

## ÇALIŞMA EKONOMİSİNİN TEMEL KAVRAMLARI

### Çalışma Ekonomisi Nedir?

Çalışma ekonomisi, **emek arz ve talebinin karşılaştığı ve emeğin fiyatı olan ücretin belirlendiği emek piyasalarının işleyişi ve bu piyasalarda ortaya çıkan sorunlarla uğraşan bir disiplindir. (AS-2015)**

### Emeğin sahip olduğu şu 3 boyut onu ayrı kılmaktadır.

1. Emek bir üretim faktörüdür,
2. Emek bir insan kaynağıdır ve
3. Emek temel bir gelir kaynağıdır

### Çalışma ekonomisinin cevabını aradığı sorulardan bazıları şunlardır: (DS-2015)

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

### Emek Piyasalarına Genel Bir Bakış

Emek piyasaları söz konusu olduğunda **emek arz ve talebinin karşılaştığı, ücret ve diğer çalışma koşullarının belirlendiği bir ortamı ifade etmektedir. (AS-2013)**

Modern bir ekonomide mevcut birçok piyasa arasında emek piyasası en önemli olanıdır. Hane halklarının çoğu, hizmetlerini günlerinin büyük bir kısmını geçirdikleri bu piyasada satarak gelir elde ederler.

Emek piyasası, firmalar açısından faaliyet gösterilmesi zorunluluğu olan 3 yaşamsal piyasadan birisidir. Bunun dışında kalan diğer iki piyasa ise ürün ve sermaye piyasalarıdır. Emek ve sermaye piyasaları firmaya gerekli girdilerin sağlanmasında, ürün piyasası ise elde edilen ürünün satılmasında önem taşımaktadır.

Emek piyasalarını diğer piyasalardan ayıran farklı özellikleri; **(AS-2015) (AS-2014)**

- \* İstihdamının çalışan ve çalıştıran arasında kişisel bir ilişkiyi ifade etmesi, emek piyasasını mal ve diğer piyasalardan ayıran belki de en önemli özelliktir.
- \* Pek çok piyasada ürünler standart bir yapıya sahipken yani çoğu birbiriyle benzerlik gösterirken; emek piyasasına arz edilen emek büyük ölçüde heterojendir.
- \* Emek piyasası hakkında genellikle hem işveren hem de işçi bakımından bir bilgi eksikliği söz konusudur.
- \* Pek çok sayıda emek piyasasının var olması emek piyasalarının bir diğer özelliğidir.
- \* Emek piyasalarında grup ilişkilerini etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Genellikle iş arayanların sayısı açık işlerin sayısından daha fazladır.
- \* Emek talebinin türetilmiş bir talep olması emek piyasalarını da farklı kılmaktadır.

### Çalışma Ekonomisinin Bazı Temel Kavramları

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) çalışma ekonomisi alanında genel kabul görmüş standart tanımlar oluşturmaktadır. **(AS-2014)**

**Aktif Nüfus (AS-2015)**

Aktif ya da faal nüfus, çalışma çağında yani 15 ve daha yukarı yaş grubunda olup kurumsallaşmamış nüfustan oluşmaktadır. **Buna, aynı zamanda, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus adı da verilmektedir.**

Kurumsallaşmamış nüfus, Türkiye İstatistik Kurumu'na göre; "okul, yurt, otel, çocuk yuvası, huzurevi, özel nitelikli hastane, hapishane, kışla ve orduevi gibi yerlerde ikamet edenlerle yabancı uyruklular dışındaki nüfustur". **(DS-2015)**

$$\text{Aktif Nüfus} = \text{İşgücü} + \text{İşgücüne Dahil Olmayanlar}$$

**İşgücü**

**İşgücü bir ülkedeki emek arzını insan sayısı yönünden ifade eden bir kavramdır.** Başka bir tanımlama ile bir ülkedeki nüfusun üretici durumda bulunan yani ekonomik faaliyete katılan kısmıdır. **(AS-2014)**

$$\text{İşgücü} = \text{İstihdam Edilenler} + \text{İşsizler} \quad \text{(AS-2013)}$$

Diğer taraftan, işsiz kalan ve çalışmak istediği halde iş bulamadığı için iş aramaktan vazgeçen kişiler de işgücü içinde sayılmazlar. Bunlara, "**cesareti kırılmış işçiler**" adı verilir. **(AS-2013)**

Türkiye İstatistik Kurumu'na göre, işgücüne dahil olmayanlar, işsiz veya istihdamda bulunmayan kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfustur. **İşgücüne dahil olmayanlar aşağıdaki gruplara ayrılmıştır:** **(AS-2015) (AS-2013)**

- ∂ İş aramayıp çalışmaya hazır olanlar: Çeşitli nedenlerle bir iş aramayan ancak 2 hafta içinde işbaşı yapmaya hazır olduğunu belirten kişilerdir.
- ∂ İş bulma ümidi olmayanlar: Daha önce iş aradığı halde bulamayan veya kendi vasfına uygun bir iş bulabileceğine inanmadığı için iş aramayan ancak işbaşı yapmaya hazır olduğunu belirten kişilerdir.
- ∂ Diğer: Mevsimlik çalışma, ev kadını olma, öğrencilik, irad sahibi olma, emeklilik ve çalışamaz halde olma gibi nedenlerle iş aramayıp ancak işbaşı yapmaya hazır olduğunu belirten kişilerdir.
- ∂ Mevsimlik çalışanlar: Mevsimlik çalışması nedeniyle iş aramayan ve işbaşı yapmaya da hazır olmayan kişilerdir.
- ∂ Ev işleriyle meşgul: Kendi evinde ev işleriyle meşgul olması nedeniyle iş aramayan ve iş başı yapmaya da hazır olmayan kişilerdir.
- ∂ Öğrenci: Bir öğrenim kurumuna devam etmesi nedeniyle iş aramayan ve iş başı yapmaya da hazır olmayan kişilerdir.
- ∂ Emekli: Bir sosyal güvenlik kuruluşundan emekli olduğu için iş aramayan ve iş başı yapmaya da hazır olmayan kişilerdir.
- ∂ Çalışamaz halde: Bedensel özür, hastalık veya yaşlılık nedeniyle iş aramayan ve işbaşı yapmaya da hazır olmayan kişilerdir.
- ∂ Diğer: Ailevi ve kişisel nedenler ve bunun dışındaki diğer nedenler ile iş aramayan ve işbaşı yapmaya da hazır olmayan kişilerdir.

**İstihdam**

İstihdam kavramı, geniş anlamda üretim faktörlerinin üretim sürecinde kullanılmasını ifade eder. **Dar anlamda istihdam ise emek faktörünün üretim sürecinde bir girdi olarak kullanılmasıdır.**

$$\text{İstihdam Oranı} = \frac{\text{İstihdam Edilenler}}{\text{Aktif Nüfus}} \times 100$$

**İşsizlik**

**Ülkemizde işsizliği Hane halkı İşgücü Anketi'ne göre ölçen Türkiye İstatistik Kurumu'na göre,** "referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kar karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiç bir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan tüm kişiler işsiz nüfusa dahildirler."

$$\text{İşsizlik Oranı} = \frac{\text{İşsizler}}{\text{İşgücü}} \times 100$$

### **Eksik istihdam**

İşgücü, istihdamdakiler ve işsizler olarak iki gruba ayrılır. Bu iki kategori arasında üçüncü bir kategori daha vardır ki bu da eksik istihdamdır. Eksik istihdam, istihdamın sektörel dağılımı içinde tarımın ağırlıkta olduğu, ücretsiz aile işçilerinin yoğun olarak bulunduğu ve işsizlik sigortası uygulamasının bulunmadığı ülkelerde, işgücünün gereği gibi değerlendirilememesinden kaynaklanan önemli bir sorundur.

### **Eksik istihdamın boyutları şu şekilde belirlenebilir: (AS-2014)**

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

Kişinin yaptığı iş ile eğitiminin uyuşmamasını Livingstone **Eğitim-İş Boşluğu** olarak adlandırmıştır. (AS-2013)

ICLS'nin 1998 yılında yapılan 16. toplantısında, eksik istihdamın tanımı ve ölçülmesi yeniden gözden geçirilmiş ve bu konuda önemli bir adım atılmıştır. Buna göre eksik istihdam, **Zamana Dayalı Eksik İstihdam ve Yetersiz İstihdam olarak ikiye ayrılmıştır.**

**Zamana dayalı eksik istihdam**, çalışma süresinin yetersizliği nedeniyle ilave bir iş arayan ve bu işte çalışmaya müsait olanların durumunu ifade eder.

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

**Yetersiz istihdam**; yetersiz istihdam şu üç durumda söz konusu olmaktadır.

1. **Niteliğe dayalı yetersiz istihdam durumu**: İşçinin sahip olduğu niteliğin, işin gerektirdiğinden çok daha fazla olmasıdır. Yani, işçinin kapasitesini tam olarak kullanamaması durumudur.
2. **Gelire dayalı yetersiz istihdam durumu**: Normal çalışma süresinin altında çalışmamakla birlikte elde edilen gelirin çok düşük olması durumudur. (AS-2013)
3. **Aşırı çalışmaya dayalı yetersiz istihdam**: Aşırı istihdam olarak da isimlendirilebilecek bu durumda kişilerin gelirlerinin azalmasına rağmen referans dönemindekinden daha az sürelerle çalışmak istemeleri söz konusu olmaktadır.

Yetersiz istihdam, her ülkenin içinde bulunduğu duruma göre birçok farklı sebebi içerebilir. Bunlardan bazıları şöyle sıralanabilir: (AS-2014)

**Mesleki niteliklerin yetersiz ve yanlış kullanılması, mevcut işlerdeki gelirin yetersizliği, aşırı çalışma süreleri, iş yapılmasında gerekli olan alet, ekipman ve eğitimin yetersizliği, sosyal hizmetlerin yetersizliğidir.**

### **İşgücüne Katılma Oranı**

İşgücüne katılma oranı, istihdam edilenlerle işsiz olup aktif olarak iş arayanların toplamının oluşturduğu işgücünün aktif

nüfusa oranıdır. Bu oran, aktif nüfus içerisinde işgücünün nispi ağırlığını gösterir.

$$\text{İşgücüne Katılım Oranı} = \frac{\text{Çalışanlar} + \text{İşsizler}}{\text{Aktif Nüfus}} \times 100$$

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

### **Bağımlılık Oranı (DS-2014)**

Bağımlılık oranı, çalışma çağındaki kişilere bağımlı olan nüfusun kaba bir ölçüsüdür.

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

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

### **Emek Verimliliği**

Genel olarak üretim sürecine katılan üretim faktörleriyle elde edilen üretim arasındaki ilişkiyi ifade eden verimlilik, toplumların ekonomik refah düzeylerinin temel belirleyicisi olarak kabul edilen bir kavramdır.

Eğer üretim miktarı, üretimde kullanılan toplam faktör miktarına bölünüyorsa “toplam verimlilik”, üretim faktörlerinden sadece birisine oranlanıyorsa “kısmi verimlilik” söz konusudur.

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

$$\text{Emek Verimliliği} = \frac{\text{Toplam Ürün}}{\text{Çalışılan Süre}}$$

**Emek verimliliğini belirleyen unsurların başında, üretimde kullanılan emeğin kalitesi gelmektedir. Kuşkusuz, emeğin kalitesi ile eğitim düzeyi arasında doğru orantılı bir ilişki bulunmaktadır. (DS-2014)**

EMEK ARZI

Zaman Kullanımında Alternatifler

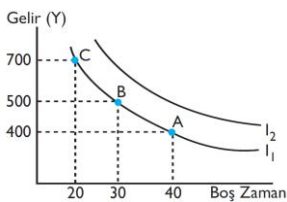
Zamanın çalışmak dışında kalan alternatif kullanım alanları ise “boş zaman” başlığı altında toplanmıştır. Bu başlık altında toplanan faaliyetler, yemek yemekten uyumaya, TV seyretmekten ev işlerini yapmaya kadar farklı özellikler taşıyabilmektedir.

Çalışma ekonomisinin genel kabul görmüş “**Neo Klasik Çalışma/Boş Zaman Teorisi**” aracılığıyla kendi çalıştığı süreyi seçmekte hür bir kişinin çalışma süresini nasıl belirlediği analiz edilmektedir. Neoklasik analiz haftalık 100 saatlik sürenin ne kadarının “çalışmak” ne kadarının ise “boş zaman kullanmak” seçeneğinde kullanacağını analiz edilirken **fayda maksimizasyonunu esas alınır.**

Boş zamanın da diğer mallar gibi tüketiciye fayda sağlaması ve fiyatının olması (boş olarak değerlendirilen her saatin değeri o sürede çalışılrsa idi kazanılacak olan gelire eşittir), onun da tıpkı mal ve hizmetler gibi bir talep fonksiyonunun olabileceğini göstermektedir.

Boş Zaman Tercihi ve Farksızlık Eğrileri

Bireylerin zamanlarının ne kadarını boş zaman olarak tüketmek isteyecekleri her şeyden önce tercihleri ile ilgilidir. Tercihler, bir malın diğer mal ve hizmetlere göre arzu edilebilirliği hakkındaki kişilerin psikolojik hisleri ve sezgileridir. **Tercihler doğuştan subjektiftirler (kişisel) ve kişinin etnik yapısı, sosyoekonomik sınıfı, mesleği ve kişiliği ile ilgili faktörler tarafından potansiyel olarak etkilenirler. (AS-2014)**



Farksızlık Eğrileri Seti

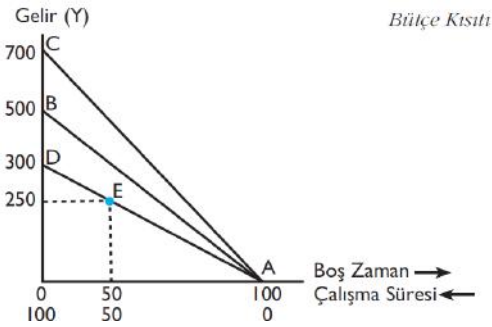
Farksızlık eğrisi, bireyin zaman kullanımını tercihlerinden boş zaman ile çalışma (gelir) arasındaki tercihlerini gösterir. Eğri üzerindeki her nokta farklı tercihleri göstermekle birlikte bireye aynı faydayı sağlamaktadır.

İnsanların kullanabilecekleri zaman miktarı sabit olduğundan, insanların daha fazla çalışıp para kazanmaları durumunda, doğal olarak tüketebilecekleri boş zaman miktarı azalacaktır. **Eğri bu nedenle negatif eğimlidir. (DS-2015)**

Eğri boyunca aşağıdan yukarıya gidildikçe, aynı miktar (10 saat) boş zamandan vazgeçmesi istenilen şahıs A’dan B’ye 100 liralık artış isterken B’den C’ye daha fazla (200 liralık) fark istemektedir. **Bunun nedeni orijine yaklaştıkça boş zaman miktarının gittikçe azalmasıdır. İktisadın temel konularından olan Nedret (kıtlık) Kanunu’na göre miktarı azalan şey değerlendirilecektir. Bu durum farksızlık eğrilerinin KONVEKS (dış bükey) olmalarına neden olur. (AS-2015), (DS-2015), (AS-2014)**

Fayda Maksimizasyonunun İkinci Unsuru: Tüketim İmkânları

Farksızlık eğrilerinin orijinden uzaklaştıkça daha yüksek fayda düzeyini gösterdiği bilindiğine göre, aslında sorunun çözümü için orijinden en uzaktaki bir farksızlık eğrisinin üzerinde bulunmak yeterlidir. **Ancak bu basit akıl yürütmenin doğru olabilmesi için bireyin bu konuda herhangi bir kısıtla karşılaşmaması gerekir. Kişinin çalışabileceği süre haftalık 100 saattir yani zaman birey için bir kısıt oluşturmaktadır.**



**Birey zamanının tamamını çalışarak geçirirse C noktasında, boş zaman olarak geçirirse A noktasında bulunur. (AS-2015), (DS-2014)**

**Bütçe Kısıtı:** Veri ücret düzeyinde satın alınabilecek boş zaman ve çalışma sürelerinin sınırını belirler. Eğrinin dikey eksenini kestiği nokta veri piyasa ücretinde zamanın tümü çalışarak değerlendirildiğinde elde edilecek azami geliri, yatar eksenini kestiği nokta ise zamanın tümü boş zaman olarak tüketildiğinde elde edilecek geliri (sıfır) göstermektedir. (AS-2014)

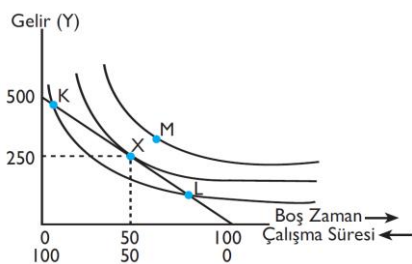
Bütçe kısıtı kişinin piyasada kazanacağı ücret oranı veri iken mümkün olabilen bütün farklı gelir ve çalışma süresi kombinasyonlarını gösteren doğrudur. Şekilde bütçe kısıtı düz bir doğru şeklindedir ve dolayısıyla eğimi sabittir. **Ekonomik açıdan doğrusal bütçe kısıtı, ücret oranının sabit olduğu ve çalışılan süre ile birlikte değişmeyeceği anlamına gelir. (AS-2015)**

Kısıtın negatif eğimli olması boş zaman miktarı arttıkça gelirin azalacağını ifade eder. Bütçe **kısıtının eğiminin ücret oranına eşit olması ikinci özelliğidir.**

### Bireyin Faydasını En Çoklayan Zaman Kullanım Tercihi

Faydasını maksimize etmek (azamileştirmek) isteyen birey;

- ∂ Mümkün olabilen en uzaktaki farksızlık eğrisinin üzerinde bulunmak isteyecek ancak
- ∂ Bütçe kısıtının ötesine geçemeyecektir



Faydasını azamileştirecek çalışma süresini seçmek isteyen birey hem bütçe kısıtının üzerinde hem de orijinden olabildiğince uzak bir farksızlık eğrisi üzerinde bulunmak durumundadır. Bu iki şartı sağlayan nokta farksızlık eğrisinin bütçe kısıtına teğet olduğu **X noktasıdır. (AS-2014)**

Faydayı en üst düzeye ulaştırmak bazen emek piyasasına girmeme kararı vererek sağlanabilir. Birey için çalışmaya başlayıp başlamama kararı bir anlamda fayda/ maliyet analizi yapılmasını gerektirir. **Emek piyasasında bulunmakla elde edilecek fayda çalışmanın kişiye yükleyeceği maliyetin üstünde ise emek piyasasında bulunmak birey açısından karlıdır.**

Böyle bir durumda bireyin farksızlık eğrisi dik ya da dile yakın olur. **Bunun nedeni ise "bireyin boş zamanının değerli olmasıdır."**

## Ücret Oranındaki Değişmeler ve Gelir ve İkame Etkileri

Ücret oranının yükselmesi bireyin çalışma kararını etkileyen ve ters yönde çalışan iki etki meydana getirir.

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

Ücret oranı yükseldiğinde zamanı boş olarak geçirmenin maliyeti de yükselecek, bu durum bireyi daha fazla çalışmaya yönleltecektir. Bu etkiye de **ikame etkisi** denilmektedir.

**Gelir Etkisi:** Ücret sabitken gelir değişimine bağlı olarak çalışma süresinin nasıl değişeceğini gösteren etkidir. Örneğin kişiye miras kalması veya piyangodan para kazanması neticesinde işgücü piyasasından çekilmesi. (AS-2015)

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

## Bireysel Emek Arz Eğrisi



### Geriyek Kıvrımlı Bireysel Emek Arz Eğrisi

Belirli bir ücret düzeyine kadar ikame etkisi daha kuvvetli olduğundan ücret yükselmeleri çalışma süresinin artmasını sağlarken sonrasında gelir etkisinin daha kuvvetli olması çalışma süresinin azalmasına neden olacaktır. (AS-2014)

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

## Piyasa Emek Arz Eğrisi

**Piyasa Emek Arz Eğrisi:** Emek piyasasında çeşitli ücret düzeyleri ile çalışma süreleri arasındaki ilişkiyi gösteren **pozitif eğimli** eğridir. (AS-2015) (DS-2014) (AS-2013) (AS-2013)

Piyasa kişilerden oluştuğuna göre, çeşitli ücret düzeylerinde piyasadaki şahısların tek tek çalışma sürelerini toplarsak o ücret düzeyinde piyasadaki toplam emek arz miktarını bulabiliriz.

## Emek Arz Kararı ve Ücret Oranları

Kişilerin herhangi bir mesleği seçip seçmemeleri veya çalışma sürelerini belirlemeleri sadece ücret oranına bağlı değildir. Örneğin, yapılan işin zorluğu/kolaylığı (yani çalışma koşulları) gibi başka hususlarda bu konuda önemli bir unsurdur. Bu aşamada emek arz eğrisi çizilirken dikey eksen de neden örneğin çalışma koşulları yerine ücret oranının seçildiği sorusu akla gelebilir. **Bunun üç nedeni vardır.**

1. İlk olarak, ücretler ölçülebilir nitelikte iken mesleğin diğer özellikleri böyle değildir.
2. İkinci olarak her ne kadar bazı kimseler için emek arz kararında ücret dışı unsurlar etkili olabilse de pek çok kişi bu kararı ücret oranlarına bakarak vermektedir.
3. Son olarak ücret oranı bir mesleğin daha esnek özelliklerindedir. Bir mesleğin zorluğu/kolaylığı, çalışma koşulları, kökleri derinde olan ve yavaş değişen özellikleridir.



**Emek arzını etkileyen ücret dışı unsurlar (AS-2013) (AS-2013)**

- ✎ Diğer ücret oranları
- ✎ Ücret dışı gelir
- ✎ Bireylerin boş zamanı tercih etmeleri
- ✎ İşlerin ücret dışı yönleri
- ✎ İşçi sayısının artması



## EMEK TALEBİ

### Tek Değişken Faktörün Emek Olması Durumunda Emek Talebi

**Emek talebinin türetilmiş bir talep olduğu, yani işverenlerin mal ve hizmet üretebilmek için emek talep ettikleri gerçeği, emek piyasalarının en belirgin özelliğidir.** İnsanlar mallar ve hizmetleri bizzat onlardan sağladıkları fayda sebebiyle talep ederlerken emek, işverenler tarafından “bir şey üretmek amacıyla” talep edilir.

**Bu açıdan herhangi bir tür emeğe olan talep iki şeye bağlıdır:**

1. Ürünün üretilmesinde emeğin ne derece verimli olduğu
2. Ürünün piyasa değeri

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

### Marjinal Karar Alma Kuralı

Emek talebi ile ilgili analizde temel soru “kısa dönemde firma kaç işçi istihdam etmelidir? **Bu amaçla talep teorisinin varsayımlarını gözden geçirmek gereklidir; (AS-2015)**

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

Bu varsayımlar altında karını maksimize etmek isteyen bir firmanın işçileri -firmanın karına katkıları bir lira dahi olsa- istihdam edeceğini söyleyebiliriz

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

### Kısa Dönemde Denge İstihdam Düzeyinin Belirlenmesi

- × **Toplam Ürün (TP):** Firmanın kısa dönemde sermaye miktarı sabitken farklı düzeylerde işgücü istihdam ederek elde ettiği üretim miktarıdır. **(AS-2014)**
- × **Emeğin Ortalama Ürünü (APL):** İşgücü başına düşen üretim miktarıdır. Toplam ürünün emek miktarına bölünmesi ile bulunur
- × **Emeğin Marjinal Ürünü (MPL):** Sermaye sabitken emek girdisinin bir birim arttırılması sonucunda toplam üründe meydana gelen değişikliktir
- × **Azalan Verimler Kanunu:** Üretim faktörlerinden birisi sabit tutulurken diğer faktörün miktarı arttırıldığında toplam üründeki artışın bir noktadan sonra azalacağını ifade eden iktisat kanunudur.
- × **Emeğin Marjinal Ürün Geliri (MRPL):** Son işe alınan işçinin toplam üründe sağladığı artışın parasal karşılığıdır.

Karını azamileştirmek isteyen işveren işe alacağı son işçinin firmaya sağladığı parasal getiri (MRPL) maliyetinden (W) büyük olduğu müddetçe istihdamı arttıracak,  $MRPL=W$  olduğunda ise istihdamda durma noktasına ulaşacaktır.

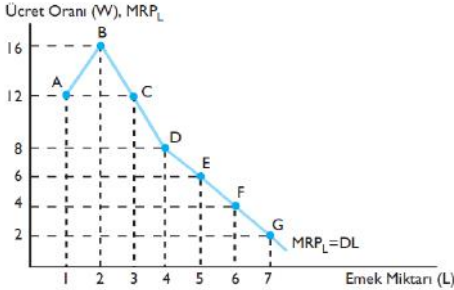
$$W = MRPL \text{ veya } W = MPL \times MR$$

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

$$W = P \times MPL \text{ veya } W/P = MPL \text{ (DS-2015)}$$

### Firmanın Kısa Dönem Emek Talep Eğrisi

**Kısa Dönem Emek Talep Eğrisi:** Sermaye ve diğer bütün faktörler sabitken ücret oranı ile firmanın emek talep miktarı arasındaki ilişkiyi gösteren eğridir. (AS-2013)



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

**NOT:** Piyasanın tamamının emek talebi ise piyasadaki bütün firmaların taleplerinin yatay toplamı ile elde edilir.

### Üretim Faktörlerinin Tamamının Değişken Olması Durumunda Emek Talebi

Soru firmanın üretimini gerçekleştirmek için ne kadar sermaye ve ne kadar emek kullanacağıdır. Firmanın bu kararını iki faktör etkiler. (AS-2014)

Bunlar:

1. **Sermaye/emek kombinasyonlarına teknolojinin getirdiği sınırlar,**
2. **Üretim faktörlerinin nispi fiyatlarıdır.**

İlk faktörü eş ürün eğrileri, ikinci faktörü ise eş maliyet doğruları yardımıyla açıklanır.

### Faktörler Arası İkame: Eş Ürün Eğrileri

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

### Eş Ürün Eğrilerinin Özellikleri (AS-2015)

- ∂ Bu özelliklerin başında negatif eğimli olmaları gelmektedir
- ∂ Eş ürün eğrilerinin ikinci özelliği orijinden bakıldığında dış bükey olmalarıdır.
- ∂ Bu özellik azalan **marjinal teknik ikame** oranı kavramı ile ilgilidir
- ∂ Eş ürün eğrilerinin üçüncü özelliği orijinden uzaklaştıkça daha yüksek üretim düzeyini göstermesidir.
- ∂ Son olarak eş ürün eğrilerinin kesişmeme özelliği vardır.

**NOT:** Eş ürün eğrisinin negatif eğimli olması emek istihdamının artırılması durumunda sermaye istihdamının azaltılması gerektiğini gösterir. (AS-2015) (AS-2014)

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

### Faktör Fiyatları: Eş Maliyet Doğruları

**Eş Maliyet Doğrusu:** Sermayenin maliyeti ve ücret oranı veri iken bir firmanın belirli bir miktardaki parasıyla (üretim bütçesi) satın alabileceği bütün farklı sermaye ve emek kombinasyonlarını gösteren eğridir. (AS-2013)

### Eş Maliyet Doğrularının Özellikleri (AS-2014)

1. Eş maliyet doğrularının başlıca özelliği, "negatif eğimli olmaları" dır

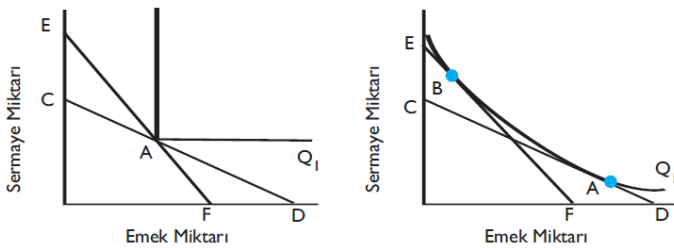
2. Eş maliyet doğrularının ikinci özelliği, “eğiminin sabit ve faktör fiyatlarının birbirine
3. oranına ( $w/r$ ) eşit olması” dır.
4. Üçüncü özellik, üretim bütçesindeki değişikliklerin eş maliyet doğruları ile gösterilebilmesidir.
5. Son olarak, “faktör fiyatlarındaki değişikliklerin eş maliyet doğruları ile gösterilebilmesi” doğruların bir başka özelliğidir.

**NOT: Emek fiyatı sabitken sermaye ucuzlarsa eş maliyet doğrusu DİKLEŞİR.** Sermaye fiyatı sabitken emek fiyatı ucuzlarsa eğri yatıklaşır. (AS-2013)

### Eş Ürün Eğrisinin Kavisliliği ve Faktörler Arası İkame

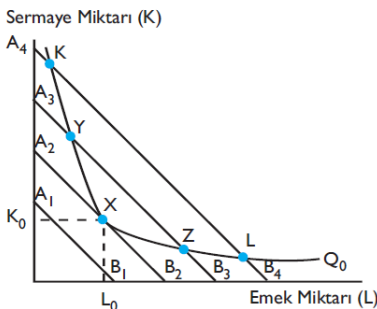
Eş ürün eğrilerinin kavisliliği ile faktörler arası ikame ilişkisini “faktörlerin birbirlerini hiç ikame etmedikleri” ve “faktörlerin birbirlerini mükemmel oldukça yakın bir şekilde ikame ettikleri” durumlar için açıklayabiliriz.

Eğrinin kavislik derecesi arttıkça faktörler arası ikame kolay, kavislik derecesi azalıp eğri “L” formunda olduğu gibi köşeli hale yaklaştıkça **faktörler arası ikame zordur.** (DS-2015)



### Uzun Dönemde İstihdam Düzeyinin Belirlenmesi

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



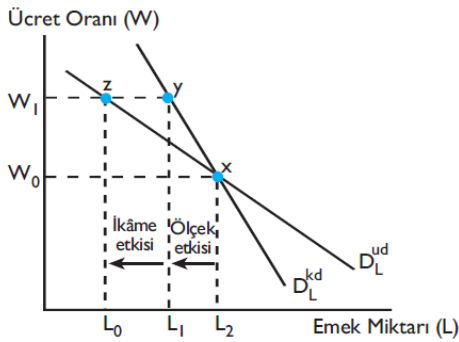
üretimin olabilen en düşük maliyetle yapıldığı noktayı araştırdığımız için, hem  $Q_0$  eş ürün eğrisi hem de orijine en yakın eş maliyet doğrusu üzerinde bulunan faktör kombinasyonunu araştırmaktayız. **Bu ise Y ve Z noktalarının değil, X noktasının gösterdiği kombinasyondur.** (AS-2015)

### Uzun Dönemde Ücret Değişimi

- \* **Ölçek Etkisi:** Ücret artışı veya azalışı sonucunda firmanın optimal üretim düzeyinin değişmesine bağlı olarak emek talebinde meydana gelen değişimdir. (AS-2014)
- \* **İkame Etkisi:** Ücret oranındaki bir değişmeye bağlı olarak sermayenin emek yerine kullanılması nedeniyle emek talebinde meydana gelen değişimdir.

### Kısa ve Uzun Dönem Talep Eğrileri

**Uzun Dönem Emek Talep Eğrisi:** Hem emek hem de sermaye faktörleri değişken olduğunda ücret oranı ile firmanın istihdam düzeyi arasındaki ilişkiyi gösteren eğridir. (DS-2014)



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

### Emek Talebini Etkileyen Ücret Dışı Unsurlar (DS-2014) (AS-2013)

- Ürün talebindeki değişimler
- Verimlilik değişmesi
- İşveren sayısı
- Diğer üretim faktörlerinin fiyatları

**Bu unsurlardaki değişimler emek talebini artırıyorsa eğrinin bir bütün olarak SAĞA, azaltıyorsa SOLA kayması ile gösterilir.**

## EMEK PİYASASI DENGESİ

### Rekabetçi Piyasalarda Emek Piyasası Dengesi

#### Tam Rekabet Piyasasında Tek Ücret Kanunu

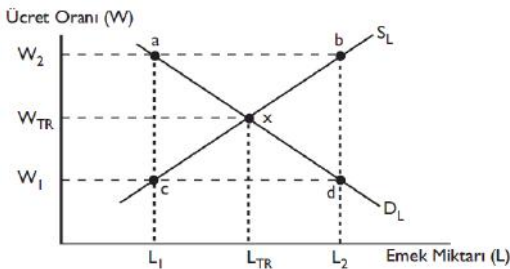
Emeğin fiyatı olan ücretin temel belirleyicileri **emek arzı ve talebidir**.

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

#### Tam rekabetçi bir emek piyasası için aşağıdaki varsayımlar kabul edilmektedir: (AS-2015) (AS-2014)

- × Firmalar karlarını, işçiler ise faydalarını azamileştirme peşindedirler.
- × Piyasa şeffaftır.
- × Firmalar ve işçiler piyasadaki işler ve ücretler hakkında tam bilgiye sahiptirler.
- × Piyasada homojenite vardır. işçiler beceri ve verimlilik bakımından, işler ise ücret dışı gelirler ve çalışma şartları bakımından homojendirler (birbirinin aynı özelliklere sahip).
- × İş piyasasında çok sayıda işçi ve işveren vardır, sendikalar yoktur.
- × Piyasadaki bütün işler işçilerin rekabetine açıktır.

**Denge Ücreti:** Emek arz ve talebini eşitleyen ücrettir. işsizliğin olmadığı bu ücret düzeyine **piyasayı temizleyen ücret** de denilir. (AS-2014) (AS-2013)



Tam rekabet piyasasında denge kararlı bir dengedir. X denge noktasından sapmalar geçicidir ve mutlaka tekrar X no ta-sına döner.

**Tek Ücret Kanunu:** Tam rekabet piyasalarında kısa dönemde denge ücretinden sapmalar olabilsede uzun dönemde arz ve talep güçlerinin piyasayı tekrar denge ücretine getireceğini ifade eden kuraldır. (AS-2014) (DS-2015)

#### Piyasa Dengesinde Değişmeler

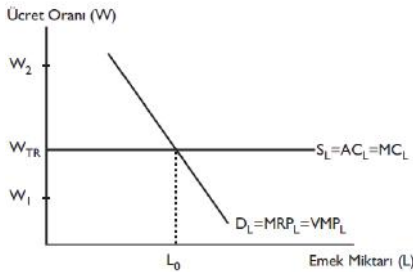
Talep Fazlası	Arz Fazlası: (AS-2014)
Emek arz veya talep eğrilerindeki kaymaya bağılı olarak veri ücret düzeyinde emek talep miktarının emek arz miktarından fazla olması durumudur.	Emek arz veya talep eğrilerindeki kaymaya bağılı olarak veri ücret düzeyinde emek arz miktarının emek talep miktarından fazla olması durumudur
<ul style="list-style-type: none"> <li>× Emek arz eğrisi sabitken emek talep eğrisi sağa kayar</li> <li>× Emek talep eğrisi sabitken emek arz eğrisi sola kayar (AS-2015)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>× Emek talep eğrisi sabitken, emek arz eğrisi sağa kayar (DS-2015)</li> <li>× Emek arz eğrisi sabitken emek talep eğrisi sola kayar (AS-2015)</li> </ul>
<b><u>İşverenler arası rekabet artar, ücretler yükselir, istihdam düşer.</u></b>	<b><u>İşçiler arasında rekabet yaşanır, ücretler düşer, istihdam artar.</u></b>

#### Ücret Rijitliği (Katılığı) Durumunda Dengelenme

**Ücret Katılığı:** Parasal ücretlerin; sendikalar, toplu sözleşme düzeni veya işverenlerden kaynaklanan sebeplerle azalmaması halidir. (DS-2014) (AS-2013)

Ücretler azalma yönünde yapışkan ise arz veya talep kaymasına bağlı olarak piyasada arz fazlası oluştuğunda bozulan piyasa dengesi tekrar kurulabilir mi? Böyle bir durumda piyasanın yeniden dengeye gelmesini sağlayan unsurlar **nispi ücretler ve faktör hareketliliğidir. (AS-2015)**

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



Tam rekabetçi firmanın ücret düzeyi piyasada belirlenir ve bunu firmanın değiştirme gibi bir gücü yoktur. **İstihdam düzeyini belirleyen ise iki unsur vardır.**

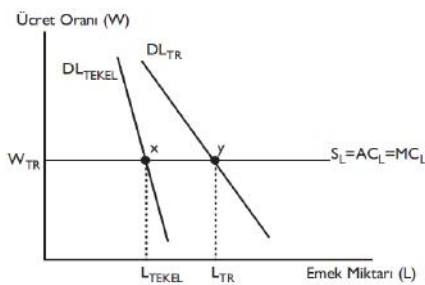
1. Ücret
2. Marjinal ürün değeri

Ücret istihdam edilen işçinin firmaya maliyetidir, marjinal ürün değeri ise getirisidir. Firma işçinin getirisi ücretinden yüksek olduğu sürece istihdamı artırır. Ne zamanki getiri ile gider eşitlenirse firma için istihdam durur.

**Marjinal ürün değeri (VMP veya MRP)**, ilave işçinin istihdam edilmesi ile para birimi cinsinden toplumun sağladığı ekstra üretimi gösterir ve son işçinin verimliliği ile ürün fiyatının çarpımına eşittir. Azalan verimler yasası gereği marjinal ürün değeri azalan bir seyir izler.

- $MRP > w$  ise istihdam artar
- $MRP < w$  ise istihdam azaltılır (AS-2015)
- $MRP = w$  ise istihdam durdurulur

### Tekelci Bir Firma için Piyasa Dengesi



Tekelci bir firmanın emek talep eğrisinin tam rekabetçi bir firmanın emek talep eğrisinin sol tarafında yer aldığı ve daha dik olduğu görülmektedir. **Bu farklılığın temel nedeni tam rekabetçi bir firmada marjinal gelirin malın fiyatına eşit olmasına karşılık, tekelci bir firmada marjinal gelirin fiyattan küçük olmasıdır. (AS-2015)**

Ürün piyasasında tam rekabetçi bir firma, fiyat alıcısı konumunda olduğundan ürettiği bütün malları piyasada oluşan fiyatta göre satmak durumundadır. elde ettiği gelir (marjinal gelir) aynı zamanda malın fiyatına eşit olmaktadır **Tekelci bir firma daha çok mal satabilmek için fiyatı düşürmek zorundadır. İşte bu nedenle söz konusu firma için marjinal gelir fiyata eşit olmayacaktır. (AS-2014)**

- Firma istihdam dengesi için;
- $MRP > w$  ise istihdam artar
  - $MRP < w$  ise istihdam azaltılır
  - $MRP = w$  ise istihdam durdurulur

**Tekel piyasada firmanın istihdamı tam rekabetçi firmaya göre daha düşüktür. (AS-2013)**

### Oligopolcü Bir Firma İçin Piyasa Dengesi

Oligopol piyasası, endüstrideki üretimin büyük bir kısmının **az sayıda firma tarafından yapıldığı bir piyasa türüdür. (DS-2014)**

Oligopol piyasasında firmaların üretim, satış, yatırım ve reklam planlarında karşılıklı bağımlılık söz konusudur. Bir firmanın bu değişkenlerle ilgili bir manüplasyonu diğer firmaların buna misillemede bulunmalarına neden olmaktadır. Bu tür piyasalarda işkolundaki toplam üretimin büyük bir kısmını gerçekleştiren az sayıda büyük firma emek piyasasında da etkilidir

### Ücret Belirlemede Marjinal Verim Teorisine İki Alternatif Model

**Etkin Ücret Teorileri:** Neoklasik teorinin kabul etmediği ücret artışlarının işgücü verimliliğini arttıracaklarını savunan teori-dir. Bir başka deyişle daha yüksek ücret alan işçiler daha verimli bir şekilde çalışmaya başlarlar. Bu durumda ücret yükseldiğinde işgücü miktarını azaltmaya gerek yoktur.

#### Etkin Ücret Teorisinde Ücret-Verimlilik Bağlantısı: Etkin Ücret Modelleri

Etkin ücret teorileri ücret artışlarının verimlilik artışı meydana getirebilmesini “Etkin Ücret Modelleri” ile beş farklı açıdan açıklar.

1. **Beslenme Modelleri:** Ücret artışlarının işgücünün daha iyi beslenmesini sağlayacağını, bunun ise işgücünü daha sağlıklı ve güçlü kılarak daha verimli çalışmasını sağlayacağını ileri süren modellerdir.
2. **Kaytarma Modeli:** işgücü nün denetlenmediği durumlarda kaytarma eğiliminde olduğunu savunan modellerdir. Buna göre işçilere piyasa ücretinin üstünde ücret verilmesi işten çıkarılmasının fırsat maliyetini arttıracak için işçiler kaytarmamayı tercih edeceklerdir.
3. **İşçi Devri Modeli:** İşgücüne piyasa denge ücretinin üstünde ücret ödenmesinin işçi devrini düşürerek verimliliği arttıracaklarını savunan etkin ücret modelidir. (AS-2013)
4. **Sosyolojik Modeller:** İşçi işveren ilişkisini karşılıklı hediye değişimi olarak açıklayan etkin ücret modelleridir. Buna göre işveren işçiye hediye olarak ücret verirse işçiden buna karşılık yüksek çalışma gayreti alır.
5. **Seçim Modellerine** göre piyasa ortalamasının üstünde ücret vermek firmayı işgücü piyasasında “cazibe merkezi” haline getirebilir. Piyasadaki işçilerin büyük çoğunluğu yüksek ücret veren firmada çalışmak isteyeceğinden firma açık pozisyon ilan ettiğinde çok sayıda başvuru ile karşı karşıya kalacaktır.

### İçsel Emek Piyasaları

Neoklasik teoriye göre emek piyasası işçilerin işler için sürekli ve açık bir şekilde rekabete girdikleri, benzeri şekilde işverenlerin de **işçileri cezbetmek ve işgücü sağlamak amacıyla fiyat arttırma konusunda rekabette buldukları “dengede olan” bir piyasadır.**

İçsel emek piyasalarında firmadaki istihdam süreçleri basamaklandırılmıştır. **Bu firmalar sadece başlangıç düzeyi için dışarıdan (piyasadan) işçi alırlar; bunun dışındaki eleman ihtiyaçları bir alt basamaktaki işgücünü terfi ettirmek suretiyle karşılanır.**

Firmalar böyle davranmakla irrasyonel davranıyor sayılmamalıdır. Firmaların bu davranış biçiminde en temel dayanakları işgücünün niteliği ve kapasitesi hakkında emin olmaktır. **İçsel emek piyasalarının uygulandığı bir firma spesifik işyerinde eğitimden sağlayacağı getirileri en üst düzeye çekebilecektir. Uygulamanın sadece firmalara değil işçilere de sağladığı faydalar vardır. İşçiler bu sistemde iş güvenliği ve terfi fırsatı elde edeceklerdir.**



## ÜCRET TEORİLERİ VE ÜCRET FARKLILIKLARI

### Giriş

Ücret konusu, çalışma ekonomisinin ilgi alanına giren temel konuların başında gelmektedir. Emek maliyetleri, emek verimliliği hatta emeğin hareketliliği gibi birçok konu doğrudan ücretlerle ilgilidir.

İktisadi açıdan çalışanların emek piyasasına katılmalarının veya katılamamalarının temel nedeni olarak da ortaya konulduğu görülmüştür. Yükselmesinin işsizlik yarattığı, düşmesinin de sefaleti arttıracacağı endişeleri hiç bir dönemde kaybolmamıştır.

### Ücret Teorileri

Geleneksel Ücret Teorileri (DS-2014)	Çağdaş Ücret Teorileri
<p>Bu çerçevede ele alınacak geleneksel teoriler, tarihsel olarak 19. yüzyıl teorilerini ifade eden klasik olarak kabul edilen düşünürlerin ücretler üzerine görüşleridir.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>× Klasik Teori</li> <li>× Ücret Fonu Teorisi</li> <li>× Artık Değer Teorisi</li> </ul>	<p>Bu çerçevede, tarihsel olarak 20. yüzyıl teorilerini ifade eden çağdaş ücret teorileridir.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>× Marjinal Verimlilik Teorisi</li> <li>× Pazarlık Teorisi</li> <li>× Satınalma Gücü Teorisi</li> <li>× Etkin Ücret Teorileri</li> </ul>

### Klasik Teori veya Emeğin Tunç Yasası (DS-2013)

Klasik iktisatçılar tarafından ileri sürülen doğal ücret teorisi, Laselle tarafından insafsız bir Tunç Kanunu olarak nitelendirilmiştir. **Doğal ücretin ancak asgari fizyolojik gereksinimleri karşılayacağı ve nüfusun, özellikle fakir aileler içinde hızla artmasından dolayı yükselmeyeceği bir durumda, klasiklerin doğal ücretinin en çok ücret sayılması gerektiği ortaya konulmuştur.**

Bu düşünceden hareketle Laselle, işçilerin yaşam düzeylerinin ve refahlarının iyileştirilmesinin olanaksız olduğunu, o halde var olan ekonomik ve sosyal düzenin değişmesinin gerekli olduğu sonucuna varmıştır.

Smith, Ricardo, Malthus, Turgot gibi aynı dönemde yaşamış olan ve klasik olarak da adlandırılan düşünürlerin dönemin iktisadi, toplumsal yapısı hakkında derinlemesine görüşleri bulunmaktadır.

**TURGOT**, bu noktada ücret düzeyinin sadece yaşam için gerekli olan malların alımı dışında sosyal ve kültürel ihtiyaçları da karşılayacak bir düzeyde olması gerektiği üzerinde durmuştur. (DS-2015)

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

### Ücret Fonu Teorisi

Klasik ücret teorilerinden ikincisi, Stuart Mill tarafından ileri sürülen ücret fonu teorisidir.

Bu teoriye göre, ücret düzeyini, işgücü hacmi ile ücretlerin ödenmesine ayrılan ve değişmeyen fon arasındaki ilişki belirler. Özetle, ücret fonu teorisine göre, kısa dönemde herhangi bir ülkede ücretler için mevcut sınırlı bir fon bulunur. Bu fonun bir kısmı tasarruflardan oluşan sermayedir. Sermayenin diğer bir kısmı ise mevcut makina ve teçhizatın amortismanından oluşmaktadır.

Ücret fonu işçi sayısı toplamına bölünür. **Eğer işçi sayısı artarsa ücret düzeyi buna bağlı olarak DÜŞER.** (DS-2013)

### Artık Değer Teorisi

Bu teori, klasik iktisatçılarla birlikte ortaya çıkan doğal ücret ve ücret fonu gibi kavramlardan hareketle, 19. yüzyılda Karl Marks tarafından hazırlanmıştır.

Marks'ın artık değer kavramı, emeğin kullanım değeri ile değişim değeri arasındaki farktır. Emeğin kullanım değeri,



emeğin fiilen çalıştığı süre içerisinde ürettiği değerdir. Örneğin işçi günde 9 saat çalışıyorsa bu süre içerisinde işçi tarafından yaratılan değer, emeğin kullanım değeridir. Ancak işçi yarattığı bu değerın tümüne sahip olamaz. Çünkü ona ödenen ücret ancak onun ve ailesinin asgari düzeyde geçimini sağlayabilecek kadardır.

Marks teorisini açıklarken D. Ricardo'nun aksine emeğin değil, emek değerinin piyasada bir mal gibi serbestçe alınıp satıldığını ileri sürer.

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

### Marjinal Verimlilik Teorisi

Tam rekabet koşullarında ücretlerin arz ve talebe göre belirleneceğini ifade eden bu teori, genel olarak Neoklasik ücret teorisi olarak da ifade edilmektedir. (DS-2014)

### Pazarlık ve Satılma Gücü Teorisi (DS-2015)

İşçi ve işverenin ayrı birer taraf olduğunu ve ücretlerin iki taraf arasında yapılan pazarlık sonucunda belirleneceğini kabul eden pazarlık teorisi, ilk kez Davidson tarafından ileri sürülmüştür.

İşçi ve işverenler ücretleri belirlemek üzere bir araya gelerek karşılıklı isteklerini belirtirler. Teoriye göre ücretlerin alt ve üst sınırları vardır. Fiili ücret bu iki sınır arasında bir yerde oluşur.

### İçerdekiler - Dışardakiler Modeli

İşsel işgücü piyasalarında ücretin belirlenmesi ekonomik faktörlerden ziyade idari kurallar ve süreçlere göre gerçekleşir. Firmalar bazen yeni işçi kiralamayı belirli alt kademeler için yaparken diğer tüm pozisyonlara firma içinden çalışanlar kaydırılarak yapılır. Bu durumda içerdekiler firmada istihdam edilen işçilerdir; bu işçilerin sayısı ve konuları; işe alma, işyerinde eğitim ve işten çıkarma maliyetlerinin toplamına göre belirlenir.

**Dışardakiler ise işe başvuran ve piyasadaki ücret ve iş güvenliği koşullarına tabi olan işsizlerdir. (DS-2013)**

### Etkin Ücret Teorisi

Etkin ücret teorisine göre, işçilere çeşitli nedenlerle piyasa ücretinin üzerinde bir ücret verilmesi durumunda emek verimliliği artacaktır. Etkin ücret ödemeleri görünüşte emek maliyetlerini yükseltse de bu yolla sağlanacak verimlilik artışları karları arttıracığından bunu kolaylıkla telafi edecektir.

### Ücret Farklılıkları

Bir toplumda bütün çalışanların aynı ücreti aldığı, ücret farkların hiç olmadığı bir ekonomik düzen elbette mümkün olmaz. Konuya ücretlerin neden farklı oluştuğu üzerinden bakarsak, bireylere ve yapılan işlere bağlı olarak değiştiğini gözlemlemek mümkündür.

Tam rekabet teorisinde tek ücret kanununun dayandığı bir başka varsayım piyasadaki işlerin aynı özellikler taşımasıdır. Gerçek hayatta bunun böyle olmadığı ve işlerin; içerdiği tehlike, gerektirdiği eğitim düzeyi, firma ölçeği vb. pek çok hususlardan farklılık taşıdığı bilinmektedir. Bu farklılıklar, doğal olarak, ücretlerin de farklılaşmasına neden olmaktadır.

### Neoklasik İktisat Düşüncesinde Ücret Farklılıkları ve Nedenleri

- × *Yapılan işin taşıdığı risk unsuru*
- × *Yapılan işin statüsü ve prestiji*
- × *Bireyden kaynaklanan ücret farkları: sahip olunan nitelikler*

**NOT:** Bireyden Kaynaklanan Ücret Farklarını açıklamak için Beşeri Sermaye Modeli kullanılmaktadır.

**NOT:** Riskli işlerin ücretleri ile riski az olan işlerin ücretleri arasındaki oran 1'e yaklaştıkça ücretler arasındaki fark azalmakta, 1'den uzaklaştıkça ücret farkı artmaktadır. (DS-2015)

**Telafi Edici Ücret Farklılıkları:** İşlerin alternatif işlerde olmayan, istenmeyen yönlerini tazmin etmek amacıyla çalışanlara yapılan fazla ödemelerdir (DS-2014)

Sonuç olarak, ücret farklılıklarını etkileyen unsurlar değerlendirildiğinde, özetle şunlar söylenebilir:

- × Mesleklerin arz fonksiyonlarına şeklini veren unsurlar, bireyler arasındaki boş zaman tercihleri, risklerden kaçınma dereceleri ve prestij gibi ücret dışı unsurlara verdikleri değerler arasındaki farklılıklardır. Bu unsurlar, arz fonksiyonunu kaydırarak ücretlerin farklı hale gelmesine yol açarlar.
- × Ücret farklılıklarını ele alırken yapılan değerlendirmeler genel olarak iki meslek grubu için alınmaktadır. Ancak her mesleğin kendi içinde birbirinden farklı beşeri sermaye yatırımı, riskleri ve fark yaratan ücret dışı unsurları bulunmaktadır. Bu nedenle yapılacak ücret karşılaştırmalarında mesleki çeşitliliğin sağladığı çok farklı bileşenlerle birlikte değerlendirilmelidir.
- × Ücretler arasındaki farklılığı belirlemede bir diğer açıklayıcı etken beşeri sermaye yatırımları arasındaki oluşan farklılıklardır. Mesleki nitelikleri arttırmaya yönelik çabalar daha fazla beşeri sermaye yatırımı gerektirmektedir. Orta eğitimin yeterli olduğu işlerin sayısı azaldıkça yüksek eğitime yatırım yapanların sayısının artmaktadır. Yüksek eğitime girebilmek için yapılan harcamalar arttıkça mesleklere yönelik ücret beklentisi yükselmekte, birey farklı nitelikleri kazanma peşinde olmaktadır.
- × Emek piyasaları gerçekte tam rekabet piyasasının varsaydığı gibi mükemmel işlemez. işveren ve işçilerin farklı piyasalarda oluşan ücretler konusunda tam bilgiye sahip olmamaları ücret farklılıklarından haberdar olmalarını da engelleyebilir.

## EĞİTİM EKONOMİSİ

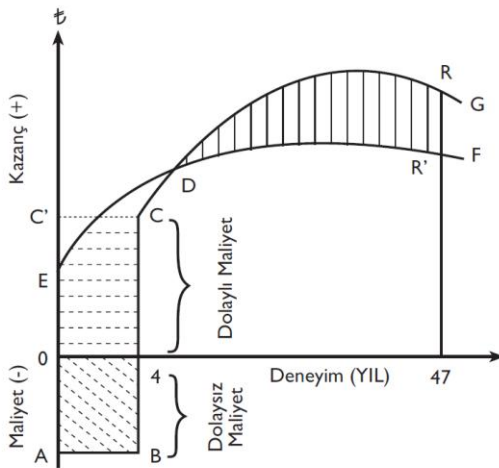
### Giriş

Eğitimin getirisi, eğitim politikası ve eğitimin kalitesi, eğitim ve sanayinin etkileşimi, eğitimin ekonomik büyümeye etkisi ve eğitimin finansmanı gibi konuları kapsayan "Eğitim Ekonomisi", iktisadın oldukça geniş kapsamlı ve gittikçe gelişen bir alt disiplindir.

### Eğitim işgücü açısından: (DS-2013)

- ↘ İstihdamın artırılması
- ↘ Ücret düzeyinin yükselmesi
- ↘ Daha çekici istihdam olanakları
- ↘ Daha yüksek iş tatmini amaçlıdır.

### Yaş kazanç profili:



(DS-2013), (DS-2013)

### Eğitim Talebi

Eğitim, sağlık gibi her şeyden önce uluslararası yasalarla teminat altına alınan, evrensel insan hakları arasında sayılan ve kendine has özellikleri olan bir hizmet türüdür. Eğitim ve sağlık hizmetlerinin toplumsal olarak belirlenmiş en önemli niteliği, her ikisinin de temel insan hakları arasında kabul edilmesidir.

Ortodoks iktisat teorisine göre eğitim ve sağlık hizmetlerinin ortak özelliklerinden en önemlisi, her ikisinin de dışsallıklar yaratması ve yarı- kamu malı olmalarıdır. Hem tıbbi bakım hem de eğitim için yapılan harcamalar, beşeri sermaye yatırımı olarak adlandırılır ancak bu yatırımların yaratacağı gelir akımının hesaplanması oldukça zor ve tartışmalı bir konudur. Zira potansiyel gelirin bir bölümü yatırımı yapan bireye ve topluma "fayda/tatmin" sağlar ve bu tatminin piyasadaki ortalama ücret oranı üzerinden ölçülmesi yeterli bulunmaz.

Eğitim ve sağlık hizmetleri için piyasa aksak rekabetçi olarak tanımlanır, zira piyasada bilgi eksikliği olduğu ve bilginin üretici ve tüketiciler arasındaki dağılımının asimetrik olduğu varsayılır.

- \* **Althusser'e** göre eğitim sistemi devletin ideolojik aygıtlarındandır. Eğitim sistemi içinde bireyler kapitalist toplumsal işleyişi içselleştirirler ve böylece sistemin yeniden üretimini sağlarlar.
- \* **Bourdieu** ise eğitiminin ve bu sistemin kurumu olan okulun kendisinin eşitsizlik ürettiğini ileri sürmektedir. Okul ekonomik sermaye tarafından belirlenen kültürel sermayeye göre öğrencileri seçmekte ve elemektedir.

### Eğitim ve sağlık talebi arasındaki farklar (DS- 2015)

Sağlık sorunları genelde öngörülemeyen ve kişinin kararından bağımsız olarak ortaya çıkan sorunlarken, eğitim kararı ya da okula/üniversiteye gitmek öyle değildir. Okula gitmenin maliyeti önceden kestirilebilir ve okul masrafları cari bütçeden, tasarruflardan ya da kamu kaynaklarınca veya gönüllü yardım kuruluşlarınca karşılanabilir. Sağlık bakımı için talep daha öngörülemez/rastlantısal olduğu için, sağlık sigortası için bir piyasadan söz edebiliriz oysa eğitimin sigortalması söz konusu değildir. Benzer bir şekilde, sağlık sorunları genelde acil müdahale gerektirebilirken, eğitimle ilgili sorunların çok azı acildir.

### Beşeri Sermaye Yatırımı Olarak Eğitim

Eğitimin bir tüketim malı olarak ele alındığı Neo-klasik modelde, standart fayda maksimizasyonu varsayımı çerçevesinde, insanlar okula, üniversiteye gider çünkü yeni bilgi elde etmekten hoşlanırlar. Bu durumda, ilave bilgi elde etmenin marjinal faydasını, bu bilgiyi elde etmek için harcadıkları zaman açısından marjinal maliyetine ya da fırsat maliyetine eşitleyerek optimal eğitim talebini yaratırlar.

**Emek göçü, resmi eğitim, iş yerinde eğitim, tıbbi bakım beşeri sermaye yatırımlarına örnektir. (DS-2013)**

### Şikago İktisat Okulu: Beşeri Sermaye Modeli

Şikago Üniversitesinde geliştirilen beşeri sermaye modelinin ilk versiyonlarında, eğitim harcamaları, aynen makine, teçhizata yapılan yatırım harcamaları gibi ele alındı. Beşeri sermaye yatırımının amacı da gelecekte daha yüksek gelir elde etme olarak formüle edildi. 1980'ler ve 1990'larda yeni büyüme teorilerinde eğitim, bireyin verimliliğini artırmasından öte, diğer iktisadi birimlerin etkinliğini yükselten ve böylece milli gelirdeki artışa kaynaklık eden bir unsur olarak ele alındı.

**Temel varsayımlar şu şekilde sıralanabilir: (DS- 2015)**

- \* İşçiler ve işverenler rasyoneldir ve tam rekabetçi işgücü piyasası etkin çalışır.
- \* Ücret beşeri sermayenin bir fonksiyonudur
- \* Beşeri sermaye yatırımı fiziksel sermaye yatırımı gibidir, yani makine ve teçhizata yapılan yatırıma benzer.
- \* Beşeri sermaye yatırımı, verimlilik ve ücret/kazanç düzeyi arasında, doğru orantılı ve kuvvetli bir ilişki vardır.

Beşeri sermaye modeli, bireyin yatırım kararını şöyle açıklar: Birey, eğitime yatırım yaparken, eğitimin maliyetlerinin ve getirisinin net bugünkü değerlerini karşılaştırarak karar verir, yani maliyet-fayda analizi yapar.

### İşyerinde Eğitim

Beşeri Sermaye Teorisi, bireylerin verimliliklerini sadece zorunlu eğitimle değil, iş başında çeşitli iş becerilerini geliştirerek de artıracığını ileri sürer. İşverenler, işçileri hizmet içi eğitime tabi tutabilirler.

İşyerinde eğitim, genel amaçlı eğitim ve firmaya özgü eğitim olarak ikiye ayrılır. Genel amaçlı eğitimin tüm firmalar açısından bireylerin verimliliğini homojen olarak artırdığı kabul edilir; firmaya özgü eğitimde ise sadece bu tip eğitimi veren firma özelinde bireyin verimliliği artacağı varsayılır.

- \* Genel amaçlı eğitimde tüm eğitim maliyetlerini eğitim alan işçi üstlenmelidir.
- \* **Firmaya özgü eğitimlerde maliyeti ise işveren ve eğitim alan işçi tarafından karşılanır. (DS-2014)**

**NOT:** Beşeri sermaye yatırımının temel bileşenlerinden birisi zorunlu eğitimidir, yatırım kişisel tercihlerden etkilenir ve bu yatırımlar için borç kullanmak kolay değildir. (DS-2014)

### Beşeri Sermaye Teorisine Yöneltilen Eleştiriler

**Eleme Yaklaşımı** işverenlerin ücret-dışı işgücü maliyetleri arasında işe alma ve kariyer anlamında ödüllendirme maliyeti başta gelmektedir. Çalışanı işe almanın ve işyerinde kariyer merdivenlerinde yükseltmenin araştırma ve bilgi edinme gibi yüksek bir maliyeti vardır. Bunlarda istihdam üzerinde etkili olmaktadır.

### Kurumcu İktisat: Katmanlı İşgücü Piyasaları (SLM)

Kurumcu İktisat Neoklasik İktisattan farklı olarak, birey üzerinden analiz yapmaz, yapı ya ve kurumlara önem verir. İşgücü piyasasında sendika, büyük ölçekli şirketler gibi kurumların işe almadan, kariyer ilerlemesine ve ücretlerin belirlenmesine kadar belirleyici etkileri olduklarını kabul eder. Beşeri sermaye modelini eleştirirler ve eğitimin sinyal etkisini analiz

ederler. Mesleki eğitimin kazanç üzerinde çok etkili olmadığı varsayımını savunurlar.

### **Kurumcular, piyasaları veri olarak almazlar. (DS- 2015)**

#### **Feminist Teoriler**

Feminizm, her şeyden önce, kadınlarla erkekler arasındaki mevcut iktidar ilişkilerini değiştirmeyi amaçlayan bir politika-dır. Hareket noktası, cinsiyetleri farklı kültürel, ekonomik ya da politik alanlara ayıran bütün toplumlarda kadınlara erkek-lerden daha az değer verildiği anlayışıdır.

#### **Radikal-Marksist Eleştiriler**

Marksist Teori, kapitalist sistemi sınıf, sömürü, sermaye birikim süreci, artı değer ve toplumsal yeniden üretim gibi kav-ramlarla analiz eder. Meta, bu anlamda kapitalist toplumun temel yapı taşıdır, piyasada alınıp satılan her şey metadır.

### **Bilgi Ekonomisi ve Hayat Boyu Eğitim**

Eğitimdeki paradigma değişikliği, globalleşme süreçleri ile dönüşen global ekonominin ihtiyaçları doğrultusunda gündemi belirleyen bilgi ekonomisi bağlamında ele alınmaktadır. Neoliberal hegemonik söyleme göre, “günümüzde bilgi, ürettiği-miz, yaptığımız, sattığımız ve satın aldığımız şeylerin asıl bileşeni durumuna gelmiştir.

Bu durumun doğal bir sonucu olarak, bilgi ekonomisinde, bilgiyi yönetmek ve entellektüel sermayeyi bulup geliştirmek, saklamak ve paylaşmak, bireylerin, işletmelerin ve ülkelerin en önemli ekonomik işlevi haline gelmiştir”.

Dijital ekonomi ya da Tekonomi olarak da değerlendirilen bilgi ekonomisinin özellikleri **Tapscott tarafından 12 madde olarak ifade edilmiştir: (DS-2014)**

- × Bilgi ekonomisidir
- × Dijital bir ekonomidir:
- × Sanallaşma önemli rol oynamaktadır:
- × Moleküler bir ekonomidir
- × Bir ağ ekonomisidir
- × Aracılar büyük ölçüde ortadan kalkacaktır:
- × Yeni ekonominin hakim sektörü üçlü bir oluşumdur: **Sanayi ekonomisinde otomotiv anahtar sektör konu-mundayken, yeni ekonomide hakim ekonomik sektör diğer tüm sektörlerin refah yaratmasına giden yolu teşkil eden bilgisayar, iletişim ve eğlence sanayilerinin bütünleşmesiyle oluşan yeni medya sektörüdür.**
- × Yenilik temelli bir ekonomidir:
- × Üretici ve tüketici farkı belirsizleşmektedir
- × Bir hız ekonomisidir
- × Küresel bir ekonomidir
- × Bazı sosyal problemleri Beraberinde Getirmiştir:

Özetle, “Yeni Ekonomi Bilgi Ekonomisidir”, zira bilişim ve enformasyon teknolojileri bir ekonominin bilgi temelli olmasına imkan sağlamaktadır. Mal ve hizmetlerin içeriği müşteri talepleri tarafından belirlenirken, bilişim teknolojisi de mal ve hizmetlerin bir parçası haline gelecektir. Bilgi toplumu ise bilgiye dayalı bir yaşam, hayat boyu öğrenme ve ekonomik gelişme ile özdeşleştirilmektedir

Memorandum’a göre yaşam boyu öğrenme üç farklı öğrenme ya da eğitim şeklinde yapılmaktadır:

- × **Örgün eğitim:** Eğitim ve öğretim kurumlarında gerçekleşir, tanınan yeterlilik belgesi, sertifika ya da diploma ile belgelenir.
- × **Yaygın eğitim:** Eğitim ve öğretim sisteminin içinde, örgün eğitime paralel olarak yer alır, bu tip eğitim genellikle resmi bir belge ile belgelenmez. Bu eğitim STKlar, işçi sendikaları vb. yoluyla verilebileceği gibi, örgün eğitim örgütleri tarafından tamamlayıcı olarak da verilebilir.
- × **Enformel eğitim:** Doğal olarak günlük hayatı izler. Örgün ve yaygın eğitimde olduğu gibi amaçlanmış bir eğitim olmak zorunda değildir.

**Hayat boyu eğitimin hayata geçirilmesinde aşağıdaki temel ilkeler çerçevesinde değişim önerilmektedir:**

- × Herkes için yeni beceri



## ÇALIŞMA EKONOMİSİ

- × Beşeri sermayeye daha fazla yatırım
- × Öğretim ve öğrenme yöntemlerinde yenilik
- × Öğrenmeye değer verme
- × Rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin yeniden yapılanması
- × Eğitim hizmetlerinin mekansal olarak hanehalklarına yakınlaştırılması (yerel STKlar eliyle)

## EMEK PİYASASI VE SENDİKALAR

### Giriş

ILO tarafından sendikal hareketin tarihsel sorumluluğu üç fonksiyon etrafında tartışılmaktadır: Bunlardan ilki ekonomik fonksiyondur. Ekonomik fonksiyon, işyeri, işkolu (sektör) ve ulusal düzeyde yaratılan ekonomik değer, toplu pazarlık sürecinde adalet ve eşitlik anlayışı içerisinde paylaşılmasını anlatır.

İkinci olarak, demokratik temsil fonksiyonu emeğin işyeri düzeyinde çalışma koşulları ve toplumsal düzeyde de ekonomik ve sosyal politikalar üzerine söz hakkını ve kimlik sahipliğini işaret eder. Son olarak, sosyal fonksiyon emeğin dayanışma bilincinin güçlenmesini, ortak değerlerin ve amaçların tanımlanmasını, işgücünün sosyal risklerinin kontrol altına alınmasını, sosyal risklerin olası sonuçlarının yönetilmesini ve sosyal dışlanma ve fakirlikle mücadeleyi ifade etmektedir.

İşçi sendikalarının hangi çıkarları temsil ettiğini Hyman dört grup altında incelemektedir: **(DS-2014)**

- × Ücret ve istihdama ilişkin çalışma saatleri gibi diğer unsurlar,
- × İşyerinde statü, iş yükünün dağılımı, kariyer ilerlemesi, işyerinde eğitim vb. unsurlar,
- × Sosyal ücretin yapısı, sendikal örgütlenme ve eylemin siyasal-hukuki çerçevesi, işgücü piyasasının koşullarını şekillendiren makroekonomik politikalar,
- × Bireysel ve toplumsal hayatla ilgili, çevre, yerel sorunlar, tüketim vb. konular.

### Sendikal Hareketin Ekonomik Etkileri

Neo klasik- liberal- yaklaşım (Pencavel, Rees, Hicks)	Kolektif Ses, Kurumsal Tepki (FM) yaklaşımı (Freeman ve Medoff)
Sendikaları tekel gücüne sahip, iktisadi etkinlik açısından "zararlı" iktisadi aktörler olarak ele alır.	Sendikaların tekel gücünden çok, farklı çıkarlara sahip işçilerin kolektif örgütü olduğunu söyleyen görüştür.

### Tekel Yaklaşımı

Neo klasik yaklaşım, tam rekabetçi bir ekonomide, sendikaların sendika üyesi olmayan çalışanlara göre, kendi üyeleri için daha yüksek ücret, daha iyi çalışma koşulları elde etmede başarılı olmalarının yarattığı bozuklukların toplumsal maliyetine odaklanır. **Tekel yaklaşımı, sendikaların ücretleri rekabetçi düzeyin üstüne çıkardığı varsayıma dayanır. (DS-2014)**

Toplumsal üretimin üç nedenden ötürü azaldığına inanılır: Birincisi, sendikanın yol açtığı ücret artışları, firmaların istihdamı azaltıp, işgücü başına daha çok sermaye kullanmasına yol açar ve toplumsal olarak etkin olmayan (çünkü tam rekabetçi dengeden uzaklaşmıştır), bir kaynak dağılımına yol açar. İkinci olarak, toplu sözleşme maddeleri, belirli sermaye/işgücü oranının kullanılmasına yol açarak, şirket kaynaklarının yanlış dağılımına neden olur. Üçüncü olarak da toplu sözleşmelerdeki şartlar, üretimi veri sermaye/işgücü miktarından elde edilebilecek üretim düzeyinin altına düşürür.

### Kolektif Ses-Kurumsal Tepki Yaklaşımı

Sendikalar iktisat ders kitaplarının basit monopollerinden daha çok, farklı çıkarlarla yüklü işçilerin kolektif bir organizasyonu olarak görülür. **(DS- 2015)**

Freeman ve Medoff, sendikaların iki yüzü olduğunu ileri sürer: Tekelci yüz (ücretleri artıran tekelci güçlerle donanmış) ve kolektif ses/kurumsal tepki yüzü (işletme içinde örgütlenmiş işçilerin temsil gücü ile belirlenen).

### Sendikaların Güç ve Etkinlik Kaybı

Emek piyasalarının esnekleşmesi, işgücü göçünün artması, enformelleşme; yani sosyal güvencesiz, düşük ücretli, geçici istihdam biçimlerinin yaygınlaşması, işin niteliğinin ve çalışma koşullarının standart-dışına doğru değişmesi ve sendikal etkinliğin zayıflaması şeklinde ifade edilen eğilimler; küreselleşmenin emek piyasaları üzerindeki en genel etkileri olarak özetlenebilir.



## Toplu Pazarlık, Modeller ve Stratejiler

Toplu pazarlık, işveren ve çalışanların temsilcileri arasındaki pazarlık süreci olarak adlandırılabilir. Bu pazarlık sürecinin amacı, istihdam ilişkilerini belirleyecek bir toplu sözleşme imzalamaktır. Genel olarak, tipik bir sözleşme; ücretler, çalışma saatleri, iş yükü, kariyer vb. çalışma koşullarına ilişkin unsurları içerir; aynı zamanda işçi ve işverenlerin karşılıklı taraf olarak hak ve yükümlülüklerini belirler.

ILO 154 sayılı Sözleşmesi'nde, toplu pazarlığı şu şekilde tanımlar: "Bir tarafta bir işveren veya bir ya da birden fazla işveren örgütü ile diğer taraftan işçileri temsil eden bir veya birden fazla işçi örgütü arasında;

- ∂ Çalışma koşulları ve istihdam ilişkisinin belirlenmesi ve/veya
- ∂ İşçiler ve işverenler arasındaki ilişkilerin düzenlenmesi ve/veya
- ∂ İşveren veya onların örgütleriyle işçilerin örgüt veya örgütleri arasındaki ilişkileri düzenlemek konusunda girişimleri bütün görüşmelerdir."

TP görüşmelerinde, her iki taraf için de geçerli olan başlıca anlaşma taktikleri **ikna ve zorlamadır**

### Toplu Pazarlık Modelleri

**Sendika üyeliği talebi ya da sendika hizmetleri talebi aşağıdaki faktörlere bağlı bir fonksiyon olarak ele alınır. (DS-2014)**

- × Sendika hizmetleri fiyatı: Sendika üye aidatı ve bireylerin sendikal faaliyet için harcamayı planladıkları zamanın değeridir.
- × Sendika üyeliğinin net faydası: Sendika üyesi olmanın fayda ve maliyetleri arasındaki farktır.
- × İşçilerin gelirleri
- × İşçilerin tercihleri

**Sendika üyesi olmanın faydaları şunlardır: (DS- 2015)**

- ↪ Bireyin pazarlık gücünün artması
- ↪ Daha adil ücret yapısının sağlanması
- ↪ Çalışma hayatında güvence

**Sendika üyesi olmanın maliyetleri şu şekilde analiz edilir:**

- ↪ Grevin maliyetleri
- ↪ İşten atılmanın
- ↪ İşveren tarafından cezalandırılma korkusu

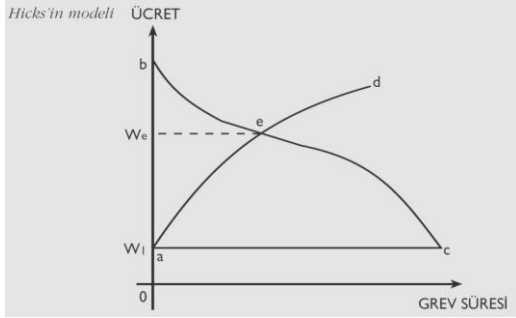
Sendika hizmeti arzını belirleyen faktörler ise şunlardır:

- × Sendikal hizmetlerin fiyatı ile doğru orantılıdır.
- × Sendikal hizmetlerin maliyeti ile ters orantılı olarak değişir.

### **J. Hicks Modeli (DS- 2013)**

Hicks'in modelinde, ücret pazarlığında, **işverenin taviz verme eğilimi** ile grevin beklenen süresi arasında doğru orantılı; sendikanın direnme eğilimi ile grevin süresi arasında ters yönlü bir ilişki vardır.





**W1 ücret düzeyi** sendikal baskı bulunmadığı için sabit bir doğru biçimindedir. (DS- 2015)

#### R. Walton-R. McKersie Modeli

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

- i. Ödül dağıtıcı pazarlık,
- ii. Bütünleştirici pazarlık,
- iii. Davranışsal yapılanma,
- iv. Örgüt içi pazarlık

#### Chamberlaine Pazarlık Gücü Teorisi

"Pazarlık gücü" nün kavramsal açıdan en iyi açıklanışı Chamberlaine tarafından yapılmıştır. Bu modelde görüşmeye katılanların temel motivasyonlarını, kendi beklentilerine göre fayda sağlamak ile farklı uyumsuzluk biçimleri oluşturur.

## İŞSİZLİK VE EMEK PİYASASI POLİTİKALARI

### İşsizliğin Tanımı ve Ölçülmesi

İşsizlik, iktisatçılar tarafından genellikle, çalışma istek ve yeteneğinde olduğu halde cari ücret haddinden iş bulamama durumu olarak tanımlanır.

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

TÜİK'in işsizlik ölçümünde kullandığı 3 kriter bulunmaktadır. Bunlar şöyle sıralanabilir:

- \* **İşi yok:** Bu kriter, referans dönemi içinde istihdam edilmemiş olanları kapsar. Dolayısıyla, bu dönem içerisinde, düzensiz de olsa bir işte çalışmış olan kişi, yeni bir iş arıyor olsa bile işsiz sayılmaz.
- \* **İş arıyor:** Son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış olmayı gerektirir.
- \* **İşe başlamaya hazır:** iki hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olmayı gerektirir.

**NOT:** Türkiye İstatistik Kurumu tarafından Hanehalkı İşgücü Anketi yapılarak bilgiler elde edilir. **(DS- 2013)**

### İşsizlik Oranı

Toplam işgücü içerisinde işsiz olanların yüzdesidir.

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

### İşsizlik Türleri

#### Gizli işsizlik

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

Üretim teknolojisinin sabit kalması koşuluyla, herhangi bir üretim aşamasında bulunan işgücünün, üretim dışına alınması durumunda, üretim hacminde bir azalma söz konusu olmuyorsa, gizli işsizlikten bahsedilebilir.

#### Açık işsizlik

Çalışma istek ve yeteneğinde olduğu halde, niteliklerine uygun cari ücret düzeyinde çalışmaya razı olma ancak iş bulamama durumudur. **Açık işsizliği nedenlerine göre;**

- \* Geçici,
- \* Yapısal,
- \* Konjonktürel
- \* Mevsimlik işsizlik olmak üzere 4 başlık altında ele almak mümkündür

➤ **Geçici işsizlik:** işçilerin kısa süreli yer ve iş değiştirmelerinden kaynaklanan işsizliktir.

➤ **Konjonktürel işsizlik:** Ekonomik faaliyetlerdeki dönemsel dalgalanmaların yarattığı bir işsizlik türüdür.

➤ **Mevsimlik işsizlik:** Mevsim koşulları ve değişimleri sonucu bazı mal ve hizmetlerin üretiminin azalması ya da bazı mal ve hizmetlerin talebinde meydana gelen düşüşler neticesinde ortaya çıkan işsizlik türüdür.

**NOT:** Mevsimlik işsizlikte dalgalanma **beklenen ve sistematiktir**, konjonktürel işsizlikte ise beklenmeyen bir yapıdadır. **(DS- 2013)**

### Yapısal işsizlik

İşsizlik türleri arasında çözümü en güç işsizlik türü olan yapısal işsizlik, “bünyevi” ya da “strüktürel işsizlik” adlarıyla da anılır. Geçici işsizliğin aksine yapısal işsizlik kısa süreli bir durum değildir. Yapısal işsizlik, bir piyasada talep edilen ve arz edilen beceriler arasında bir uyumsuzluk olması durumunda ortaya çıkan bir işsizlik türüdür.

#### Nedenleri:

- × Mesleki dengesizlikler
- × Coğrafi dengesizlikler
- × Teknolojik gelişmeler
- × Kamu politikaları
- ×

**NOT:** En kısa süren işsizlik türü geçici işsizliktir, en uzun süren ise yapısal işsizliktir. (DS- 2013)

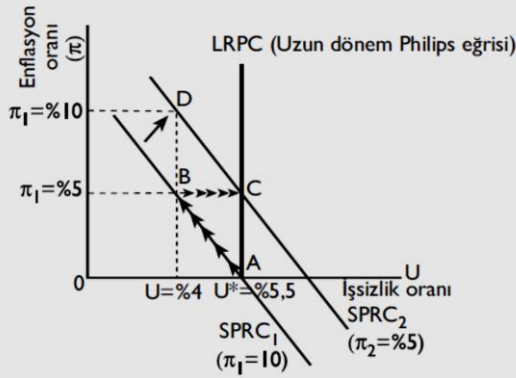
### İşsizlik ve Enflasyon İlişkisi: Philips Eğrisi

**Philips**, enflasyonla ya da parasal ücretlerdeki artış oranı ile işsizlik arasındaki ilişkiyi incelemiş ve bu ilişkiyi, kendi adıyla anılan eğri ile ortaya koymuştur. (DS-2014)

Philips eğrisinin tarihsel olarak üç farklı aşamadan geçtiğini söyleyebiliriz.

- × Birincisi, enflasyon oranı ile işsizlik arasında ters yönlü ve istikrarlı bir ilişkinin bulunduğu varsayımından hareketle, Philips ve Lipsey tarafından Philips eğrisi kavramının şekillendirildiği ilk aşamadır.
- × İkinci aşamayı, Philips eğrisinde kısa ve uzun dönem ayrımı yapan Friedman ve Phelps tarafından yöneltilen eleştiriler oluşturmaktadır.
- × Üçüncü aşamada ise Philips eğrisine rasyonel beklentiler okununca yapılan ve enflasyonla işsizlik oranı arasında sistematik bir ilişkinin olmadığını iddia eden eleştiriler yer almaktadır

Uyarlanabilir  
Bekleyişler ve  
Uzun Dönem  
Philips Eğrisi



**NOT:** A noktasında, gerçekleşen işsizlik oranı doğal işsizlik oranına (%5,5), gerçekleşen enflasyon oranı da beklenen enflasyon oranına eşit ve sıfırdır. (DS- 2015)

Lipsey, modelinde emek talep fazlası ile işsizlik oranı arasında ters yönlü bir ilişki kurmuş, tüm işsizliğin geçici (friksiyonel) işsizlikten ibaret olduğu işsizlik oranını tam istihdam durumu kabul ederek, bu işsizlik durumunda talep fazlasının sıfır olduğunu varsaymıştır. **Buna göre, emek talep fazlasının artması işsizlik oranını azaltacağı gibi talep fazlasındaki bir azalış da işsizlik oranını arttıracaktır.** (DS- 2015)

### Enflasyonu Hızlandırmayan işsizlik Oranı (NAIRU) (DS- 2013)

Keynesyen iktisatçılardan Franco Modigliani ve Lucas Papademos, NAIRU (Non-Accelerating Inflation Rate of Unemployment) kavramını ortaya atmışlardır. Eğer bir ekonomide işsizlik oranı, istikrarlı bir enflasyon oranını sağlayan NAIRU'dan daha düşükse, enflasyon yükselme eğilimine girecek, tersine cari işsizlik oranı NAIRU'dan daha yüksek bir düzeyde ise enflasyon düşme eğilimi gösterecektir.

### İşsizlik Sorununa Yaklaşımlar ve Emek Piyasası Politikaları

Pasif Politikalar (DS-2014), (DS- 2013)	Aktif politikalar
<ul style="list-style-type: none"> <li>* İşsizlik sigortası</li> <li>* İşsizlik yardımı</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Bilgilendirme ve işe yerleştirme hizmetleri</li> <li>* İstihdam ve eğitim programları</li> <li>* İstihdam sübvansiyonları ( ekonomik daralma dönemlerinde iş bulma şansı az olanlara yönelik uygulanır)(DS-2014)</li> <li>* İş yaratma programları</li> <li>* Girişimciliğin teşvik edilmesi</li> </ul>

Pasif politikalar, işsiz bireylere iş bulmak ya da istihdam yaratmak ve işsizlik oranlarını azaltmak yerine; işsizliğin bireysel ve toplumsal açıdan yarattığı olumsuzlukları gidermeyi amaçlamaktadır. Aktif politikalar ise işsiz bireyleri doğrudan işsizlikten kurtarmaya yönelik politikalarlardır.

Aktif istihdam programları işsizlik sürelerini kısaltarak işsiz bireylerin daha verimli iş aramalarını sağlar. Aktif politikalarla bireyler işsizlikten kurtularak istihdamın ve dolayısıyla da vergi tabanının genişlemesi sağlanacak, aynı zamanda da işsizlik sigortası ve işsizlik yardımı üzerindeki yük hafifleyecektir

Aktif programlar oluşturulurken bazı dezavantajlı gruplar hedeflenir. Ancak bu hedeflemenin isabetli yapılamaması durumunda bir etkinlik kaybı ortaya çıkabilir. Bir diğer olumsuzluk, belirli grupları n istihdamının sübvansiyon edilmesinin diğer grupların istihdamını azaltmasıdır.

**Aktif politikaların temel amacı**, işsizlere yalnızca gelir desteği sağlamak yerine, onların çalışma hayatına dönüşlerini kolaylaştırmaktır. (DS- 2015)

### Türkiye’de İşsizlikle Mücadele ve Emek Piyasası Politikaları

Türkiye’de işsizliği önlemeye yönelik tedbirlerin alınması **Planlı Dönemle** başlamış olmasına rağmen, şu ana kadar işsizlik sorunuyla mücadelede başarıya ulaşmış etkin bir istihdam politikasının varlığından söz edilemez. Ülkemizde uygulanan istihdam politikaları, makroekonomik gelişme stratejilerinde köklü bir değişimin yaşandığı 1980 yılını temel alarak; 1980 öncesi ve 1980 sonrası istihdam politikaları biçiminde iki dönemde ele alınabilir.