesut GÜLMEZ, (2008), *Sendika Hakkı, Toplu Sözleşme ve Grevi de İçeren Toplu Eylem Haklarını Kapsar mı? Çalışma ve Toplum*, 2008/3 <http://www.calismatoplum.org/sayi18/makale18.htm>

Kerr, Clarck ve Paul D. Staudohar, (1994), *Ed. Labor Economics and Industrial Relations: Markets and Institutions*, Cambridge, Mass: Harvard University Press.

Toksöz, Gülay ve Seyhan Erdoğan, (1998), *Sendikacı Kadın Kimliği, İmge.*

Uçkan Hekimler, B. (2023), "Türkiye'de Kamu Görevlileri Sendikacılığı Paradoksu: Güçlü Sendikacılık mı, Bağımlı Sendikacılık mı?", *Journal of Social Policy Conferences* (84), 43-57. <https://doi.org/10.26650/jspc.2023.84.1288455>

### Çalışma soruları

1. Sendikaların ve sendikacılığın ortaya çıkış koşullarını değerlendiriniz.
2. Monopolcü sendika modelinin özellikleri nelerdir? Şekil yardımıyla açıklayınız.
3. Sendikalı ücret ile sendikasız ücret arasındaki farkları şekil yardımıyla açıklayınız.
4. Toplu pazarlık nedir? Sosyal taraflar açısından ortaya koyduğu avantajlar doğrultusunda tanımlayınız.
5. Hicks grev modelini şekil yardımıyla açıklayarak sonuçlarını değerlendiriniz.



# 11. BÖLÜM

## İŞSİZLİK

### Neler öğreneceğiz?

Bu bölümde işsizliğin tanımı, nedenleri ve teorik analizi açıklanacak, Klasik işsizlik ve Keynesci işsizlik teorisi arasındaki karşılaştırma yapılacak, Phillips eğrisi ve NAIRU konuları ele alınacaktır. Enflasyon ile işsizlik arasındaki rekabet (trade-off) ile işsizliğin dinamikleri incelenecek. İşsizliğin neden kalıcı bir karakter taşıyabileceği üzerine değerlendirmeler yapılacaktır. Özellikle işsizliğin tanımında ve teorik analizinde sıkça istihdam kavramı ile bağlantılı analizler yapılacaktır. Bu kısımda edinilen bilgilerin tamamı işsizlikle mücadele politikalarının oluşturulması ve değerlendirilmesi çerçevesinde gerekli olacaktır.

### İçerik

- 11.1. İşsizlik ve tam istihdam tanımı
- 11.2. Friksiyonel işsizlik ve iş arama teorisi
- 11.3. Yapısal işsizlik
- 11.4. Teknolojik işsizlik
- 11.5. Devrevi (konjonktürel) işsizlik
- 11.6. Mevsimlik işsizlik
- 11.7. Neo-klasik tam istihdam teorisi
- 11.8. Keynesci işsizlik teorisi
- 11.9. Phillips eğrisi ve doğal işsizlik oranı
- 11.10. Histerisiz etkisi

Bir ülkedeki işsizlik sorunu bir yandan enflasyon, ücret, gelir dağılımı gibi temel ekonomik göstergeleri etkilerken; diğer yandan kişinin kendisini topluma ait hissetmemesi, dışlanmışlık duygusuna kapılması nedeniyle sosyal ve psikolojik olumsuzluklar yaratır. Bu bakımdan işsizlikle mücadele bir ülkenin öncelikli politikası olmalıdır. Ancak işgücü piyasalarının karmaşık yapısı işsizlikle mücadeleye bazı sınırlar koymaktadır ve bu çerçevede çözümünü güçleştirmektedir.

İşsizliğin farklı nedenlerle ortaya çıkması, bu nedenlerin bir arada yaşanması, politikacıların bazı işsizlik nedenlerini daha fazla önemsemesi, tam istihdam hedefi tanımının farklılıklar göstermesi işsizlikle mücadeleyi sınırlar. İşgücü piyasalarına giriş ve çıkışların sürekliliği bu piyasanın izlenebilir olmasını güçleştirmektedir. Örneğin farklı zamanlarda insanlar işlerini henüz terk etmiş, işten çıkarılmış, ilk defa işe girmiş veya işgücü dışında kalmış olabilir. İşgücü piyasalarındaki çeşitlilik, hareketlilik ve fırsatlar hakkında tam bilgi sahibi olmak zordur ve zaman alır. Bu bakımdan bilgi akışının iyi işlediği bir işgücü piyasasında işsizlik daha kolay çözülebilecektir.

İşsizlik analizinin istihdam kavramından bağımsız yapılamayacağı açıktır. İşsizlik ve istihdam kavramları birbirini tamamlamaktadır. Bu bakımdan konunun incelenmesine işsizlik ve istihdam kavramlarının tanımı ile başlanacaktır. Daha sonra farklı teorik perspektiflerde işsizlikle mücadele bağlamında tanımlanması gereken tam istihdam hedefinin ne olduğu üzerinde durulacaktır. Bu çerçevede işsizlikle mücadelede işsizliğin asla sıfır olmayacağı, işgücü piyasasında belli bir dönemde mutlaka yeni ve yeniden iş arayanların oluşturduğu bir miktar işsizlik olduğu dikkate alınacaktır.

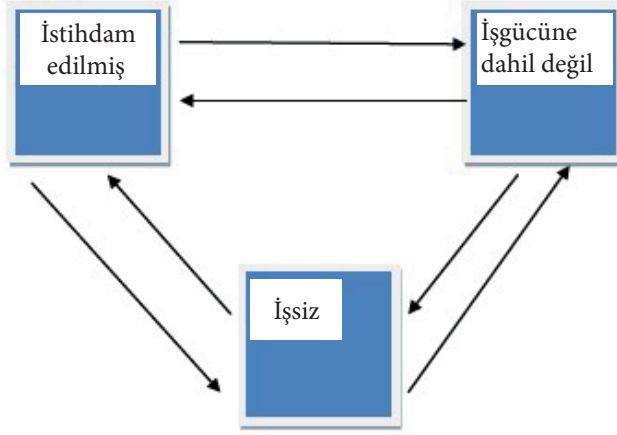
### **11.1. İşsizlik ve tam istihdam tanımı**

---

Şekil 11.1'de görüldüğü gibi belli bir dönemde bazı insanlar yeni ve yeniden bir iş bulurken bazıları da işlerini kaybetmektedir. İşgücü piyasasına her yeni giriş faal nüfusu arttıracaktır.

İşgücü piyasasına giriş ve çıkış hareketlerinin yoğun olması veya diğer bir deyişle işgücü döngüsünün yüksek olması işsizlik ve istihdam analizlerinde dikkate alınması gereken önemli bir özelliktir.

Şekil 11.1 İşgücü piyasasına giriş ve çıkışlar



Bir ülkenin işgücü çalışanlar ile işsizlerden oluşmaktadır. Eğer iş bulanların sayısı işini kaybedenlerin sayısı kadarsa işsizlik oranı uzun dönemde sabit kalacaktır. Ekonomistler işsizliği işgücü arzının işgücü talebinden fazla olması olarak tanımlar: Buna göre

$$L^s > L^d$$

yazılabilir.

İşsizlik oranı (U) işsiz sayısının (u) işgücüne (L) oranıdır:

$$U = u/L$$

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) (açık) işsizliği “belli bir yaşı geçmiş ve belli bir dönemde işsiz olup, çalışmaya hazır ve iş arayan kişiler” olarak tanımlamaktadır. Bu tanımda gönülsüz bir çalışmama hali ifade edilmiş ve bir kişinin işsiz kabul edilmesi için gerekli olan üç şart sıralanmıştır. Bunlar:

- i. Çalışma çağında olmak (15+yaş)
- ii. Çalışmaya hazır olmak
- iii. Fiilen iş arıyor olmak.

Tanımdan da anlaşıldığı gibi istatistiklere yansıyan işsiz sayısı çalışma isteğinde ve fiilen iş arayanları kapsamaktadır. Bu durumda fiilen iş aramayanlar ve iş bulma umudu olmadığı için iş aramayanlar istatistiklere yansımamaktadır. Bu bakımdan alternatif işsizlik tanımları yapılmaktadır. Ehrenberg ve Smith’in (2009: 498) Çalışma Ekonomisi kitabında “işsizlik oranı işgücü içinde

*çalışmayanların oranıdır*". Kitabın yaklaşımına göre esas olan kimlerin istihdam edildiğidir. Dolayısıyla işsizlik oranı ile istihdam oranı karşı karşıyadır.

İşsizlik seviyesinin ne ifade ettiğini ve bu seviyeyi nelerin belirlediğini anlamak için işgücü piyasasının farklı durumları için bireylerin işsiz kalma nedenlerini ve işe girme hareketliliğini analiz etmek gerekir. Örneğin bir grubun işsizliği yüksek olabilir çünkü bir kere işsiz kaldıktan sonra işe girme zorlukları vardır, bir işte uzun süre kalamazlar veya sıklıkla işgücüne giriş ve çıkış yaparlar.

İşsizliği çok yönlü analiz etmek gerektiğine vurgu yapan Ehrenberg & Smith (2009: 502) işsizlik oranını etkileyen faktörleri aşağıdaki gibi ifade etmiştir:

$$U = f ( P_{en}^+, P_{ne}^-, P_{un}^-, P_{nu}^+, P_{eu}^+, P_{ue}^- )$$

$P_{en}^+$  = İşgücünü terk etmiş olanlar

$P_{ne}^-$  = İşgücüne yeni dahil olup iş bulanların oranı

$P_{un}^-$  = İşsizlerden işgücünü terk edenlerin oranı

$P_{nu}^+$  = İşgücüne yeni dahil olup işsiz kalanların oranı

$P_{eu}^+$  = İstihdamda iken işsiz kalanların oranı

$P_{ue}^-$  = İşsiz iken istihdam edilenlerin oranı

Denklemdaki (+) ve (-) işaretleri değişkenin işsizlik üzerindeki etkisini ifade etmektedir. Artı işareti değişkendeki artışın işsizliği arttıracaklarını; eksi işareti ise değişkendeki artışın işsizliği azaltacaklarını ifade etmektedir. Eğer 100 kişilik bir grup belli bir dönemde istihdamda iken 15 kişi işsiz kalmış ise  $P_{eu}^+ = \%15$ 'dir.

Buraya kadar yapılan açıklamalardan işgücü piyasasını izlemek ve analiz etmek için pek çok veriye ihtiyaç olduğu anlaşılmaktadır. İşgücü istatistikleri ise bu gereksinimi giderecek oldukça ayrıntılı veriler sunmaktadır. Örneğin işgücü istatistiklerinden işini kaybedenlerin sayısı ve bunların hangi nedenlerle işlerini kaybettiği, cinsiyete, yaşa, eğitim seviyesine göre dağılımı; işgücü piyasasına yeni ve yeniden girenlerin sayısı, işsizliğin zaman içindeki değişimi, coğrafi dağılımı, yaş/ırk/cinsiyet/etnik gruplara göre dağılımı gibi çok sayıda veriye ulaşmak mümkündür. İşgücü piyasasına yönelik veriler ülkelerin istatistik kurumları tarafından aylık, üç aylık, yıllık olarak yayımlanmaktadır.

Hükümetlerin işsizlik oranı hakkında endişe duymalarının nedeni işsizliğin ekonominin gidişatını gösteren bir barometre işlevi görmesinden kaynaklıdır. İşsizliğin büyük ekonomik ve sosyal maliyetleri vardır. Bu nedenle işsizlik hem bir gelir kaybı, hem de yaşam düzeninin kurulamaması veya bozulmasıdır. İşsizlik, çoğu zaman bireyin kendi kendine baş edemeyeceği bir sorundur,

dolayısıyla hükümetlerin bu konuda sorumluluk almaları gerekir.

İşsizliğin farklı nedenlerle ortaya çıkması çözümünün de ne kadar zor olduğuna işaret etmektedir. Örneğin yapısal ve konjonktürel işsizliği çözüp friksiyonel ve mevsimlik olanı kendi haline bırakmak nereye kadar bir çözüm olarak görülebilir? Bu çerçevede tam istihdamın birden çok tanımı olduğu anlaşılmaktadır. Sonuç olarak politikalarla ulaşılmak istenen **tam istihdam hedefinin** ne olduğunun açıklanması önem kazanmaktadır.

Öncelikle **tam istihdamı bir ekonomideki optimal kapasite kullanımı** olarak tanımlamak mümkündür. Ancak bu tanımda talebi teşvik kapsamında ortaya çıkabilecek enflasyon tehditini dikkate almak gerekmektedir. Eğer kısa dönemde üretken sistemlerin kapasitesi sınırlı ise talep artışı beklendiği gibi üretim ve istihdam artışı sağlamayıp enflasyonist baskı yaratacaktır. Buradan *tam istihdam talep artışı durumunda işsizliğin düşmediği ve fiyatların arttığı işsizlik seviyesi* olarak tanımlanabilir. Bu tanımda tam istihdam konjonktürel talep artırıcı politikaların sınırlarını oluşturmaktadır.

Tam istihdamın diğer bir tanımı Neo-Klasik işgücü piyasası merkezlidir. Bu çerçevede **tam istihdam optimal gönüllü işsizlik oranı** olarak tanımlanabilir. Diğer bir ifadeyle doğal işsizlik oranı tam istihdam olarak kabul edilebilir.

Tam istihdamın diğer bir tanımı **Beveridge'e** (1945) dayanmaktadır: Buna göre **tam istihdam işsiz sayısı ile boş işlerin sayısının istatistiksel olarak eşit olmasıdır**. Bu eşitlik aynı zamanda arz ile talep miktarlarının eşitlendiği bir işgücü piyasası dengesinin de ifadesidir.

Kıt'a Avrupası ekolünü temsil eden Gazier'e (1992:264) göre **tam istihdam karşılanmamış iş arzları ve iş taleplerini -işçilerin hareketliliği ile- dengeleyen işsizlik oranıdır**.

Tam istihdamın çok net bir tanımının olmaması nedeniyle bu kavramın bazen **tam istihdam alanı** olarak kullanıldığına da rastlanmaktadır.

İşsizliğin düşmesi ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkiye değinmeden bir tam istihdam analizi yapılamaz. 1960'larda ortaya çıkan *Okun Yasası'*na göre milli gelirdeki her %3'lük artış işsizlik oranını %1 oranında düşürmektedir. Bununla beraber günümüzde, küreselleşme bağlamında, ekonomik büyümenin istihdam yaratmıyor olması sıkça tartışma konusu olmaktadır.

İşsizliğin nedenlerini inceleyen teorik yaklaşımlara göre işsizliğin ortaya çıkmasında çok sayıda faktör rol oynamaktadır. Bunlar iş arama süreçleri, işgücü piyasası kurumlarının etkinliği, işsizliğin süresi, nüfusun yaş kompozisyonu, işgücünün eğitim düzeyi gibi son derece farklılık gösteren faktörlerdir. Bu farklılıklar belli bir sistematik içinde toplandığında işsizliğin nedenlerini açıklayan sınıflandırmalar *friksiyonel, yapısal, teknolojik, konjonktürel ve mevsimlik işsizlik* olarak ortaya çıkmaktadır.

## 11.2. Friksiyonel işsizlik ve iş arama teorisi

**Friksiyonel işsizlik** ilk işlerini aramakta olanlar ile çeşitli nedenlerle iş değiştirmek isteyen kişilerin iş arama süreçleri ile açıklanan, önlenemez bir işsizliktir. İşgücü piyasasında organizasyon ve bilgi yetersizliği, işgücünün akışkanlık eksikliği gibi nedenlerden dolayı iş bulma süresi uzayabilir. Eğer işgücü piyasası iyi organize edilirse friksiyonel işsizliğin süresi kısılacaktır. Bir iş arama süreci olarak kabul edilen friksiyonel işsizlik birçok iktisatçı için önemli bir işsizlik sorunu değildir. Bu bakımdan iktisat literatüründe friksiyonel işsizlik doğal işsizlik oranı olarak da anılmakta ve tam istihdam olarak kabul edilmektedir. Nerede ve hangi ücret düzeyinde boş işler vardır sorularına yanıt oluşturabilecek bilgiler ne kadar kolay elde edilebiliyorsa friksiyonel işsizlik o kadar düşük olacak ancak asla sıfır olmayacaktır. **Friksiyonel işsizliğin asla sıfır olmayacağı bilgisi işsizlikle mücadele politikalarının hedefleri açısından önemlidir.** Buradan tam istihdam hedefinin sıfır işsizlik olmadığı sonucu çıkmaktadır. Eğer bir ülkede işsizlik %5'in altında ise, bu tam istihdam olarak kabul edilmektedir.

Friksiyonel işsizliğin ayırt edici özelliği iş arama süresidir. Bir yıla kadar ki iş arama süresi friksiyonel işsizlik olarak kabul edilir. Eğer iş arama süresi bir yılı geçmiş ise **işsizlik uzun dönemli ve yapısal** bir sorun haline gelmiş demektir.

Friksiyonel işsizliğin bir iş arama süreci olması çerçevesinde gelişen *İş Arama Modeline* göre işgücü piyasalarında tam bilgilendirme yoktur, bu nedenle iş ve işçi eşleşmesinde gecikmeler olur. İş arama süresi ne kadar uzun ise işsizlik oranı da o kadar yüksek olacaktır. İş arama modelinde ücretin kişinin becerisi ile değil, işin özellikleriyle bağlantılı olduğu ve bu iş için gerekli asgari becerilerin  $K$  değişkeninde toplandığını varsayalım.  $W(K)$  ücretin talep edilen becerilerinin artan bir fonksiyonu olsun. Ancak iş arayan kişi tam bilgilendirmeye sahip olmadığı için hangi firmanın ne talep ettiğini ve ne kadar ücret verdiğini bilemeyecektir. Bu durumda **iş arama** rastlantısal olarak şirketlere başvuru şeklinde olacaktır. İş arayan bir kişi kendisine sunulan işi kabul ederken **rezervasyon ücretini** dikkate alacaktır. Rezervasyon ücreti her birey için farklı düzeyde olur. Çünkü birey için rezervasyon ücreti işsizliğin beklenen maliyeti ile işe girme durumunda elde edeceği yüksek gelirin faydasının eşitlendiği noktada belirlenmektedir. Bu durumda iş arama maliyeti düştükçe daha iyi bir iş arama süresi uzayacaktır. Bu çerçevede işsizlik sigortası uygulamasının işsizlik üzerindeki etkisi sıkça tartışılır. Hemen hemen her gelişmiş ülkede işini kaybedenler -yararlanma koşulları ülkeden ülkeye farklılık gösterse de- işsizlik sigortasından yararlanır. İşsizlik sigortasından yararlanmak iş arama süresini uzatır ve rezervasyon ücret seviyesini de artırır. İşsizlik süresinin uzaması bir yandan işsizliği arttıracak ama diğer yandan da iş ve işçi eşleştirmesini iyileştirerek verimlilik artışı sağlayacaktır. Ayrıca işsizlik sigortası talep istikararlandırıcı bir rol oynayarak talep yetersizliğinden kaynaklı bir işsizlik sorununu da engelleyecektir.

Sonuç olarak kişi bir işi kabul etmekle, iş aramaya devam etmek arasında bir tercih yapacaktır. Bu tercihte birey iş arama maliyeti ile ilerde elde edeceği gelirin bugünkü değerini karşılayacaktır. (Ataman 2000: 57).

### 11.3. Yapısal işsizlik

**Yapısal işsizlik** işgücü talebindeki yapı değişikliğine işgücü arzının hemen uyum sağlayamamasından kaynaklanan bir dengesizliktir, uzun süreli olması ve nüfusun belli kesimlerini (gençleri, tarımda çalışanları, kadınları ve özellikle bunların niteliksiz olanlarını) etkilemesi nedeniyle diğer işsizlik şekilleri arasında özel bir öneme sahiptir.

Toplam işsizliğin içindeki uzun dönemli işsizlerin sayısı uzun dönemli işsizlik oranını verir. Uzun dönemli işsizlik kişileri sadece ekonomik olarak mağdur etmekle kalmaz aynı zamanda hem kendilerine hem de ailelerine moral çöküntü yaşatır.

OECD'nin uzun dönemli işsizlik üzerine yapmış olduğu çalışma 2011 yılında OECD ülkelerinde toplam işsizliğin üçte birinin uzun dönemli olduğu tespitini yapmıştır.

Uzun süreli işsizlik, 12 ay veya daha uzun süre işsiz olan kişileri ifade eder. Uzun süreli işsizlik hem etkilenen hem de aileleri için önemli zihinsel ve maddi strese neden olur. Öte yandan, uzun süreli işsizlik oranlarının yüksek olması işgücü piyasalarının verimsiz çalıştığını gösterdiğinden, politika yapıcılar için özel bir endişe kaynağıdır. Bu gösterge, işsizlerin yüzdesi olarak ölçülür. (OECD 2024).

Uzun dönemli işsizliğin ülkeler arasındaki farklılığı, krizden işgücü piyasalarının hangi düzeyde etkilendiğini açıklamaktadır. (OECD 2013).

**Tablo 11.1 Seçilmiş OECD ülkelerinde uzun dönemli işsizlik oranları (2000-2022) (Toplam işsizliğin yüzdesi olarak)**

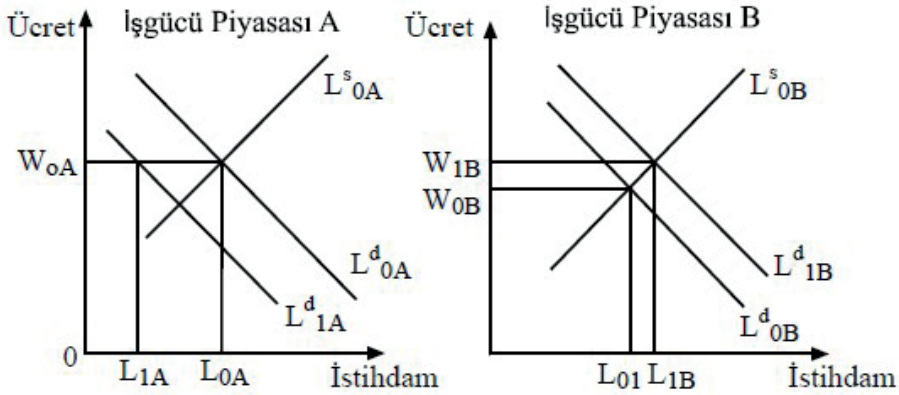
Ülkeler	2000	2005	2008	2010	2013	2022
Avusturya	25,8	25,3	24,2	25,2	24,6	--
Belçika	56,3	51,7	47,6	48,8	46,0	--
Kanada	11,3	9,6	7,1	12,0	12,9	10,7
Çek Cum.	48,8	53,6	50,2	43,3	44,9	--
Danimarka	20,0	23,4	13,5	20,2	25,5	11,3
Finlandiya	29,0	24,9	18,2	23,6	21,2	23,1
Fransa	39,6	41,0	37,4	40,2	40,4	27,4
Almanya	51,5	53,0	52,5	47,4	44,7	33,1
Yunanistan	56,4	52,1	47,5	45,0	67,1	63,1

İzlanda	11,8	13,3	4,1	21,3	21,9	13,4
İrlanda	-	33,4	27,1	49,3	60,6	--
Japonya	25,5	33,3	33,3	37,6	41,2	35,5
Norveç	5,3	9,5	6,0	9,5	9,2	19,5
Türkiye	21,1	39,4	26,9	28,6	24,4	23,9
Birleşik Krallık	28,0	21,0	24,1	32,6	36,2	24,4
ABD	6,0	11,8	10,6	29,0	25,9	15,1
OECD Top.	30,8	32,0	25,0	31,6	35,1	25,4

Kaynak: OECD 2013 ve OECD Data

Eğer ücret tam esnek ve emek hareketliliğinin maliyeti düşük ise piyasa bu işsizliği çözer. Buradan yapısal işsizliğin ücretlerin katılığına ve uyum maliyetinin yüksek olmasına bağlı olduğu sonucu çıkmaktadır. Şekil 11-2'de iki sektörden oluşan bir işgücü piyasasında yapısal işsizliğin nasıl ortaya çıktığı açıklanmıştır.

Şekil 11.2 Yapısal işsizlik



Otomobil ve bilgisayar üretimi yapan iki sektörlü bir ekonomi olsun. Otomobil sektöründe (A) niteliksiz (mavi yakalı) işçiler; bilgisayar sektöründe (B) nitelikli (beyaz yakalı) işçiler çalışıyor olsun. Başlangıçta iki piyasa da kendi içinde dengede olsun. İşgücü eğitiminin maliyetindeki farktan dolayı iki sektör arasındaki ücretlerin birbirine eşit olmaması gerekir. Bilgisayar sektöründeki emek talebi, bilgisayar kullanımı arttığı için,  $L_{0B}^d$ 'den  $L_{1B}^d$ 'ye artarken, otomobil sektöründeki emek talebi ithalat rekabetinden dolayı  $L_{0A}^d$ 'den  $L_{1A}^d$ 'ya düşsün. Eğer A sektöründeki reel ücret esnek değilse ücret  $W_{0A}$  seviyesinde iken, istihdam  $L_{1A}$  seviyesine düşer ve  $L_{1A}$   $L_{0A}$  kadar bir işsizlik ortaya çıkar. Oysa bilgisayar sektöründe işgücü talebindeki artış ücreti  $W_{0B}$ 'den  $W_{1B}$ 'ye ve istihdamı da  $L_{0B}$ 'den  $L_{1B}$ 'ye kadar arttıracaktır.



Eğer otomobil sektöründe çalışanların nitelikleri bilgisayar sektöründeki işlere uygun olsaydı işsizlik ortaya çıkmayacaktı. Bu durumda ortaya çıkan işsizlik tamamen yapısal olup işgücü arzının işgücü talebine niteliksel olarak uyum sağlayamamasından kaynaklıdır.

Benzer bir uyum sorunu coğrafi olarak da ortaya çıkabilir. Bu durumda farklı şehirlerdeki endüstrilerin emek talebi artış ve azalışları arasındaki uyumun sağlanmasında eksik bilgilenme sorununa yer değiştirmenin maliyeti de eklenecektir.

#### **11.4. Teknolojik işsizlik**

---

Teknolojik işsizlik yapısal işsizliğin bir parçasıdır. Yapısal değişimlerin temelinde teknolojik değişimler vardır. Teknolojik işsizlik sanayileşme hareketi ile ortaya çıkmıştır. Teknolojinin üretim sürecine girmesi (veya makinalaşma) bir kısım emeğin atıl kalmasına neden olmuştur. Çünkü, teknoloji ile emek ikame edilmektedir. Tam da bu noktada teknolojik işsizliği yapısal işsizlikten ayıran özelliği tekrar etmekte yarar vardır: *Yapısal işsizlik emeğin ileri teknolojiyi kullanacak niteliklere sahip olmaması* nedeniye yaşanan işsizliktir.

Teknolojik işsizlik en çok gelişmekte olan ülkeleri, diğer bir deyişle sanayileşmekte olan ülkeleri etkilemektedir. Teknolojik işsizlik gelişmekte olan ülkelerin pek çoğunda emeğin yerini alarak ve özellikle küçük el sanatları ve zanaatla çalışan önemli sayıdaki işgücünü etkileyerek işsizliğe neden olmaktadır. Bu bakımdan gelişmekte olan ülkelerde teknolojik işsizlikle mücadelede önemli bir yer tutmaktadır. Teknolojik işsizlikle mücadele de yapısal işsizlik gibi zaman alan bir süreçtir. İşgücünün, teknolojideki yeni değişimlere uyum sağlayacak şekilde yeniden eğitilmesi gerekmektedir. Teknolojik değişimler sonucu -örneğin otomasyon gibi- işsiz kalanlara yeni iş olanakları yaratmak ve işgücünü yeni yapılaşmaya uyum sağlayacak biçimde eğitmek alınabilecek başlıca önlemlerdir.

#### **11.5. Devrevi (Konjonktürel) işsizlik**

---

Ekonomik durgunluk çoğu zaman ekonomik dengesizliklere neden olmaktadır. Ekonomik durgunluk nedeniyle firmaların daha az kişi çalıştırması ve işten çıkarmalar nedeniye yaşanan işsizlik devrevi veya konjonktürel işsizlik olarak tanımlanmaktadır. (Borjas 2008: 494)

Firmalar kar maksimizasyonu ilkesi çerçevesinde mal ve hizmet talebindeki düşme durumunda fiyat ve miktar uyumu ile karşı karşıyadır. Dolayısıyla firmalar ya istihdamı ya da ücreti düşürecektir. Burada istihdamın düşmesi veya ücretin düşmesi arasındaki tercih analizi önemlidir. Günümüzdeki ücret katılıkları (sendikalar, yasal düzenlemeler vb...) söz konusu uyumu istihdamı yönlendirmektedir. Uyumun miktar üzerinden yapılmasına karar verilirse firma işçi çıkaracaktır. Böyle bir durumda işveren kendisi için en karlı işten

çıkarma stratejisini uygulayacaktır. Genelde işten çıkarmalar öncelikle beşeri sermaye yatırımı en düşük olanlar, yani niteliksiz işçilerdir.

Devrevi işsizliği önlemek için hükümetler toplam talebi arttırmaya ve ücret katılıklarını ortadan kaldırmaya yönelik politikalar uygular.

## 11.6. Mevsimlik işsizlik

---

Mevsimlik işsizlik de aslında talep yetersizliğinden kaynaklanan işsizlikle benzerlik göstermektedir. Ancak fark söz konusu talep yetersizliğinin sistematik olmasıdır. Örneğin balıkçılık, ormancılık, gıda sektörü, inşaat, turizm gibi, faaliyetlerin belli aylarda toplandığı sektörlerde *mevsimlik işsizlik* yaşanmaktadır. Özellikle tarım sektörünün önemli bir paya sahip olduğu ekonomilerde mevsimlik çalışanlar ve mevsimlik işsizliğin yarattığı sorunlar vardır. Bunların başında faaliyetlerin yoğun olduğu dönemde çok sayıda işgücüne gereksinim duyulması ve bu işgücünün temininde yaşanan zorluklar gelmektedir. Bölgeler arası emek hareketliliğini yönetmek mevsimlik işlerde en önemli konudur. Örneğin Türkiye’de pamuk toplama veya fındık toplama dönemlerindeki emek hareketliliği ulaşım ve barınma sorunu başta olmak üzere çeşitli sorunlar yaratmaktadır. Bunun yanı sıra özellikle tarım sektöründe mevsimlik çalışanların verimliliğinin çok düşük olması gizli işsizlik veya görülemez eksik istihdam sorunu yaratmaktadır.

Mevsimlik işsizliği diğer işsizlik şekillerinden ayıran önemli bir özellik bu işsizlikle mücadelenin sınırlı olmasıdır. Mevsimlik işsizlik basit olarak mal ve hizmet talebindeki yetersizlikten kaynaklanan bir işsizlik olarak değerlendirildiğinde çözüm mal ve hizmet talebinin artırılması olacaktır. Ancak mevsimlik işsizlikle mücadelenin sınırını emek hareketliliğinin önündeki engeller belirlemektedir. Örneğin ülkede yapılabilecek bayındırlık işlerinin mevsimlik işsizlik dönemlerine rast getirilmesi veya turizm sektöründe yaz turizmi ile kış turizmini ayırmak mevsimlik işsizliğe kısmi çözümler getirmektedir. Bu çözümler ancak emek hareketliliği önünde bir engel bulunmadığı durumlarda etkin olabilir. Tarımsal faaliyetlerin yoğun olduğu yerlerde yaşayanlar tarımsal faaliyetlerin yavaşladığı dönemlerde el sanatlarını geliştirerek veya küçük ölçekli bir sanayi veya kooperatif kurarak gelir elde edebilir. Sonuç olarak mevsimlik işsizlikle mücadele sadece kısmi çözümler getireceği için ekonomik literatürde friksiyonel işsizlikle birlikte önlenemez türdeki işsizlik olarak nitelendirilmektedir.

Hem işsizliğin hem de tam istihdamın açıklamaları ekonomik teoriler içinde yer bulmuştur. Bunun için aşağıdaki açıklamalarda sırasıyla Neo-Klasik tam istihdam teorisi, Keynesci işsizlik ve eksik istihdam teorisi, Phillips eğrisi ve doğal işsizlik oranı ile ilgili açıklamalar yer alacak.

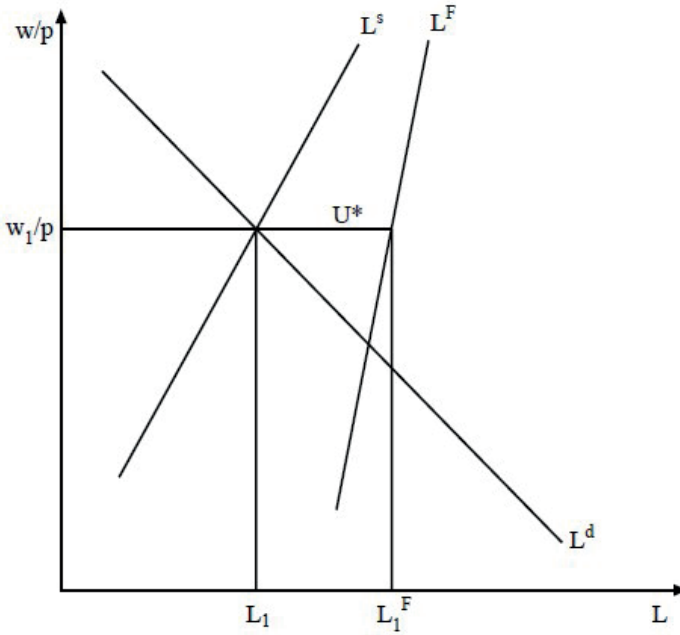
## 11.7. Neo-klasik tam istihdam teorisi

Klasik görüşe göre piyasaları kendiliğinden dengeye getiren mekanizma reel ücretlerin tam esnekliğidir. Say Yasası veya Mahreçler Kanunu olarak bilinen *her arz kendi talebini yaratır* prensibinin de işlemesi sayesinde piyasa ücretinde çalışma isteğinde olanlar iş bulabilir. Piyasa ücretinin üzerinde çalışma isteğinde olanlar gönüllü işsizler olacaktır.

Şekil 11-3'deki  $L^F$  farklı reel ücret oranlarında çalışmaya hazır potansiyel işgücü arzıdır.  $L^S$  ise piyasa ücreti ( $w_1/p$ ) düzeyindeki efektif işgücü arzıdır.  $L^S$  ile  $L^F$  arasındaki fark ( $U^*$ ) gönüllü işsizliktir.

Neo-Klasik teoriye göre işgücü piyasasını dengeye getiren  $w_1/p$  ücret düzeyinde sadece friksiyonel işsizlik olabilir. Diğer bir deyişle, bu, bir işten diğerine geçerken yaşanan bir işsizlik olan doğal işsizliktir ( $U^*$ ).

Şekil 11.3 Neo-klasik işsizlik



Kaynak: Elliott 1997: 482.

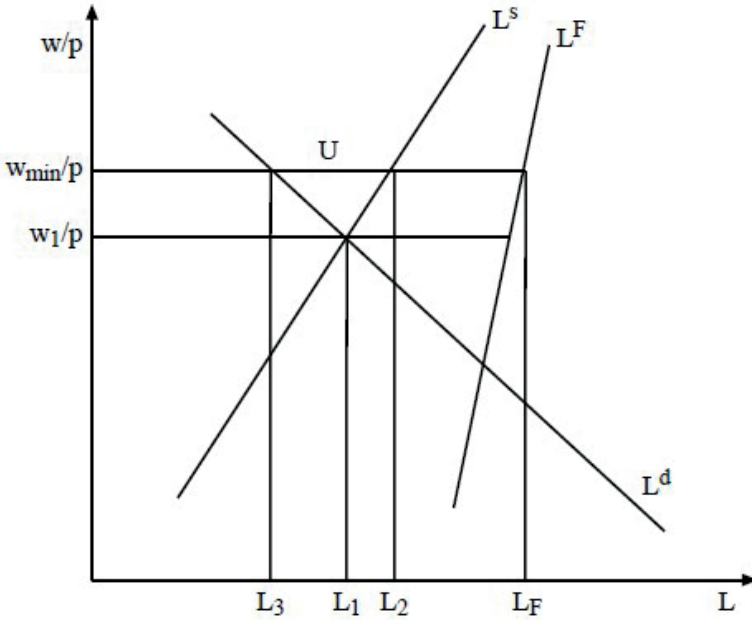
Neo-Klasik teoriye göre rekabetçi bir işgücü piyasasında tek bir denge durumu vardır. Dengeden uzaklaşma durumu ve gönülsüz işsizlik ancak piyasa dengesini bozan nedenlerden dolayı ortaya çıkmaktadır. Ücretlerin piyasa denge ücretinden daha yüksek bir düzeyde olması nedeniyle gönülsüz işsizlik sorunu doğabilir. Bu **çok yüksek gerçek ücretler ve yardımların yol açtığı bir**

**işsizlik** olabilir. (Ataman 2000: 25).

Örneğin asgari ücret piyasa ücretinin üzerinde ise  $L_3$ - $L_2$  kadar bir gönülsüz işsizlik (U) olacaktır. (Bkz. Şekil 11-4). Ücret arttıkça gönüllü işsizlik düşecektir. Çünkü  $w_{\min}$  ücret seviyesi piyasa denge ücretinin üstünde iken daha çok kişi çalışma isteğinde olacaktır. Bu durumda firma istihdamı azaltır veya monopson gücü varsa ücret maliyetini mal fiyatına yansıtabilir.

Ayrıca asgari ücret uygulaması tüm piyasayı kapsamıyorsa işten ayrılanlar rekabetçi piyasada iş arayabilir, bu da rekabetçi piyasada işgücü arzını arttıracak için reel ücret düşecektir ve işsizler asgari ücretten iş bulmak için iş arama süresini uzatma eğiliminde olacaktır.

**Şekil 11.4** Asgari ücretin sonucu olan işsizlik



Sendikalar da piyasa denge ücretinin üzerinde ücret belirleyen kurumlardır. **Sendikalı ücret** analizi veya **etkinlik ücreti** uygulaması gibi piyasa ücreti üzerinde oluşan ücretlerle ilgili analizler asgari ücret için yapılan analiz ile aynı unsurları taşıyacaktır.

Neo-Klasik teorinin işsizlikle ilgili bir diğer açıklaması da **iş arama** süreci içinde yer bulur. Bu çerçevede Neo-Klasik teorinin piyasa hakkında tam bilgilendirme varsayımı sorgulanır. İnsanların piyasa hakkında tam bilgiye sahip olmaması nedeniyle iş ve işçi eşleştirme sürecinde gecikmeler yaşanır ve iş aramanın süresi uzadığı için işsizlik artar.

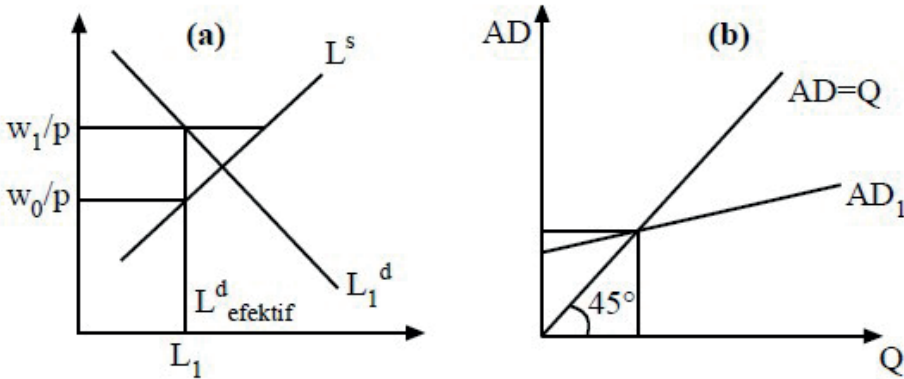
Neo-Klasik teorinin her arz kendi talebini yaratır prensibi ile reel ücretlerin tam esnekliği piyasalarda talep yetersizliği veya arz fazlası gibi bir dengesizlik yaratmaz. Keynes 1936'da yayımladığı Genel Teori adlı kitabında Neo-Klasik tam istihdam teorisini eleştirerek işgücü piyasalarında tam istihdamı otomatik olarak sağlayan bir mekanizmanın olmadığını öne sürmüştür.

## 11.8. Keynesci işsizlik teorisi

Keynes, Neo-Klasik teorinin tüm piyasaların eşanlı dengeye gelmesini sağlayan rekabetçi piyasa mekanizmasını eleştirerek, firmaların öngörülerinin önemli olduğuna dikkat çeker ve onların harcama tercihlerinin ekonomiyi yöneteceğini ifade eder. Eğer girişimci iyimser ise yatırım yapacak ve istihdam seviyesi artacaktır, kötümser ise harcamalar düşük olacak, ekonomik faaliyetler daralacaktır. Keynes girişimcinin yatırım kararında -harcamaya dönüşen talep olarak tanımlanan- efektif mal talebini dikkate aldığını, bu nedenle girişimcinin öngörülerinde farklı seviyelerde efektif talep fonksiyonları olduğunu belirtir. Keynes'e göre tam istihdam ancak politika uygulamaları ile ulaşılabilecek bir hedeftir. (Ataman 2000: 25).

Şekil 11-5'de toplam talep yetersizliğinden kaynaklanan Keynesci işsizlik gösterilmiştir. Şekil 11-5(b)'de toplam talebin denge düzeyi olan  $AD$  ile  $AD_1$ 'in kesiştiği noktada belirlenen üretim miktarı için ( $Q$  eksenine izdüşümü olarak) gerekli olan işgücü miktarı Şekil 11-5(a)'da görüldüğü gibi  $L_1$  kadardır.  $L_1$  istihdam düzeyini efektif talep belirlemiştir. Ancak  $L_1$  istihdam seviyesinde arz edilen işgücünün tamamı istihdam edilememiştir. Ücretler ise  $w_1$  ile  $w_0$  arasında bir yerde belirlenebilir. Keynes'e göre istihdam seviyesini ücretler değil toplam talep belirlemektedir.

Şekil 11.5 Keynesci işsizlik



Kaynak: Elliott 1997: 491

Keynesin efektif mal talebinin bir fonksiyonu olarak tanımladığı işgücü talebi yaklaşımına göre tam istihdama ancak toplam talebi arttıran politika uygulamaları ile ulaşılabilir. Tam bu noktada talep arttırıcı politikalarda enflasyon gibi bir sınırın varlığını dikkate almak gerekecektir. Kısa dönemde üretken kapasitenin üstünde bir talep ortaya çıkarsa bu üretim ve istihdam artışından ziyade enflasyonist bir baskı oluşturacaktır. Bu çerçevede tam istihdamı **enflasyonu arttırmayan bir işsizlik oranı**<sup>1</sup> olarak tanımlamak uygun olacaktır.

Bu açıklamalar bizi enflasyon ile işsizlik arasındaki ilişkinin incelendiği Phillips eğrisinin ayrıntılı analizine götürmektedir.

## 11.9. Phillips eğrisi ve doğal işsizlik oranı

İşsizlik ile enflasyon arasındaki ünlü takas ilişkisi Yeni Zelandalı bir iktisatçı olan W.Phillips tarafından 1958'de yazılan bir makalede ortaya çıkmıştır ve İngiltere'de toplanmış istatistik serisinin sonuçlarıdır. (Phillips 1958). Phillips eğrisine ulaşmak için önce ücret değişikliği ile işsizlik arasındaki ilişkiyi tanımlamak gerekecektir. (Elliott 1997: 497).

Şekil 11-6'da  $w^*/p$  denge ücret düzeyidir.

- Eğer ücret haddi denge ücret seviyesinin altında ise ( $w_2/p < w^*/p$ ) aşırı talep vardır, işsizlik  $L_1-D$  kadardır ve doğal işsizlik oranının altındadır ( $U < U^*$ ).

Bu durumda **ücret artış** ( $\dot{W} +$ ) eğilimindedir.

- Eğer ücret haddi denge ücret seviyesinin üstünde ise ( $w_1/p > w^*/p$ ) aşırı arz vardır, işsizlik  $L^F-L^d$  kadardır ve doğal işsizlik oranının üstündedir ( $U > U^*$ ).

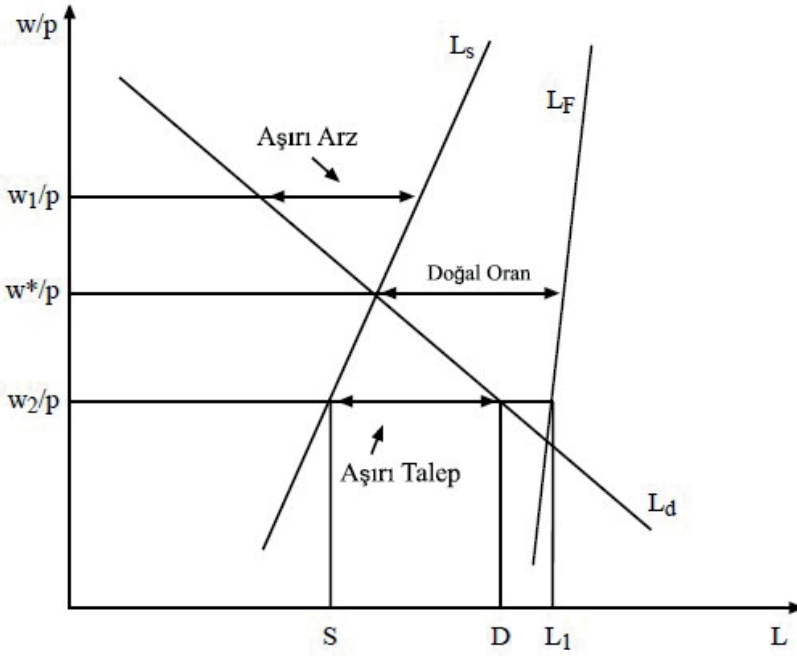
Bu durumda **ücret düşme** ( $\dot{W} -$ ) eğilimindedir.

Ücretin esnek olması ve rekabet, ücreti denge düzeyine çekecektir.

---

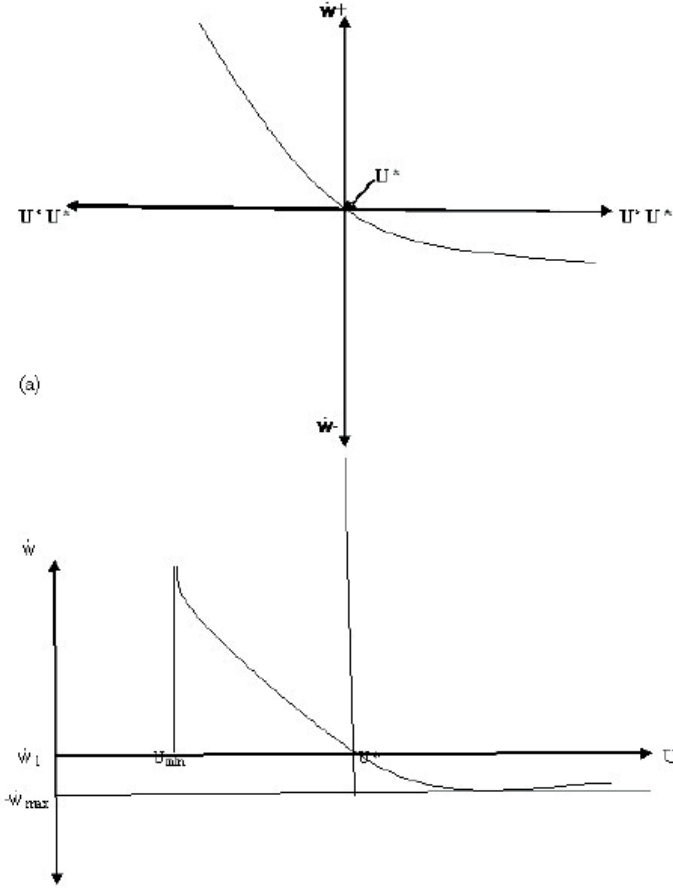
1 Bu kavramın Türkçe yayınlarda da Anglosakson literatürdeki gibi NAIRU olarak kullanıldığına rastlanmaktadır. 1975'de Monetarist görüşün temsilcisi M.Friedman tarafından kullanılmış olan NAIRU "Non-Accelerating Inflation Rate of Unemployment" nin baş harfleridir.

Şekil 11.6 Ücret değişikliği ve işsizlik



Buradan ücretteki değişimler ile doğal işsizlik oranından sapmaları gösterebileceğimiz fonksiyonel bir ilişki tanımlayarak Phillips eğrisine ulaşabiliriz:

Şekil 11.7 Phillips eğrisi



Kaynak: Elliott 1997: 498

Şekil 11-7 (a)'daki doğal işsizlik oranı Şekil 11-7(b)'ye taşınarak  $U^*$  tespit edilir. İşsizliğin düşmeyeceği alt limit olarak tanımlanan  $U_{min}$  noktası ile ücretin düşmeyeceği alt limit olan  $-w_{max}$  Phillips eğrisinin sınırlarını oluşturur.

Phillips eğrisi ücret enflasyonu ile işsizlik arasında bir takas (trade-off) olduğunu ve ülkelerin bir miktar ücret enflasyonu pahasına düşük işsizlik veya işsizlik pahasına düşük ücret enflasyonu arasında bir seçim yapmaları gerektiğini öne sürer. Phillips eğrisi politikacılara işsizlik ile enflasyon bileşimleri arasında seçim yapmaları için bir menü sunmaktadır. Bu çerçevede ülkeler işsizlikle mücadelede öncelik verecekse öncelikli olarak maliye politikalarını uygulayarak toplam talebi arttıracaktır; enflasyon ile mücadelede öncelik verecekse para politikaları öncelikli olacaktır.



## Özet

İşsizliğin tanımıyla başlayan bu bölümde istatistiklere yansıyan işsiz sayısının çalışma isteğinde ve fiilen iş arayanları kapsadığını belirtirken daha kapsamlı bir işsizlik tanımı için esas olarak kimlerin istihdam edildiğine bakılması gerektiğini vurguladık. İşsizliğin nedenlerini ele alarak devam eden bu bölümde önlenemez işsizlikler olarak friksiyonel ve mevsimlik işsizlik tanımlanmıştır. Daha sonra uzun dönemli, işgücü arzı ile işgücü talebi arasındaki yapısal uyumsuzluktan kaynaklı olan işsizlik açıklanmıştır. İşsizliğin teorik analizine alt yapı oluşturan talep yetersizliğinden kaynaklı işsizlik sorunu ve doğal işsizlik tanımlandıktan sonra işsizliğin teorik analizi Neo-Klasik ve Keynesci perspektifte yapılmıştır. İşsizlik ve enflasyon arasındaki takas olan Phillips eğrisi analizi ile son bulan bu bölüm tam istihdam nasıl ulaşılır sorusuna yanıt veren nitelikte bilgiler sunmaktadır.

### Anahtar kavramlar

İşsiz	Uzun dönemli işsizlik	Keynesci işsizlik
İşsizlik oranı	Friksiyonel işsizlik	Tam istihdam
İstihdam oranı	Mevsimlik işsizlik	Doğal işsizlik oranı

## Kaynakça

Ataman, C., Berrin, (2000), *İşgücü Piyasası ve İstihdam Politikalarının Temel Prensipleri*, Siyasal Yayıncılık, Ankara.

Ataman, C.Berrin, (2006), "Türkiye'de 2000-2005 Dönemi İşsizlik Üzerine Tartışmalar", *İktisat, İşletme ve Finans*, Şubat, Ankara.

Beveridge, W., (1944), *Full employment in a Free Society*, London.

Borjas, G.J., (2008), *Labor Economics*, McGraw Hill.

Blanchflower, D.,and Oswald, A., (1995), *The wage Curve*, Cambridge, MIT Press.

Friedman, M., (1968), "The Role of Monetary Policy", *American Economic Review*, Mars 1968, pp.1-17.

Gazier, Bernard, (1992), *Economie du Travail et du l'Emploi*, Dalloz. Paris.

OECD, (2013), *Persons Unemployed for 12 Months or More as a Percentage of Total Unemployed*, [http://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-factbook-2013/long-term-unemployment-graph\\_factbook-2013-graph151-en](http://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-factbook-2013/long-term-unemployment-graph_factbook-2013-graph151-en)

OECD Data, Long-term unemployment rate, <https://data.oecd.org/unemp/long-term-unemployment-rate.htm> (Erişim 26/01/2016).

OECD, (2024), "Long-term unemployment rate" <https://doi.org/10.1787/76471ad5-en> (erişim 06.08.2024).

Phillips, A.W., (1958), "The Relation Between Unemployment and the Rate of Change of Money Wages in the United Kingdom 1862-1957", *Economica*, 25, Nov. pp.283-299.

Lucas, R., (1972)

Lucas, R. (1989), *Studies in Business Cycle Theory*, Cambridge, Mass, MIT Press.

TÜİK, (2012), *İstatistiklerle Kadın–Women in Statistics 2012*, Türkiye İstatistik Kurumu, Ankara.

## Seçilmiş okumalar

Ataman, Berrin C.,(1998), "İşsizlik Sorununa Yeni Yaklaşımlar", *Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 1-4, Cilt:53, S. 59-72, <http://acikarsiv.ankara.edu.tr/browse/2599/3371.pdf>

Dost, Zeki Deniz ve Kamil Ufuk Bilgin, (2020), "Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçişinde Deneyim ve Staj Etkisi", *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Ocak, Cilt 1, Özel Sayı, Sayfa: 119-153

Karatepe, Seçil Gürün ve Levent Şahin, (2023), "İstanbul'da Eğitimli Kadın İşsizlerin, İşsizlik Nedenleri Üzerine Bir Araştırma", *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Ocak, Cilt 14, Sayı 1, Sayfa: 36-58.

Matthews, Chris, (2015), "What is the real unemployment rate in China?", August 20, 2015, <http://fortune.com/2015/08/20/china-unemployment/> (Erişim 21/02/2016).

Nolen, Patrick, (2013), "Unemployment and household values: Distribution sensitive measures of unemployment", *Labour Economics*, Volume 24, October, P.354–362.

Repeckiene, Ausra and Renata Zvireliene, (2015), "Lithuanian youth integration into labour market: Problems and solution", *Employment and Equ-*

ity, Ed.by Berrin C. Ataman and Risa L. Lieberwitz, Published by ILO-Geneva, pp.27-44.

Stanikuniene, Brigitta and Nida Kvedaraitė, (2015), "Lithuanian women's situation in the labour market: Employment, career motives and obstacles", *Employment and Equity*, Ed.by Berrin C. Ataman and Risa L. Lieberwitz, Published by ILO-Geneva, pp.45-60.

Toksöz, Gülay, (2007), *Türkiye'de Kadın İstihdamının Durumu*, Ankara, Uluslararası Çalışma Örgütü, <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/publ/online.htm>

### **Çalışma soruları**

1. İşsizlik nedir? İşsizlik türleri nelerdir? Tanımlayınız.
2. İşsizlik kavramı klasik teoride ve Keynesyen teoride nasıl ele alınmaktadır? Farklılıklarını ortaya koyarak açıklayınız.
3. İşsizlik ve enflasyon arasındaki ilişkiyi şekil yardımıyla açıklayınız.
4. İşsizlikle mücadelede aktif ve pasif istihdam politikalarını değerlendiriniz.
5. İşsizliğin olası sonuçlarını hem ekonomik hem de sosyal açıdan değerlendiriniz.

# 12. BÖLÜM

## ÇALIŞMA EKONOMİSİ ALANINDA SEÇİLMİŞ KONULAR

### **Neler öğreneceğiz?**

Bu bölümde çalışma ekonomisi alanındaki güncel tartışmalardan seçilmiş konulara yer verilecektir. Bu kapsamda öğrenciler önce uluslararası ticaret ile işgücü piyasası arasındaki bağları kurabilecek; daha sonra işsizliği esnek çalışma ekseninde tartışabilecek araçlara sahip olacak; son olarak ise çalışma ekonomisine alternatif bakış açısı sunan kurumsalcı yaklaşıma ilişkin bazı ön değerlendirmeler yapabilecektir.

### **İçerik**

- 12.1 Uluslararası ticaretin işgücü talebine etkisi
- 12.2 İşgücü piyasasında esneklik
- 12.3 Çalışma ekonomisine kurumsalcı yaklaşım
- 12.4 Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) yaklaşımları
- 12.5 Sanayi devrimleri ve istihdam

## 2.1. Uluslararası ticaretin işgücü talebine etkisi

1980 öncesi ithal ikameci politikalar döneminde ülkeler mal ve hizmet üretimini yerel üretim olanakları ile karşılıyordu ve sadece ara malları ithalatı için kolaylıklar sağlanıyordu. Ancak 1980 sonrası ihracata dayalı kalkınma politikalarıyla ülkelerin dış ticaret hacmi genişlemiş ve hem ithalat hem de ihracat hacmi artmıştır. Serbestleştirme politikaları çerçevesinde iç tüketim gereksinimleri artık ithal mallarıyla karşılanabilmektedir, bu da piyasada rekabeti arttıran bir etki yaratmaktadır. Ticaretten elde edilen kazançlar bir yandan endüstriler arası kaynak aktarımı sağlarken diğer yandan da ülkeler arası kazanç dağılımını etkilemektedir. Sonuç olarak kaynakların yeniden tahsisi söz konusudur.

Dünya ekonomisine entegrasyon olarak tanımlanan “küreselleşme” sonucunda endüstrileşmiş ülkeler ile gelişen ülkeler arasındaki ticaret hacmi artmıştır. Küresel düzeyde ticaret hacminin artması işgücü piyasalarını çok yönlü etkilemiştir. Uluslararası ticaret teorisine göre her ülke, bol olan üretim faktörünü yoğun kullanarak ürettiği malı ihraç edecektir. Uluslararası ticaret teorisinde Stolper&Samuelson teoremi olarak bilinen bu duruma göre gelişen ülkeler niteliksiz emek yoğun mal ihraç edecektir. (Cahuc&Zylberberg 2004:599). Gelişmekte olan ülkelerdeki eğitim düzeyinin düşüklüğü ve teknolojik gelişme açığı niteliksiz işgücünü bol kaynak haline getirmiştir. Böylece, gelişmekte olan ülkelerde ihracatın artması için gerekli olan emek maliyetlerindeki düşme gerçekleşmiştir.

Uluslararası ticaretle bağlantılı olarak i sektöründeki bir dolarlık ihracatın istihdama etkisi ile bir dolarlık ithalatın istihdama etkisi karşılaştırılmalıdır. Gelişmekte olan ülkelerde ithalat nedeniyle ortaya çıkabilecek istihdam kaybı ihracat artışı ile telafi ediliyorsa *-ceteris paribus-* uluslararası ticaret istihdam kaybı yaratmaz.

Uluslararası ticaret hacminin genişlemesi işgücü talebini iki yönlü etkilemiştir: Bir yandan ihracatın artması işgücü talebini arttırmıştır; diğer yandan ithalatın artması sektörel temelde yerli mallarının talebini düşürdüğü için işgücü talebinin de düşmesine neden olmuştur. Örneğin Türk tekstil sektörü uluslararası rekabete açıldıktan sonra ücretler düşmüş hatta üretim başka ülkelere kaymıştır. Tekstil ürünlerini Asya’dan ithal etmek Türkiye’de yerli tekstil üretimini düşürmüş ve bu sektörde işsizliğe neden olmuştur.

Uluslararası ticaret hacmindeki genişlemenin toplam istihdamı nasıl etkileyeceği işgücü piyasasında arz ve talebin eşitlenip eşitlenmediğine bağlıdır. Teorik olarak uluslararası ticaret ve teknolojik değişim nedeniyle işinden olanlar başka alanlarda iş bulabiliyorsa ve ücretler yeterince esnekse arz ve talep dengelenir. (Blinder 2006). Ancak işgücü arz ve talebinin dengeye gelmesine engel olan faktörler vardır: Arz tarafından bakıldığında işgücü başka yerlerde iş bulmak konusunda tam hareketliliğe sahip değildir ve esneklik ücret seviyelerini düşürdüğü için işgücü arzı düşmektedir. Talep tarafından bakıldığında gü-

nümüzde ileri teknolojinin üretim sürecine girmiş olması artık niteliksiz emek talebini önemli ölçüde düşürmektedir.

Günümüzde zengin ülkelerin üretimlerini yoksul ülkelere kaydırarak gerçeği de uluslararası ticaretin bir parçasıdır. Örneğin ABD'nin üretimini Asya ve Latin Amerika ülkelerine kaydırmasının temel nedeni düşük maliyetle üretim yapabilmektir. Üretim paylaşımı Asya ve Latin Amerika ülkelerinde ucuz işgücü havuzu oluşturmuş, bu da emek maliyetini düşme yönünde rekabete sokmuştur.

Uluslararası ticaret zengin ve fakir ülkeler arasındaki ücret farkını özellikle niteliksiz işgücü açısından açmıştır. Bu çerçevede ülkeler arasındaki emek maliyetleri farklılıkları uluslararası ticaretten kaynaklanan bir sonuç olmuştur. Gelişen ülkelerde emek hareketliliği sınırlı olduğu için emek arzı esnek değildir dolayısıyla emek talebindeki değişimin ücret üzerindeki etkisi daha fazla olur, yani fiyat uyumu mekanizması miktar uyumunun önüne geçer.

Teorik olarak uluslararası ticaretin ve üretim paylaşımının yayılması iki ülke arasındaki toplam tüketimi artırır ve uzmanlaşma sağlar. Ancak bir ülkenin istihdamı artarken diğerininki azaldığında, işini kaybedenlerin başka bir alanda istihdam edilmeleri için yeniden beceri kazanmaları gerekecek ve bu nedenle destekleyici programlara ihtiyaç duyulacaktır. Örneğin Aktif İşgücü Piyasası Politikaları (AİİP) ile işsizlere danışmanlık hizmeti vermek, işsizlik sigortasının kapsamını genişletmek, asgari geçim standartlarının altında bir ücretle çalışanlara destek vermek gibi önlemler devreye girmektedir. Hükümetler istihdam sübvansiyonları ile istihdamı arttırmak ve/veya istihdamı sabit tutmak için işverene ücret dışı maliyetler için destekler sunar, bazı vergilerden muaf tutar veya bazı vergi oranlarını azaltır.

Uluslararası ticaret teorileri bize rekabetin etkisinin düşük ücretli ülkelere düşük fiyat rekabeti de sağlayacağını söylemektedir. Eğer ücretler tam esnekse niteliksiz emeğin hem ücreti hem de ürettiği malların fiyatları düşer.

---

## KUTU 12-1

### Üretim sürecindeki farklı aşamalar: Üretim Paylaşımı

ABD'de 1985'de mal ve hizmet ithalatı tüm alımların %10'u iken; 2008'de %17'si olmuştur. 1985 yılında üretilen mal ve hizmetlerin %7'si ihraç edilirken, 2008'de bu oran %13'e kadar artmıştır. İhracattaki artışların yanı sıra "Amerikan" üretimi kavramı da değişmiştir. Artık bir ABD firması tarafından satılan bir bilgisayar ABD modeli olmakla beraber parçaları Costa Rica'da, Malezya'da, Kore'de üretilmiş, montajı Tayvan'da yapılmış olup, teknik desteği telefonla Hindistan'da çalışanlar tarafından sağlanmaktadır.

Haiti'de ücretler ABD'ye göre %20 daha düşük olduğu için Haiti'li binlerce çalışan ABD'nin ihracat sektöründe istihdam edilir. Eğer Haiti'li işçiler ABD'de ucuz işgücü olarak çalışıyorsa bu durumda ABD'de istihdam kaybı olacaktır. Örneğin giyim sektöründeki bir malın maliyeti ABD'de 10 dolar Haiti'de 2 dolara ise bu üretim Haiti'de yapılırsa ABD giyim sektöründe istihdam kaybı yaşanacaktır. Eğer Haiti ABD'den yaptığı gıda ithalatını arttırsa tekstildeki istihdam kaybı telafi edilebilir. Bu durumda ABD gıda ve tekstil sektörlerinin toplamında istihdam sabit kalabilir. Diğer bir deyişle uluslararası ticaret endüstriler arası istihdam kaymalarına neden olur. Eğer istihdamda esneklik sağ-

lanmaz ise bu kaymalarda istihdam kaybı yaşanır çünkü tekstil sektöründe çalışanların nitelikleri gıda sektöründe çalışmaya uygun olmayabilir. (Ehrenberg ve Smith 2009).

---

## OKUMA 12-1

TEPAV Politika Notu, (2011), *AB- G.Kore Serbest Ticaret Anlaşması Türkiye Otomotiv Sektörü İçin bir Tehdit mi?* Şubat. Ankara. [http://www.tepav.org.tr/upload/files/1297757178-5.AB\\_G.Kore\\_Serbest\\_Ticaret\\_Anlasmasi\\_Turkiye\\_Otomotiv\\_Sektoru\\_Icin\\_Tehdit\\_Mi.pdf](http://www.tepav.org.tr/upload/files/1297757178-5.AB_G.Kore_Serbest_Ticaret_Anlasmasi_Turkiye_Otomotiv_Sektoru_Icin_Tehdit_Mi.pdf)

Son dönemde bölgeler ve ülkeler arasındaki ticaret dinamikleri incelendiğinde “Serbest Ticaret Anlaşmaları (STA)”nın bir ticaret politikası olarak daha sık uygulandığı görülmektedir. Bu çerçevede Avrupa Birliği (AB)’nin yeni dış ticaret politikası, Hindistan, G. Kore ve ASEAN ülkeleri (Endonezya, Malezya, Singapur, Tayland, Filipinler, Vietnam, Kamboçya, Laos, Myanmar ve Brunei Darusselam) ile STA yapılmasını içermektedir. AB’nin G. Kore ile imzaladığı STA, bu yeni politikanın ilk adımıdır. Temmuz 2011’de geçici uygulamasına başlanacak olan bu anlaşma, AB’nin en kapsamlı STA’sı olmakla birlikte bir Asya ülkesiyle imzaladığı ilk STA olma özelliğini de taşımaktadır.

...

Bu politika notunda, AB ve G.Kore arasında imzalanan serbest ticaret anlaşmasının, Türkiye’deki otomotiv sektörü için çıkarımları karşılaştırmalı üstünlük endeksi kullanılarak incelenmiştir. Sonuçlar, imzalanan STA’nın Türkiye otomotiv sektörü ihracatının %15,8’ini yapan iki alt sektörü (870323 ve 870899) olumsuz etkileyebileceğini göstermektedir. Kore’nin Türkiye iç pazarındaki payını artırma ihtimaline ise bu notta değinilmemiştir.

AB’nin ticari açılımı G. Kore ile sınırlı kalmayacaktır. “Küresel Avrupa” vizyonu çerçevesinde AB’nin Çin ve Hindistan ile de STA imzalaması otomotiv sektörümüzü çok daha olumsuz etkileyecektir. Türkiye, oluşturacağı dış ticaret politikasında bu gelişmeleri de dikkate almalıdır.

Sektör bazında sınırların kalktığı bir dünyada otomotiv sektörümüzün küresel arz zincirindeki yerini daha da sağlamlaştırması gerekmektedir. Taşıma harcamalarının, kar marjı giderek daralan sektördeki en önemli maliyet kalemlerinden biri olduğu düşünüldüğünde, lojistik alt ve üstyapısının geliştirilerek tedarik zincirinin verimliliğinin artırılması öncelikli bir politika olarak değerlendirilmelidir.

Daha geniş bir perspektifle STA’ların ekonominin genelindeki olumsuz etkilerini azaltmak için uluslararası platformda da politikalar üretilmelidir. Türkiye AB’nin Ortak Ticaret Politikasını ve bu kapsamda üçüncü ülkelerle akdettiği tercihli anlaşmaları üstlenme yükümlülüğü çerçevesinde ticaret anlaşması yaptığı ülkelerin sayısını zaman içinde arttırmıştır. Ancak Türkiye, söz konusu ülkelerle anlaşma yapmadan evvel karşılıklı yararın tesis edildiğine tamamen kani olmalıdır...

Bu notta Türkiye’nin otomotiv sektörünün AB-G.Kore STA’sından nasıl ve ne kadar etkilenebileceği tartışılmış olsa da daha detaylı bir analizin Türkiye ekonomisi için yapılması gerekmektedir. Türkiye’nin bu anlaşmalardan nasıl etkileneceğini öngörebilmek ve bu öngörüler doğrultusunda politikalar üretebilmek için etki analizleri yapılmalıdır. Bu etki

analizlerinin anlaşmalar yürürlüğe girmeden yapılması da ayrı bir önem taşımaktadır.

...

---

## 12.2. İşgücü piyasasında esneklik

---

İşgücü piyasasında esneklik tartışması değişen üretim süreçlerinin bir sonucudur. İki savaş arası dönemde yüksek ücret ekonomisi olarak tanımlanabilecek olan Fordizm emeği istikrarlı hale getirmiş, işe giriş ve çıkış döngülerini azaltarak maliyetleri düşürmüştür. Zincir ve kitlesel üretim düzeyinde ortaya çıkan Fordizmin başarısında devletçi politikaların sağladığı destek ve istikrar önemli bir yere sahip olmuştur. Devletin regülasyon rolünü zayıflatan ve Fordizmin yıkılmasına neden olan 1973-74 petrol krizlerinde finansal sistemler istikrarsız hale gelmiş ve enflasyon bir tehdit oluşturmaya başlamıştır. Bu bakımdan rekabetin öne çıkmaya başladığı 1980'li yıllarda rekabetçi regülasyon araçları aranmıştır. Sonuç olarak Fordizm yerini rekabete dayalı ve farklılaştırılmış mal üretimine dayanan Toyotizme bırakmıştır. Japon fabrikalarında yeni bir akımın başlangıcını oluşturan Toyotizmin temel iki özelliği vardır: Birincisi üretim süreçlerinin esnek yapılara sahip olmasıdır. İkincisi de üretim süreçlerine giren ileri teknoloji ve otomasyondan dolayı emeğin ikincil bir öneme sahip olmasıdır.

Piore ve Sabel'in (1984) "esnek uzmanlaşma" olarak tanımladığı sürecin özellikleri şöyle özetlenebilir: İleri teknolojinin üretim sürecine girmesiyle çalışma biçimleri değişmiştir, farklı piyasalar ve merkezi olmayan sosyal ilişkiler devreye girmiştir. Esneklik ekonomik olarak birbiriyle ilişkili değişkenler arasında hemen ve dar anlamda bir ilişki kurmaktır. Örneğin ücret emeğin ve firmanın üretkenlik performansına hızlı uyum sağlayacak kadar esnek olmalıdır. Dar anlamda esneklik piyasa kurallarının işletilmesi çerçevesinde yeni regülasyon kuralıdır. Esnek çalışmayı bir "gereklilik" haline getiren süreç ise talepteki dalgalanmalar ve talebin değişken olmasıdır. Tam zamanında ve talep edilen kadar üretim yapılmasını sağlayan yeni teknolojiler vardır. Geleneksel standart seri üretim yerini hızla esnek üretime bırakmıştır.

Esneklik eğreti işlerin artmasına ve işletmelerin maliyetsiz ve hızlı işçi çıkarmasına izin veren süreçler yaratmıştır. Son 25 yılda dünya ekonomisine damgasını vuran ekonomik krizler işsizliği arttırmıştır. Sonuç olarak yeni dünya düzeninde ekonomik istikrarsızlığı işgücü piyasasındaki uyum ile ortadan kaldırmaya yönelik bir sistem kurulmuştur. Esnek çalışma paradigmasında rekabetin yarattığı istikrarsızlığın büyük ölçüde emek piyasasına yansması dikkat çekicidir.

Rekabetçi stratejilerin ve üretimin piyasaya hızlı uyum sağlamanın esas olduğu yeni dünya düzeninde Çin, Hindistan, Brezilya, Rusya gibi yükselen ekonomiler dünyanın yeni üretim merkezleri haline gelirken, artık ekonomilerin regülasyonu için uluslararası kurumsal koordinasyona gerek duyulmaktadır.



Büyük işletmelerin istihdamla ilgili seçimlerine yönelik yapılan bir çalışma esnek personel düzenlemesine örnek oluşturması bakımından ilginçtir. Freysinnet'nin (1982) Fransa için yapmış olduğu bir çalışmaya göre büyük işletmeler yeniden yapılıyorken işten çıkarmalara sıkça başvurmuştur. Örneğin 1974-1983 arası fazla istihdam öncelikle emekli olanların yerine yenilerinin alınmamasıyla telafi edilmiş, sonra erken emeklilik sistemi işletilmiştir. 1984-1986 döneminde kitlesel işten çıkarmalar yaşanmıştır. 1984'de 33 işletmede 20 000 kişi çalışırken 1985-86'da 6500 iş yok olmuştur, 5500 kişi işten çıkarılmıştır. İstihdam edilmeye devam edilenler hareketliliklerine ve performanslarına göre seçilmişlerdir. Böylece yüksek performans gösteren ve güvenceli çalışan "çekirdek" bir işgücü karşısında esnekliği sağlayan ve eğreti istihdam edilen bir "çevre" işgücü oluşturulmuştur.

Esnek çalışmanın getirdiği çeşitliliği yönetmek için yeni bir personel yönetimi stratejisi belirlemek gerekmiştir. Taylorizmden İnsan Kaynakları Yönetimine (İKY) giden üretim organizasyonundaki değişim çoklu kapasitelere ve farklılaştırılmış mal üretimine vurgu yapmaktadır. İKY çalışma organizasyonunda alternatifler olduğunu yeni ve ileri teknolojilerin üretim sürecine girmesinin çeşitliliğe izin verdiğini ifade etmektedir. İKY bir organizasyonda en tepe yöneticiden en alt kademedeki niteliksiz işçiye kadar tüm çalışanları kapsar. Bu terim organizasyon içinde bulunan işgücü kadar potansiyel olarak yararlanılabilecek işgücünü de ifade etmektedir. İKY'de amaç verimliliği arttırmak ve rekabet üstünlüğü sağlamaktır.

İKY kapsamında şu başlıklar yer almaktadır: Organizasyon Yönetimi, Personel İdaresi, İşgücü Yönetimi, Endüstriyel Yönetim. İKY sistemleri ise iş analizi, insan kaynakları planlaması ve çalışan seçimi, eğitim ve geliştirme, performans değerlendirme, kariyer geliştirme, iş değerlendirme, ücret yönetimi, iş güvenliği ve çalışan sağlığıdır.

---

## OKUMA 12-2

Savcı, İlkay, (2003), "İnsan Kaynakları ve Kültürlerarası Yönetim", *Mülkiye*, 239, Cilt: XXXVII, 115-139.

...

İnsan kaynaklarının ulusal sınırlar dışındaki hareketliliğinde en fazla karşılaşılan sorunlar, farklı toplumların, farklı tarihsel geçmişi ile gelişmişlik düzeyleri başta olmak üzere, siyasi, sınıfsal, hukuksal, kurumsal ve kültürel açıdan farklı düzenlemeleri olmasından kaynaklanmaktadır. Bunlar arasında, alt yapı sorunları, hükümet müdahaleleri, terör, yolsuzluk vb. sayılabilir. Bu durum aynı zamanda işgücünün ülkeden ülkeye hareketliliğini engelleyici de olabilmektedir. Örneğin, çift kariyerli aile olmak, kariyer fırsatları aramak, çocuklar için uygun eğitim olanakları gibi beklentileri karşılayacak düzenlemelerin gidilen ülkede yetersiz oluşu, özellikle vasıflı işgücünün gelişmekte olan ülkelerde çalışması önünde engel olabilmektedir. Bu nedenle, ikamet etme, sosyal güvenlik semsiyesinden yararlanma, iş güvencesi ve iş hukuku mevzuatları açısından uyum ça-

lışmalarının yapılması, yaşama standartlarına ilişkin dzenlemelerin gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Bunun yanında kltlrlerarası sağlıklı iletişim için eğitim konusu ayrıca önem taşımaktadır. Oysa ülkesinde yabancı kltlrlerden nüfus ve işçi barındıran ülkelerin (Almanya gibi), bu nüfusun ülkelerinde “geçici olduğu” şeklinde algıya sahip olmaları, onlara karşı kabullenme tavrı ve uygun politikalar geliştirememelerine yol açmaktadır. İster açık ister gizil olsun, insan hakları konusunda hassas olduklarını iddia eden batılı ülkelerde ırkçı ayrımcı tutumların var olduğu, engel olmaya çalışılsa da sık sık davranışa dönüştüğü bilinen bir gerçektir. Bu konuda çok kltlrllk yaklaşımını benimsemeyen ülkelerin başını Almanya ve İsviçre gibi ülkeler çekerken, en hoşgrll ve bütünleşmeye önem veren ülke olarak İsvi ne çıkmaktadır. Sonuç olarak, bu tür ayrımcı önyargıların, çalışma yaşamı içindeki ilişkilere de yansıdağı ve yöneticilerin etnosentrik davranışlar sergilemelerinde etkili olduğu görülmektedir.

Endüstri İlişkileri, küreselleşme sürecinden en fazla etkilenen alan olmuştur. Esneklik uygulamaları, bireysel performans değerleme, bireysel pazarlık, çalışanın bağlılık duygusunu sendikalardan alıp, çalıştığı örgüte aktarmasını öneren tekilci yönetim yaklaşımları, sendikaların g kaybetmesine neden olmaktadır. Bu açıdan bakıldığında sendikaların İK-Yye karşı olmaları doğaldır. Byleyi bir durumda farklı ülkelerde yatırım yapan yabancı ülke şirketleri, hissedarlar, işverenler ve sendikalar, kendilerinden oldukça farklı kltlrlerden gelen çalışanlarla sorunlar yaşayabilmektedirler. Bu sorunların bir kısmı, endüstri ilişkileri alanındaki farklılıklar, sendikaların tutumları, çalışma etiği, güdüleme sistemleri, liderlik biçimleri, görüşme ve arabulma teknikleri, uygun olmayan iletişim biçimleri, yorumlar, dşinme, hissetme ve yanıtlama tarzlarının altında var olan temel inançlar ve değerlerde yatmaktadır. Nitekim farklı ülkelerde Endüstri ilişkileri ve İKY uygulamalarının, ülkeden ülkeye değişebildiği gözlenmektedir. Örneğin Hindistan’da sendikalar ve diğer baskı gruplarının İKY uygulamaları üzerinde gll etkisi varken, İngiltere’de işgücünün ktlmesi şeklinde oluşuma engel olunamamaktadır.

---

### 12.3. Çalışma ekonomisine kurumsalci yaklaşım

---

İşgücü piyasasına kurumsalci yaklaşım ile standart teorik yaklaşım arasındaki fark kurumsalcıların bir seri ampirik gözleme dayanarak analiz yapmalarıdır. (Boyer&Smith, 2001).

Kurumsalci yaklaşıma göre işgücü piyasası kltrel, yasal ve kurumsal sistemlerden etkilenen “sosyal bir kurumdur”. (Solow 1990). Bu perspektif siyaset bilimi literatüründe ‘kapitalizmin çeşitliliği’ adı altında karşımıza çıkmaktadır. Bu yaklaşıma göre işgücü piyasalarında ‘etkin denge’ tek değildir, alternatif dengeler olabilir. Örneğin, Japonya, Almanya ve ABD başarılı piyasa sistemlerine sahiptir ama ekonomik şoklara ve teknolojik değişimlerin ücret üzerindeki etkisine yanıt vermekte zorlanan ülkelerdir. (Hall&Soskice 2001; Katz&Darbishire 1999).

Kapitalizmin lkeler arasındaki organizasyon çeşitliliğine dikkat çeken Thelen (2004:1) Fransa ve İngiltere’deki performans creti ödemeleri arasındaki farkın iş hukukundaki dzenlemelerin aynı olmamasından ileri geldiğini belirtmektedir. Bu çerçevede firmaların çalışma organizasyonlarının politik ve sos-

yal süreçlerin sonuçları olduğu ve baskın olan ekonomik perspektifle herhangi bir kopukluk yaratmadığı söylenebilir. (Hall 1975). Örneğin İKY'nin ortaya çıkması veya içsel işgücü piyasalarının oluşması bu kapsamda değerlendirilebilir.

Dunlop'un (1958) kurumsalcı yaklaşımına göre çalışma yaşamını yöneten "öz kurallar" ile bu kuralların uygulanmasını sağlayan "süreçler" olmak üzere iki kategori ayırt edilmektedir. Dunlop'a göre, çalışma yaşamı aktörlerini birbirine bağlayan ortak bir ideoloji vardır. Bu ideoloji kurumlar bünyesinde kurallara dönüşür ve çalışma yaşamını yönetir. Çalışma ilişkileri ağında etkili olan pek çok faktör vardır. Bunlar sendikalar, çevresel faktörler, teknoloji seçimi ve bütçe kısıtlarıdır.

Agliatta ve Boyer'in (1986) Marksist-Keynesci bir sentez yaklaşımı Fransız ekolü regülasyon teorisi küresel ekonomik ve sosyal sistemi yeniden üreten süreçler bütünü olarak tanımlanmaktadır. Emek-Değer teorisi üzerine kurulmuş olan Marksist teoriye göre ücret işçinin kendini yeniden üretmesine yetecek kadar olan emek miktarına eşit olan yaşamsal ücrettir. Marks'a göre emek maliyetinin düşmesi emeğin daha fazla ve daha yoğun kullanılmasına neden olur. Emeğin fiyatının düşmesi teknolojik ilerlemenin bir sonucu olabilir. Regülasyon teorisi ise tam bu noktadan hareketle modern kapitalizmin emeğin fiyatını sürekli düşürdüğünü ve dolayısıyla kapitalistin sürekli kar oranlarını arttırdığını ifade eder. Marksist-Keynesci sentez, ücretteki düşmeyi emeğin fiyatının değerinin altında belirlenmesi olarak açıklar. Keynes'e göre kapitalizmin daha iyi işlemesi için üretkenlikteki kazançların ücrete yansması gerekir.

---

### OKUMA 12-3

TEPAV, (2012), "Prof. Daron Acemoğlu, Bazı Milletler Neden Başarısız Olur?", 2. Merih Celasun'a Saygı Günü, 20.06.2012, [http://www.tepav.org.tr/upload/files/haber/1340285379-5.Daron\\_Acemoglu\\_\\_Bazi\\_Milletler\\_Neden\\_Basarisiz\\_Olur.pdf](http://www.tepav.org.tr/upload/files/haber/1340285379-5.Daron_Acemoglu__Bazi_Milletler_Neden_Basarisiz_Olur.pdf)

Ülkeler arasında kişi başına düşen gelir seviyeleri arasındaki farkın açıklaması nedir? Bu soru daha önce de defalarca soruldu. Etrafımızı çevreleyen modern çağda ülkelerin zenginlikleri arasındaki bu uçurum, Adam Smith, modern iktisadın başladığı nokta olarak kabul edilen Ulusların Zenginliği kitabını 1776 yılında yazdığı en zengin ile en yoksul milletler arasındaki uçurum 4 ya da 5 katti. Bugün ise bu fark 40 katın üzerinde. Peki, nasıl oluyor da kimi uluslar refah düzeyi ve yoksulluk, sağlık ve hastalık, gıda ve kıtlık açısından diğerlerinden bu kadar farklı bir konumda olabiliyor?

...

Kurumlar: Kapsayıcı mı, Dışlayıcı mı?

Bizim teorimiz kurumların yapısına, yani ekonomik ve siyasi hayatımızı düzenleyen resmi veya gayri resmi kurallara dayanmaktadır. Şüphesiz, yatırım ve inovasyon için elverişli ortamı sağlayan belirli ekonomik kurumlar vardır – mülki haklar, sözleşmelerin uygulanması vb. Bir ulusun yeteneğini en iyi şekilde göstermesini sağlayacak eşit şartlar sağlayabilen kurumlar "kapsayıcı ekonomik kurumlar" olarak adlandırılmaktadır. Bununla birlikte, kapsayıcı ekonomik kurumlar, kural değil istisnadır. Bu durum tüm dünyada tarih boyunca olduğu gibi bugün de geçerlidir. Geçmişte olduğu gibi bugün

de pek çok millet, mülkiyet haklarını koruyamayan, asayiş ve düzen sağlayamayan, anlaşmazlıkları çözüme kavuşturamayan ya da yenilikçiliği ödüllendirmeyen dışlayıcı kurumlara sahiptir. Bu kurumlar kesinlikle eşit şartlar sağlamamakta ve bu nedenle sürdürülebilir ekonomik büyümeyi teşvik edememektedir.

Ancak, daha önce de söylediğim gibi bu dışlayıcı kurumlar kazara oluşturulmuş kurumlar değildir. Bunlar kaynakları toplumun elinden alarak az sayıda kişinin yararına kullanmak için politik açıdan güçlü olanlar tarafından tasarlanmıştır. Böylesi kurumların devamlılığı ise gücü ve olanakları elitlerin ellerine veren dışlayıcı siyasi kurumlarca sağlanır. Bu elit grup aslında, bu dışlayıcı kurumları oluşturur, onların yaşamasını sağlar ve bunlardan faydalanır.

O halde asıl soru şudur: Neden bu dışlayıcı kurumlar ortaya çıkmakta ve varlıklarını sürdürebilmektedirler? İşte bu noktada denkleme siyaset dahil olmaktadır. Dışlayıcı siyasi kurumlar iktidarı bir grup azınlığın eline verdiğinde, siyasi gücü tekeline alan bu gruplar, iktisadi büyümeyi teşvik etmeyen bu kurumların varlıklarını sürdürmelerini sağlar.

...

Amerika kıtasının tarihi aydınlatıcıdır; zira kurumların ve ekonomik gelişmenin gidişatının dışlayıcı kurumlar kurma peşinde koşan elitlerin başarılı olup olmamasına nasıl bağlı olduğunu göstermektedir. Ancak Amerika kıtası dünyanın geri kalanını tamamen temsil etmemektedir. Dünyanın diğer pek çok bölgesinde, dışlayıcı kurumlar dışarıdan empoze edilmek yerine çoğunlukla içerdeki elitler tarafından oluşturulmaktadır. Örneğin İspanya ve İngiltere'yi 17. yüzyılda birbirinden ayıran şey, İspanya'daki mutlakiyetçi dışlayıcı kurumların devamlılığı ve İngiltere'de bunların giderek çökmesi ve yerini daha kapsayıcı kurumlara bırakmış olmasıdır. Yani Bazı Milletler Neden Başarısız Olur'un detaylı bir biçimde anlatmaya çalıştığı hikâyenin can alıcı kısmı, kurumsal değişim sürecidir.

...

---

## 12.4. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) yaklaşımları

---

Küresel bir ekonomik yapıda çalışma yaşamının uluslararası boyutu önem kazanır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) işçi, işveren ve hükümet eksenli üçlü yapısı içinde evrensel çalışma normlarını tanımlama işlevine sahiptir. ILO, "**insan onuruna yakışan iş**" in kriterlerini belirler. Söz konusu kriterler sosyal adalet ekseninde gelişmektedir ve insan haklarına saygı, saygın yaşam standartları, insanca çalışma koşulları, istihdam olanakları ve ekonomik güvenceleri geliştirme ve tüm çalışanlara ulaşırma olarak özetlenebilir.

İnsana yakışır iş gündemini yaşama geçirmek üzere, ILO dört stratejik hedef belirlemiştir<sup>1</sup>:

İş yaratılması

Çalışma yaşamındaki hakların güvence altına alınması

Sosyal korumanın yaygınlaştırılması

---

<sup>1</sup> Bkz.: <http://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/dw/lang--tr/index.htm>

## Sosyal diyalogun geliştirilmesi

Sözleşmeler, onaylayan üye ülkeler için bağlayıcı hükümler içermektedir. Tavsiye kararları ise, politika geliştirme, yasama ve uygulama konularında rehberlik görevi görmektedir.

Sözleşme ve Tavsiye Kararları, 1919'dan bu yana, çalışma yaşamı ile ilgili konuları kapsamıştır. Bunlar, dernek kurma, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı, zorla çalıştırma ve çocuk emeğinin yasaklanması, çalışma hayatında ayrımcılığın yok edilmesi, istihdam politikası, çalışma koşulları, sosyal güvenlik, iş güvenliği ve sağlığı, kadınların istihdamı ile göçmen işçiler ve özel kategorilerin istihdamı gibi konulardır.

ILO sözleşmelerin yasal olarak uygulamada geçerliliğinin denetimi ile ilgili etkin bir yöntem geliştirmiştir. Denetim, sözleşmelerle gelen yükümlülükler ne ölçüde uyulduğunu nesnel temeller bazında değerlendiren bağımsız uzmanlar tarafından gerçekleştirilmektedir. Ayrıca, örgütlenme özgürlüğünün ihlali ile ilgili şikayetlerin değerlendirildiği özel bir prosedür bulunmaktadır.

---

### *KUTU 12-2*

#### **Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri 59 Sözleşme**

Temel Sözleşmeler: 10 Temel Sözleşmenin tamamı

Yönetişim Sözleşmeleri (Öncelikli): 4 sözleşmeden 3'ü

Teknik Sözleşmeler: 177 Sözleşmeden 48'si

Türkiye tarafından onaylanan 59 sözleşmeden 55'i yürürlüktedir. 3 Sözleşmeye karşı çıkmıştır.

29 Ocak 2024 itibari ile geçtiğimiz 12 ayda onaylanan Sözleşme bulunmamaktadır.

Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri Listesi için bkz.: <https://www.ilo.org/tr/regions-and-countries/europe-and-central-asia/ilo-turkiye-ofisi/turkiyenin-onayladigi-ilo-sozlesmeleri>

ILO'nun düzenli olarak hazırladığı küresel eğilimler raporları ile ülke özelindeki raporlar çalışma yaşamını analiz eden önemli kaynaklardır:

OKUMA 12-4

**Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm: Eğilimler 2024**, <https://www.ilo.org/tr/resource/news/ilo-raporuna-gore-2024-yilinda-kuresel-issizlik-orani-artacak-giderek-artan>  
ILO raporuna göre 2024 yılında küresel işsizlik oranı artacak, giderek artan sosyal eşitsizlikler dikkat çekecek.

...

%5,1 olarak gerçekleşen 2023 küresel işsizlik oranı, 2022'deki %5,3 seviyesinin biraz altına inerek, sınırlı bir iyileşme gösterdi. Küresel iş açığı ve işgücü piyasasına katılım oranlarında da 2023'te iyileşme görüldü. Ancak rapora göre bu rakamlarda ufak bir değişiklik olduğunda kırılma noktaları ortaya çıkmaya başlıyor. İşgücü piyasası görünümünün ve küresel işsizliğin daha da kötüleşeceği öngörülüyor. 2024 yılında iş arayan kişi

sayısının 2 milyon artması ve böylelikle küresel işsizlik oranının 2023'teki %5,1 seviyesinden %5,2'ye çıkması bekleniyor. G20 ülkelerinin çoğunda net gelir azalmış durumda ve genel olarak bakıldığında, yaşam standartlarında meydana gelen enflasyon kaynaklı düşüşün "hızlı bir şekilde telafi edilmesi pek mümkün görünmüyor.

Ayrıca, yüksek ve düşük gelirli ülkeler arasında önemli farklılıklar görülmeye devam ediyor. İşsizlik oranı da 2023'te yüksek gelirli ülkelerde %4,5 seviyesinde kalırken, düşük gelirli ülkelerde %5,7 düzeyinde gerçekleşti.

2024'te kayıt dışı çalışma oranlarının küresel işgücünün yaklaşık %58'ini oluşturması bekleniyor.

ILO Genel Direktörü Gilbert F. Hounbo'ya göre, "...daha fazla sosyal adalet sağlanamazsa, sürdürülebilir bir iyileşme asla söz konusu olamayacak."

---

## 12.5. Sanayi devrimleri ve istihdam

---

Tarih boyunca teknolojik ilerleme, üretim sürecini değiştirerek üretimin yapıldığı toplumsal koşulları yeniden belirlemiş, sosyal ekonomik ve siyasal yapıları, kültürü, kurum ve kuruluşları yapısal ve işlevsel açıdan dönüştürmüştür.

İlk endüstri devriminde (1780-1840) buhar, madenlerin çıkarılmasını sağlamış, daha sonra imalat fabrikalarının kurulmasıyla zanaata dayanan üretim biçimine son verilmiştir. Buhar gücüyle çalışan lokomotifler vagonları çeken atların yerini almış, böylece hem ara hem de nihai ürünlerin nakliyesinin şekli değişmiştir. Avrupa'yı temelinden sarsan buharlı iplik ve dokuma tezgâhu endüstri devriminin öncülüğünü yapmıştır. Bu makinede, hiç deneyimi olmayan bir çocuk, yalnızca bir kolu ileri-geri çekerek bütün sistemi harekete geçirebilmiş ve gelişmiş şekliyle aynı anda 40-50 parçayı birden dokuyabilmiştir. 1840-1890 arasında kömür ve demir önemli madenler haline gelmiş ve pamuğun yerini almıştır. İkinci endüstri devriminde (1860-1914) petrol kömür ile rekabet eder hale gelmiş, daha sonra elektrik, yeni bir enerji kaynağı olmuş, şehirler aydınlanmış, insanlar arasındaki iletişim canlanmıştır, ev üretiminden fabrikalara geçilmiş, pazarlama yöntemleri geliştirilmiş ve örgütlenme arayışları başlamıştır.

Endüstri devrimleriyle ortaya çıkan fabrikalar yüzyılların birikiminin bir sonucudur ve yepyeni bir üretim sürecinin başlamasını sağlamıştır. 1920'lerde üretime başlayan Ford, standart otomobil üreten ilk fabrikadır. Her gün milyonlarca araba seri olarak çok nitelikli emek gücüne gerek olmadan üretilmiş ve zanaat üretimine göre ucuz bir fiyata satılmıştır. Ford otomobillerinin üretim süreci birçok yenilik içermektedir: Fordist iş organizasyonunda üretim sürecindeki küçük parçalara bölünen işler, yapılış sırasına göre bir hatta dizilmektedir, işçilerin üretim sırasında parça almak ya da alet kullanmak için gidiş-gelişleri önlenmektedir ve böylece Fordist montaj hattı ortaya çıkmaktadır. Montaj hızını arttırmak için kurulan hareketli bant üzerinde üretim, ilk defa Ford tarafından gerçekleştirilmiş olduğundan, bu üretim süreci Fordizm olarak anılmaktadır.

Ford otomobillerinin ve Fordizmin tüm dünyaya hâkim olduğu 1950'li yıllarda Japonya'da benimsenen yeni bir işletme anlayışı otomobil üretimine



yenilik getirmiştir. Toyota marka otomobillerde ürünün rekabetçi olması benimsemiş böylece seri ve standart üretime son verilerek yeni bir dönem başlatılmıştır. Toyota marka otomobil teknolojik ilerlemenin bir ürünüdür. Daha az emek gücüyle farklılaştırılmış mal üretilmektedir. Toyota üretiminde emek artık niteliklidir ve ürün farklılaştırılması için çalışır, zevklere ve tercihlere yanıt veren ürünler tasarlar, değişik modellerin üretimini sağlar. Toyota otomobil üretim süreci stoklama olmadan tam zamanında üretimi başlatmıştır. Böylece kitlesel üretim temelinde yapılan Fordizm'den 'esnek üretim'e geçilmiştir. Post-Fordizm olarak da adlandırılan bu yeni süreç, mikro-elektronik ve bilgisayar teknolojilerinde yaşanan ilerlemelere paralel olarak esnek üretimi olanaklı kılan sistemleri kullanmıştır (Ansal 1999).

Toyota'dan sonra üretim sürecinde çığır açan diğer bir gelişme Bill Gates'in bilgisayar alanına yaptığı katkıdır. Zaman zaman "Gatizm" olarak da nitelendirilen bu süreç bilgisayarı ve interneti (iletişim araçlarını) sadece üretimin değil, yaşamın merkezine de taşımıştır. 1990'lı yıllar, mikro elektronik ve AR&GE'lerin üretim sürecine girmesiyle tanımlanabilecek yeniliklere sahne olmuştur. Kişisel bilgisayar kullanımının yaygınlaşmasıyla hayata geçen bilgi akışı ve bilginin yayılma hızı, "bilgi"yi ayırt edici bir faktör haline getirmiştir. Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin (BİT) bireysel, toplumsal ve ekonomik yaşamın merkezinde ve çok çeşitli alanlarda (tüketim, üretim, ticaret, eğitim vs...) kullanılması yeni bir dönemin başladığının ilk işaretleri olarak kabul edilebilir. Artık "bilgi" ekonomide yeni üretken güçtür, rekabetçi piyasalar ile inovasyon yeni ekonomik sistemin merkezine oturmuştur. Yeni ekonomik sistemde değişim, sürekli esneklik ve inovasyon kapasitesi yaratmayı talep etmektedir. Bilgi yoğun olarak tanımlanan post-fordist üretim biçiminde öğrenmeyi emeğin yeni biçimi olarak ifade eden görüşler vardır (Gorz 1999 ve Zuboff 1989).

Birçok kavramın başına "yeni" konularak tanımlanan bugünkü ekonomik sistemde "yeniliğin" içeriğinde ileri teknoloji vardır. Teknolojik gelişmeler, Doğu bloğunun yıkılması ve serbest piyasa modelinin üstünlüğü ile açıklanan "yeni ekonomi" kapitalizmin yeni bir evresidir. Bilgiye erişimin geçmiş dönemlere göre daha kolay ve hızlı olmasını sağlayan BİT, ülkeleri birçok bakımdan birbirine yaklaştırarak bugün küreselleşme olarak adlandırılan dönemi başlatmıştır. BİT uzantısı olarak tanımlanan yeni ekonomide özellikle internet, üretim sürecini ve bununla bağlantılı olarak işgücü piyasalarını değişime uğratmaktadır. BİT üreten ve kullanan sektörlerde istihdam yapısı ve çalışmanın fiziki koşulları değişmiştir, yeni iş alanları ve meslekler ortaya çıkmıştır. Yönetim stratejisi, üretim süreci, pazarlama yöntemleri, firma organizasyonu bakımından da değişimler vardır. Yoğun BİT kullanan sektörlerde (hizmet sektörü ile bazı sanayi kollarında) talep edilen işgücü, BİT kullanabilen niteliklere sahip olmalıdır. Geleneksel sektörlerde veya yenilik yapmamış sektör ve/veya işletmelerde istihdamda bir azalma olurken, BİT ürün ve hizmet üretimi sektörleri büyümektedir.

BİT'nin, üretim sürecinde yarattığı değişimlerin başında gelen esnek üre-

tim sistemlerine geçiş, çalışma statülerinde ve sosyal güvenlik sistemlerinde değişiklikler yaratmıştır. Tam zamanında üretim yapabilmeye olanak veren, hızlı değişimlere kolayca uyum sağlayacak olan bir üretim organizasyonu olan esnek üretimde, geçici işçilik, atipik çalışma biçimleri ile düzensiz işler artış göstermiştir. Düzensiz işlerde çalışanların içinde kadınlar, gençler, niteliksiz işgücü, göçmenler gibi alt gruplar oluşmuştur. Çalışma biçimlerinde meydana gelen değişimlerin yanı sıra ileri teknolojiler emeğin niteliksel ve niceliksel kullanımını çok hızlı değiştirmektedir. Bu bakımdan BİT'nin işgücü piyasasında başlattığı dönüşüm, işgücünü söz konusu gelişmelere göre hazırlamayan ekonomiler açısından yapısal uyumsuzluklara neden olarak önemli bir işsizlik sorunu yaratmıştır. (Ataman 2006:19-25).

Eğer, üçüncü Sanayi Devrimi bilgisayarlaşma ve 20. yüzyılın ortalarında dijital çağı başlaması ise **Dördüncü Sanayi Devrimi yapay zekâ**, robotlar, otonom cihazlar, üç boyutlu yazılımlar, nanoteknoloji ve bilimsel kavramlar ve pratiklerdir (Blanke 2016). Kuşkusuz, dördüncü sanayi devrimi yeni üretim süreçleri doğuracaktır. Günümüzde sadece bir bilgisayar ile yapılan çok sayıda iş vardır. Her ev bir üretim yeri olabilir. Bu çerçevede bilgisayar üretimi ve okullarda bilgisayar eğitimi verilmesi, çalışma yaşamında yeniliklere uyum kapasitesinin artırılması ve ömür boyu öğrenme stratejilerinin desteklenmesi önemli hale gelmektedir.

## **12.6. Endüstri 4.0: Yapay zekâ iş dünyası için tehdit mi, fırsat mı?**

---

Yapay zekânın istihdam ve iş dünyasının geleceğini nasıl şekillendireceği çalışma ekonomisi alanında merak edilen konuların başında geliyor. (Ortaş 2024). Kimi görüşlere göre yapay zekâ ortadan kaldırdığı iş kadar yeni iş yaratacak. Bu durumda işlerin niteliği değişecek ama nicelik değişmeyecek. Yapay zekâ analizler ve öneriler sağlayacak ancak sorumluluk insanlara ait olacak. Yapay zekâ ile yaşanan dönüşüm sonucu geleceğin yeni mesleklerini ve bu mesleklerin gerektireceği becerileri ortaya koyan araştırmada 25 yeni geleceğin mesleğine yer verilmiştir. Kesayak (2024) çalışmasına göre, mevcut mesleklerin gerektirdiği beceriler ile yeni meslekler ortaya çıkacaktır. Yeni mesleklerde aranan niteliklerde kişilerin iletişim, dijital okuryazarlık, analiz yetenekleri, analitik düşünme, problem çözme, yapay zekâ sistemlerindeki özel teknolojilerin kullanımını gibi yeteneklere sahip olması beklenmektedir. Yapay zekânın iş gücü verimliliğini artırmada, iş gücü maliyetlerini düşürmede, insan kaynaklarının yapısını optimize etmede ve yeni iş talepleri yaratmada devrim niteliğinde sonuçlar getireceği öngörülmektedir (Zhang ve Lu, 2021). Yapay zekânın gelişimi ile risk altında olan işlerle birlikte, otomasyon sonucu ortaya çıkan yeni işlerin ekonomi üzerindeki etkisi bir arada değerlendirildiğinde sonucun nötr olacağı öngörülmektedir (Gries ve Naudé, 2018). 2018 yılında Dünya Ekonomik Forumu tarafından düzenlenen rapora göre işlerin %71'i insanlar aracılığı ile yapılmaktadır. (WEF, 2020, s.34). Fakat 2022 yılı için öngörülen nokta, verilen oranın %52'ye düşeceği ve işlerin %48'inin makineler ve algoritmalar tarafından yapı-



lacağıdır (YÖK, 2019, s.32).

Becerilerin ve insanlar tarafından gerçekleştirilen işlevlerin dönüşüm çağı ile yavaş yavaş yapay zekâ sistemlerine ve teknolojilere kayması beklenmektedir. Önümüzdeki on yılda robotların ABD'deki işlerin yaklaşık %40'ını, Birleşik Krallık'taki işlerin %30'unu, Almanya'daki işlerin %35'ini ve Japonya'daki işlerin %21'ini değiştireceği belirtilmektedir. (Mahfudz v.d., 2021: 20).

Yapay zekâ çağı ve teknolojik dönüşüm ile birlikte talep azalışı beklenen meslekler arasında; veri giriş elemanları, muhasebe ve bordro memurları, muhasebeciler, montaj-fabrika işçileri, banka vezne memurları, müşteri hizmetleri çalışanları, finansal analist gibi iş rolleri bulunmaktadır (WEF, 2020, s.30 ve Ak-sakal 2021).

Sonuç olarak, otomasyonun ve paralelinde yapay zekâ ve robotik gelişmelerin, çalışanların yaptıkları görevleri üstlenmesi beklenirken, bu teknoloji aracılığı ile güçlü bir yer değiştirme etkisinin yaşanacağı tahmin edilmektedir. Üretkenliği artıran bu teknolojinin toplam işgücünü artıracaklarını savunan görüşlerin aksine, yaşanması muhtemel yer değiştirme etkisinin işgücü, ücretler ve emek talebinde de azalmalara yol açması beklenmektedir.

Yapılan araştırmalar sonucu, 2030 yılına kadar işlerin büyük çoğunluğunun yapay zekâ teknolojisine dayalı olarak yapılması yüksek bir ihtimal olarak görülürken; özellikle imalat, inşaat, toptan ve perakende sektörlerinin bu durumdan ciddi ölçüde etkileneceği öne sürülmektedir. Bu çerçevede emek faktörünün birçok noktada sorunlarla yüzleştiği ve işgücü piyasasındaki dengenin emek aleyhinde bozulma eğiliminde olduğunu saptanmıştır.

Yapay zekâ kapasite oluşturmada uluslararası iş birliği, daha adil ve dayanıklı bir yapay zekâ ekosistemi oluşturmak, dünya çapında paylaşılan refah ve insan gelişimi için fırsatları açığa çıkarmak için çok önemlidir. Raporda küresel yapay zekâ yönetimini şekillendirmek, insan onurunu ve çalışma standartlarını korumak ve herkes için ekonomik fırsatları genişletmek amacıyla iş birliğine dayalı çabaların sürdürülmesi çağrısı yapılıyor. (Paweł Gmyrek at all. (2023).

## **12.7. Ekonomi Nobel Ödülü 2023: Eşitsizlik ve kadının istihdama katılımı**

---

İsveç Kraliyet Bilimler Akademisi, Nobel Ekonomi Ödülü'nün, 2023 yılında ABD, Harvard Üniversitesinden Profesör Claudia Goldin eşitsizlik ve kadının istihdama katılımına odaklanan araştırmaları ile aldı. Çalışma ekonomisi alanında Uzman Goldin (2006) kadınların istihdamını, eğitimini ve aile yapısını dönüştüren sessiz devrim makalesinde işgücüne katılımın talepten dolayı arttığını, arzın bazı politikalarından dolayı geliştiğini fakat sürecin çok uzun oldu-

ğunu ve emek istediğini ifade ediyor. (Ökten 2023). Goldin'e göre (2006) 1960'lı yıllarda çoğu —üniversite derecesine sahip olanlar bile— uzun bir süre işgücünde olmayı planlamamıştı. İş, bir kariyer değil, “geri dönülebilecek” bir işti. Bu kadınların beceri seti, nihai yaşam döngüsü işgücüne katılımlarıyla orantılı değildi.

Erkekler ve kadınların birleşen rolleri, son yüzyılda toplumda ve ekonomide gerçekleşen en büyük ilerlemelerden biridir. Ancak, işgücü piyasasında eşitlik olması için “son” bölüm ne içermelidir? Goldin'e göre çözümün (mutlaka) hükümet müdahalesini içermesi gerekmez ve erkekleri evde daha sorumlu hale getirmesi de gerekmez (bunun da bir zararı olmazdı). İşlerin zaman esnekliğini artırmak için yapılandırma ve ücretlendirme konusunda değişiklikler yapılmalıdır. Şirketler, uzun saatler çalışan ve belirli saatlerde çalışan bireyleri orantısız bir şekilde ödüllendirmese ücretlerdeki cinsiyet farkı azalır veya tamamen ortadan kalkabilirdi. Bu tür bir değişim teknoloji, bilim ve sağlık gibi çeşitli sektörlerde başladı, ancak kurumsal, finansal ve yasal dünyalarda daha az belirgindir. (Goldin 2014).

## Özet

İktisat biliminde karşılaştırmalı üstünlükler teorisi bir grubun bir mali göreceli olarak daha az maliyetle üretebildiği bir durumda ticaretin ticaret yapan iki taraf için de nasıl faydalı olacağını anlatır. Uluslararası ticaretin işgücü talebine etkisi teknolojik değişikliğin işgücü talebine etkisi ile benzerlik gösterir. Eğer ticaret mal fiyatı ve diğer üretim faktörlerinin fiyatını etkiliyorsa işgücü talebi de etkilenecektir. Bir ülkenin dış ticaret hacminin genişlemesi sonucunda ihracat artarsa işgücü talebi artar. İthalatın artması bazı yerli mallarının talebini düşürebilir. Fordizmin standart üretim ve katı uzmanlık gerektiren üretim süreçlerine karşılık insan kaynakları yönetiminde farklılaştırılmış mal üretimine vurgu yapılmaktadır. Taylorcu sistemde standart mal üretimi kapasitesinin üstünde veya altında çalışmaya izin vermezken, yeni teknolojiler esnek üretim sayesinde tam zamanında ve talep edilen miktarda üretim yapabilir. İşgücü piyasasına kurumsalcı yaklaşım ile standart teorik yaklaşım arasındaki fark kurumsalcıların bir seri ampirik gözleme dayanarak analiz yapmalarıdır.

Küresel bir ekonomik yapıda çalışma yaşamının uluslararası boyutu önem kazanır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) işçi, işveren ve hükümet eksenli üçlü yapısı içinde evrensel çalışma normlarını tanımlama işlevine sahiptir. Bu çerçevede "insan onuruna yakışan iş" in kriterlerini belirler. Söz konusu kriterler sosyal adalet ekseninde gelişmektedir ve insan haklarına saygı, saygın yaşam standartları, insanca çalışma koşulları, istihdam olanakları ve ekonomik güvenceleri geliştirme ve tüm çalışanlara ulaştırma olarak özetlenebilir.

Tarih boyunca teknolojik ilerleme, üretim sürecini değiştirerek üretimin yapıldığı toplumsal koşulları yeniden belirlemiş, sosyal ekonomik ve siyasal yapıları, kültürü, kurum ve kuruluşları yapısal ve işlevsel açıdan dönüştürmüştür. Eğer, üçüncü sanayi devrimi bilgisayarlaşma ve 20. yüzyılın ortalarında dijital çağın başlaması ise dördüncü sanayi devrimi yapay zekâ, robotlar, otonom cihazlar, üç boyutlu yazılımlar, nanoteknoloji ve bilimsel kavramlar ve pratiklerdir.

### Anahtar kavramlar

Karşılaştırmalı üstünlükler	Fordizm	İnsan kaynakları yönetimi
Post-Fordizm	Esnek çalışma	Kurumsal iktisat
Uluslararası Çalışma Standartları	Dördüncü sanayi devrimi	

## Kaynakça

Aglietta, Michel, (1997), *Régulation et Crises du Capitalisme*, éd. Odile Jacob, La découverte.

Aksakal, N. Yavuz, & Ülgen, B. (2021). *Yapay Zekâ ve Geleceğin Meslekleri*. TRT Akademik, 6(13), 834-853. <https://doi.org/10.37679/trta.969285>

Ataman, C. Berrin, (2006), *Türkiye İşgücü Piyasasında Bilgi ve İletişim Teknolojileri*, İmaj Yayınevi, Ankara.

Boyer, Robert ve Yves Saillard, (1995), *Théorie de la Régulation: L'état des Savoirs*, Paris, La découverte 1995.

Blamke, Jennifer, (2016), *Dünya Ekonomik Forumu*, (WEF), <http://tr.euro-news.com/2016/01/19/davos-ta-ana-tema-4-sanayi-devrimi/>

Blinder, Alan S., (2006), *Offshoring The Next Industrial Revolution*, *Foreign Affairs*, 85, March.

Boyer, George R. and Robert S. Smith, (2001), "The Development of the Neoclassical Tradition in Labor Economics", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 54, no. 2 (January), s.199-223.

Brynjolfsson, Erik and Andrew McAfee, (2011), *Race Against The Machine*, Digital Frontier Press, Lexington Massachusetts.

Brynjolfsson, Erik and Andrew McAfee, (2014), *The Second Machine Age*, W.W. Norton&Company, Inc., NY-London.

Cahuc, Pierre&André, Zylberberg, (2004), *Labor Economics*, Çev. William McCuaig, MIT Press.

Dunlop J.T., (1958), *Industrial Relations Systmes*, Southerne Illinois Press.

Ehrenberg R.,ve Robert Smith, (2009), *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*, Pearson Ed., NY.

Freysinnet, Jacques, (1982), *Politiques d'Emploi des Grands Groupes Français*, Presses Universitaires de Grenoble.

Goldin, Claudia, (2006), "The Quiet Revolution That Transformed Women's Employment, Education, and Family", *The American Economic Review*, 96(2),1-21. <http://www.jstor.org/stable/30034606> (erişim 12.08.2024).

Goldin, Claudia, (2014), "A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter", *American Economic Review*, 104(4): 1091-1119, <http://dx.doi.org/10.1257/aer.104.4.1091>

Sabel, Charles F., (1982), *Work and Politics: The Division of Labour and Industry*, Cambridge University Press, pp. 194-195.

Savcı, İlkay, (2003), "İnsan Kaynakları ve Kültürlerarası Yönetim", *Mülkiye*, 239, Cilt: XXXVII, 115-139.

Schwab, Klaus, (2015), "The Fourth Industrial Revolution What It Means and How to Respond", <https://www.foreignaffairs.com/articles/2015-12-12/fourth-industrial-revolution>

Paweł Gmyrek at all. (2023), *Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality*, ILO, [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@inst/documents/publication/wcms\\_890761.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@inst/documents/publication/wcms_890761.pdf)

Piore, Michael J., ve Charles F. Sabel, (1984), "The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity", New York.

Ortaş, İbrahim, (2024), *Yapay Zekâ Fırsat mı Tehdit mi? Yararlı mı Zararlı mı?*, <https://www.turkishnews.com/tr/content/2024/02/09/yapay-zeka-firsat-mi-tehdit-mi-yararli-mi-zararli-mi/>

Osterman, Paul, (2008), "Reconsidering Institutional Labor Economics", MIT Sloan School of Management November, <http://web.mit.edu/osterman/www/Institutional-Labor-Economics.pdf>

Ökten, Çağla, (2023), "2023 Nobel İktisat Ödülü-İşgücü piyasasını tarihsel veriyle anlamak", 16 Kasım 2023, <https://sarkac.org/2023/11/2023-nobel-iktisat-odulu/> (Erişim 08.08 2024).

Hall, P. A., ve Soskice, D. W., (Ed.), (2001), *Varieties of capitalism: The institutional Foundations of Comparative Advantage (Vol. 8)*, Oxford University Press.

ILO, (2016a), "Küresel işsizliğin 2016 ve 2017 yıllarında artması öngörülüyor", Haberler, <http://www.ilo.org/ankara/lang--tr/index.htm> (Erişim 21/02/2016)

ILO, (2016b), *World Employment Social Outlook (WESO) Trends 2016*, Geneva, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_443480.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_443480.pdf) (Erişim 21/02/2016)

Katz H., and Darbshire O., (2000), *Converging Divergencies: Worldwide Changes in Employment Systems.*, ILR Press/Cornell University Press, Ithaca.

Kesayak, Burak, 2024, *Yapay zeka ve istihdam iş dünyasının geleceğini nasıl şekillendirecek?*, <https://www.techinside.com/yapay-zeka-ve-istihdam-is-dunyasinin-gelecegini-nasil-sekillendirecek/>

TEPAV Politika Notu, (2011), AB- G. Kore Serbest Ticaret Anlaşması Türkiye Otomotiv Sektörü İçin bir Tehdit mi? Şubat. Ankara. [http://www.tepav.org.tr/upload/files/1297757178-5.AB\\_G.Kore\\_Serbest\\_Ticaret\\_Anlasmasi\\_Turkiye\\_Otomotiv\\_Sektoru\\_Icin\\_Tehdit\\_Mi.pdf](http://www.tepav.org.tr/upload/files/1297757178-5.AB_G.Kore_Serbest_Ticaret_Anlasmasi_Turkiye_Otomotiv_Sektoru_Icin_Tehdit_Mi.pdf)

TEPAV, (2012), "Prof. Daron Acemoğlu, Bazı Milletler Neden Başarısız Olur?", 2. Merih Celasun'a Saygı Günü, 20.06.2012, [http://www.tepav.org.tr/upload/files/haber/1340285379-5.Daron\\_Acemoglu\\_\\_\\_Bazi\\_Milletler\\_Neden\\_Basarisiz\\_Olur.pdf](http://www.tepav.org.tr/upload/files/haber/1340285379-5.Daron_Acemoglu___Bazi_Milletler_Neden_Basarisiz_Olur.pdf)

## Seçilmiş okumalar

Aldan, A. (2021), *Rising Female Labor Force Participation and Gender Wage Gap: Evidence From Turkey*. Soc Indic Res 155, 865–884. <https://doi.org/10.1007/s11205-021-02631-9>

Casebourne, Joanna, (2003), *Work, Poverty and Welfare Reform*, Centre for Economic & Social Inclusion. Cornwall.

Danile M., Bernhofen and John C. Broun, (2005), "An Empirical Assessment of the Comparative Advantage Gains from Trad: Evidence From Japan", *American Economic Review*, 95 March 2005, pp.208-225.

Denizli, A. A. (2024). *Türkiye Cumhuriyeti'nde Kadın İşgücü ve İstihdamı: Kalkınma Planları Perspektifinden Bir İnceleme*. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 23(3), 1072-1092. <https://doi.org/10.21547/jss.1359298>

Elger, T., ve Fairbrother, P., (1992), "Inflexible Flexibility: A Case Study of Moldularisation", in Gilbert, N, Burrows, R. ve Pollert, A. (eds), *Fordism and Flexibility: Division and Change*, London: The MacMillan Press Ltd.

Gorz, André, (2001), *Yaşadığımız Sefalet*, Çev. Nilgün Tural, *Ayrıntı Yayınları*, İstanbul.

Jessop, Bob, (2005), "Hegemonya, Post-Fordizm ve Küreselleşme Eksekinde Kapitalist Devlet", *İletişim Yayınları*, İstanbul.

Omay, U. (2011). *Yedek İşgücü Ordusu Olarak Kadınlar. Çalışma Ve Toplum*, 3(30), 137-166.

Parlak, Zeki, (1999), "Yeniden Yapılanma ve Post-fordist Paradigmalar", *Bilgi Sosyal Bilgiler Dergisi*, ss. 83-102.

Sayer, A., ve Walker, R., (1992), *The New Social Economy: Reworking of the Division of Labour*, Oxford: Blackwell.

Selenko, E., Bankins, S., Shoss, M., Warburton, J., & Restubog, S. L. D. (2022). *Artificial Intelligence and the Future of Work: A Functional-Identity Perspective*. *Current Directions in Psychological Science*, 31(3), 272-279. <https://doi.org/10.1177/09637214221091823>

Shen, Y., Zhang, X. (2024), *The impact of artificial intelligence on employment: the role of virtual agglomeration*. *Humanit Soc Sci Commun* 11, 122. <https://doi.org/10.1057/s41599-024-02647-9>

Shuangshuang, Y., Zhu, W., Mughal, N. et al., (2023), *The impact of education and digitalization on female labour force participation in BRICS: an advanced panel data analysis*. *Humanit Soc Sci Commun* 10, 598. <https://doi.org/10.1057/s41599-023-02020-2>

Vikström, Johan ve diğerleri, (2013), "The effectiveness of active labor market policies: Evidence from a social experiment using non-parametric bounds", *Labour Economics*, V.24, October 2013, p. 58–67.

Wood, S., (1988), "Between Fordism and Flexibility: the US Automobile Industry", in Hyman, R. and Streeck, (eds), *New Technology and Industrial Relations*, Oxford: Blackwell.

## Çalışma soruları

Talep esnekliği yüksek olan malın ithalatının artması işgücü talebini hangi yönde etkiler.

Esnek çalışmanın ücretler ve işsizlik üzerindeki etkisini tartışınız.

Kurumsalci yaklaşıma göre çalışma yaşamını yöneten kurallar nelerdir? Açıklayınız.

"İnsan onuruna yakışan iş" kavramının kriterleri nelerdir?

Sanayi devrimlerini işgücü piyasalarında yarattığı fırsatlar ve sorunlar bakımından tartışınız.

Yapay zekâ iş dünyası için bir fırsat mı tehdit mi? Tartışınız.

Uzaktan çalışma biçimi iş-yaşam dengesini sağlamada etkili oldu mu? Tartışınız.

## KONU ENDEKSİ

### A

*Aktif İşgücü Piyasası Politikaları*  
150, 229

*Asgari ücret* 63, 74, 80, 95, 117,  
121

*Ayrımcılık* 105, 141, 142, 143,  
146, 147,  
149, 150, 151, 152

### B

*Beşeri sermaye* 33

*Boş zaman* 84

*Bütçe kısıtı* 81, 84, 85, 105

### Ç

*Çalışma* 1, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13,  
14, 15,

16, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 29,  
30,

31, 32, 33, 34, 35, 36, 40, 43, 54,  
55,

60, 79, 80, 82, 102, 103, 104, 105,  
109, 111, 115, 118, 121, 124, 137,  
138, 148, 150, 151, 152, 161, 165,  
166, 168, 176, 180, 182, 183, 194,  
198, 204, 205, 209, 223, 224, 227,  
233, 234, 235, 238, 240, 241, 244

### E

*Eksik rekabet* 245

*Enflasyon* 80, 207

*Eşürün eğrisi* 78

*Etkinlik ücreti* 245

### F

*Fayda maksimizasyonu* 245

*Friksiyonel işsizlik* 207, 211, 222

### G

*Gelir* 50, 53, 57, 79, 81, 86, 87, 88,  
90, 101,

129, 137, 138, 166

*Gelir etkisi* 81, 86, 87

### H

*Hanehalkı üretimi* 81

*Hicks grev modeli* 201

### İ

*İşsel işgücü piyasası* 136

*İkame etkisi* 72

*İstihdam* 41, 43, 54, 56, 58, 59, 60,  
100,

105, 111, 120, 147, 174, 222, 223,  
232, 236

*İşgücü* 21, 22, 25, 26, 32, 33, 34,  
39, 40,

41, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53,  
54,

56, 58, 59, 60, 61, 63, 64, 75, 76,  
77,

78, 79, 80, 81, 86, 90, 91, 92, 93,  
97,

100, 101, 102, 103, 104, 105, 107,  
108, 109, 111, 112, 114, 117, 118,

120, 121, 126, 128, 129, 131, 133,  
134, 137, 138, 141, 142, 143, 144,

146, 148, 149, 150, 151, 156, 160,  
165, 180, 182, 190, 200, 203, 208,

209, 210, 211, 213, 223, 227, 229,  
231, 232, 233, 236, 241, 242, 243,  
244

*İşgücü arz eğrisi* 39, 47

*İşgücü arz esnekliği* 90, 103

*İşgücü piyasası* 39, 40, 61, 111,  
120, 236

*İşgücü piyasasında esneklik* 121,  
227, 231

*İşgücü talep eğrisi* 39, 49

*İşgücü talep esnekliği* 63, 75, 78

*İşsizlik* 33, 41, 42, 43, 55, 56, 58,  
60, 80,

95, 96, 97, 98, 104, 115, 135, 198,  
202, 204, 207, 208, 209, 210, 212,

219, 222, 223, 224, 236

### K

*Kar maksimizasyonu* 49, 68, 69,  
71, 80



## M

*Monopson* 74, 245

## N

*Normatif ekonomi* 28, 34, 245  
246

## Ö

*Ölçek etkisi* 72, 245

## P

*Parasal ücret* 56, 246  
*Pareto optimal* 32, 246  
*Phillips Eğrisi* 246  
*Pozitif Ekonomi* 246

## R

*Reel ücret* 47, 57, 118  
*Rekabet* 50, 74, 79, 130, 133, 136,  
154, 188

## S

*Sendika* 77, 100, 105, 186, 187,  
188, 189,  
190, 191, 192, 193, 195, 196, 197,  
198, 200, 201, 203, 204, 205  
*Sendika fayda fonksiyonu* 195

## T

*Talep esnekliği* 244, 246  
*Tam istihdam* 223, 246  
*Tam rekabet* 246  
*Toplu pazarlık* 33, 246

## Ü

*Ücret* 13, 16, 17, 25, 27, 32, 33, 45,  
46, 49,  
50, 55, 56, 57, 72, 79, 80, 84, 88,  
89,  
91, 92, 95, 96, 102, 109, 110, 114,  
115, 116, 119, 120, 122, 123, 125,  
127, 128, 131, 137, 138, 139, 140,  
145, 149, 150, 151, 152, 197, 215,  
218, 221, 246