

ÇALIŞMA EKONOMİSİ

1.KONU

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.

Emeğin sahip olduğu su 3 boyutta yatmaktadır:

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

Çalışma ekonomisinin cevabını aradığı sorulardan bazıları şunlardır

- 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 arttırır mı?
- İş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerinin istihdam ve gelirlere etkisi nedir?
- İnsan sermayesine yapılan sübvansiyonlar, dezavantajlı çalışanların ekonomik refahının arttırılmasında 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 Piyasası: Emek piyasası kavramı bir soyutlamadır; emeğini arz edenlerle emek talep edenlerin bir araya geldikleri ortamı tanımlamak üzere kullanılan analitik bir kurgudur. Emek piyasası, firmalar açısından faaliyet gösterilmesi zorunluluğu olan 3 yaşamsal piyasadandır. 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 bu özellikleri

- a. istihdamının çalışan ve çalıştıran arasında kişisel bir ilişkiyi ifade etmesi,emek piyasasını mal ve diğer piyasalardan ayıran belki de en önemli özelliktir.
- b.Pek çok piyasada ürünler standart bir yapıya sahipken yani çoğu birbiriyle benzerlik gösterirken; emek piyasasına arz edilen emek büyük ölçüde heterojendir.
- c. Emek piyasası hakkında genellikle hem işveren hem de işçi bakımından bir bilgi eksikliği söz konusudur.
- d. Pek çok sayıda emek piyasasının var olması emek piyasalarının bir diğer özelliğidir.
- e. Emek piyasalarında grup ilişkilerini etkileyen birçok faktör bulunmaktadır.
- f. Genellikle iş arayanların sayısı açık işlerin sayısından daha fazladır. Bunun doğal sonucu emek piyasasında işçinin pazarlık gücünün nispi olarak düşük olmasıdır. Dolayısıyla emek piyasalarında güç "alıcılar" lehinedir. İşveren bekleyebilir ya da birçok işçi arasından seçim yapabilir ancak işçi sınırlı kaynaklara sahip olduğu için istihdam koşullarının belirlenmesinde işveren kadar etkili olamaz. işçinin "pazarlık gücü" bir işi kabul ya da geri çevirebilme kabiliyetine bağlıdır. Bu ise alternatif boş işlerin sayısının bir fonksiyonudur.
- g. Emek talebinin türetilmiş bir talep olması emek piyasalarını da farklı kılmaktadır

Emek Piyasasındaki Kategoriler : Birincisi;bu tanımların yansız, objektif ve evrensel kılınmalarının nasıl mümkün olabileceği meselesi ve ikincisi de tanımların ideolojik içeriklerinin ya da teorik dayanaklarının yarattığı sınırlayıcılığın farkında olup olmama sorunudur.

Çalışma Çağındaki Nüfus: Çalışma çağındaki nüfus tanımlanırken bir yaş sınırlamasından hareket edilir. Genellikle, bu çağın alt sınırı, zorunlu temel eğitimin bitişini ifade ederken; üst sınırı da emeklilik yaşına karşılık gelmektedir. Ancak ülkeler arasında yaygın olan yaş sınırları 15-64 yaşları arasındadır. Yani, 15-64 yaşları arasındaki kişiler çalışma çağındaki nüfusu oluşturmaktadır.

Aktif Nüfus:

"Belirli bir referans dönemi boyunca, Birleşmiş Milletler Millî Gelir,Muhasebe ve Denge Sistemleri tarafından tanımlanmış iktisadi mal ve hizmetlerin üretimi için gerekli olan işgücü arzını besleyen kadın ve erkekler" şeklinde tanımlanmaktadır. Bu tanım, işi olmayıp iş arayanları ve istihdam edilenleri de kapsadığı kadar işgücüne dahil olmayanları da içine almaktadır

Aktif ya da faal nüfus, çalışma çağındaki 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, kıшла ve orduvi gibi yerlerde ikamet edenlerle yabancı uyruklular dışındaki nüfustur".

Aktif Nüfus = işgücü + işgücüne dahil olmayanlar.

İşgücü: bir ülkedeki emek arzını insan sayısı yönünden ifade eden bir kavramdır. Başka bir tanımlama ile bir ülkedeki nüfusun üretici durumda bulunan yani ekonomik faaliyete katılan kısmıdır.

Çalışma çağındaki nüfustan, çalışmak istemeyenleri, çalışmasını engelleyen bir sakatlığı olanları, askerlik hizmetini yapanları, ev kadınlarını, öğrencileri ve mahkûmlar gibi gözetim altında tutulanları çıkarıp; çalışma çağı dışında olduğu hâlde çalışmak zorunda olan çocuklarla yaşlıları eklersek **sivil işgücüne ulaşılır**.

İşgücü = istihdam edilenler + işsizler

Türkiye İstatistik Kurumuna Göre İşgücüne Dahil Olmayan Gruplar

- İş aramayıp çalışmaya hazır olanlar
- İş bulma ümidi olmayanlar
- Diğer: Mevsimlik çalışma, ev kadını olma vb
- Mevsimlik çalışanlar
- Ev işleriyle meşgul olanlar
- Öğrenciler
- Emekliler
- Çalışmaz halde olanlar
- Ailevi ve kişisel nedenler ve bunun dışındaki diğer nedenler.

İşgücünü Birincil ve İkincil Grup olarak ikiye ayırırız.

-Birincil işgücü, emek piyasasında tam ve sürekli çalışanları kapsar. Hanehalkı reisleri gibi.

-İkincil işgücü ise bir işe bağımlılıkları esas sorumlulukları olarak görülmeyen kişilerden oluşur. Evli kadınlar, okul çağındaki çocuklar ve gençler ikincil işgücü olarak nitelendirilir.

İstihdam: istihdam kavramı, geniş anlamda üretim faktörlerinin üretim sürecinde kullanılmasını ifade eder. Dar anlamda istihdam ise emek faktörünün üretim sürecinde bir girdi olarak kullanılmasıdır. istihdam denildiğinde genellikle anlaşılan da bu dar anlamıdır. "istihdam" ile "çalışma" kavramları arasındaki farkı da vurgulamak gerekir. istihdam, belirli bir bedel (ücret, kar gibi) karşılığı olarak piyasa ile olan ilişkiyi tanımlarken, çalışma kavramı daha genel bir kavramdır. Bir ev kadınının evdeki faaliyetleri ya da bir öğrencinin dersi ile ilgili faaliyetleri hep çalışmadır ve bu tür faaliyetlerin hemen hepsinin parasal bir karşılığı yoktur. Türkiye istatistik Kurumu'na göre, istihdam; aşağıda yer alan işbaşında olanlar ve işbaşında olmayanlar grubuna dahil olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm nüfus istihdam edilen nüfustur.

• **İşbaşında 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.

• **İşbaşında olmayanlar:** işi ile bağlantısı devam ettiği hâlde, referans haftası içinde çeşitli nedenlerle işinin baş

İstihdam Oranı: İstihdamın, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranıdır.

İstihdam Oranı=

$\frac{\text{İstihdam Edilenler}}{\text{Aktif nüfus}} \times 100$

İŞGÜCÜ: Bir ekonomide istihdam edilenlerle işsizlerin toplamına denir.

- İstihdamdakiler
- İşsizler
- Eksik istihdam

İşsizlik: Uluslararası işsizlik istatistiklerinin veri tabanı, hane halkı anketleri, işsizlik sigortası ve istihdam ofisleri kayıtları gibi çeşitli kaynaklara dayanmaktadır. Ancak bunlardan hane halkı anketlerinin uluslararası istatistikler için uygun kaynağı oluşturduğu kabul edilmektedir. Çünkü hane halkı anketleri işgücü çatısı yaklaşımına göre, işsizlik ve istihdamın birlikte ölçülmesini olanaklı kılan tek veri kaynağı olarak nitelendirilmektedir.

İşsizlik Oranı: işsiz nüfusun işgücü içindeki oranıdır. $\frac{\text{İşsizlik oranı}}{\text{İşsizler}} \times 100$

Eksik İstihdam: Çalışma çağındaki nüfusun çalışma çağındaki nüfusa oranına denir.

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 istihdam tanımlanırken, genellikle "düşük", "daha az", "yetersiz" gibi kavramlar kullanılarak istihdamın düşük nitelikli bir türü biçiminde ifade edilir. **Zvonkovic** eksik istihdam tanımında, "son gelirin bir önceki işten elde edilen gelirden en az %20 daha az olması" gerektiğini söyler.

Depresyon döneminde eksik istihdam konusundaki çalışmalarıyla bilinen **Elder de** gelir kaybının eksik istihdam tanımındaki en önemli unsur olduğunu ifade etmektedir **Livingstone'a** göre, eksik istihdam kişinin yaptığı işle sahip olduğu eğitim arasındaki uyumsuzluğun bir sonucudur.

Eksik istihdamın boyutları şu şekilde belirlenebilir:

- Kişi, işin gerektirdiğinden daha fazla formal eğitime sahiptir.
- Kişi, formal eğitimi dışındaki bir alanda gönülsüz olarak çalışmaktadır.
- Kişi, işin gerektirdiğinden daha fazla iş deneyimine ve niteliğe sahiptir.
- Kişi, gönülsüz olarak yarı zamanlı, geçici veya kesintili istihdamdadır.

- Kişi, bir önceki işinden %20 veya daha az kazanmaktadır (çalışma hayatına yeni girenler için aynı mesleki nitelikteki kişilerden %20 az kazanması koşulu aranır).

Objektif Eksik istihdamlar: ücretler veya formel eğitimin işin gereklerine uygun olup olmaması gibi

Subjektif Eksik istihdam: kişilerin formel eğitimleri dışında ya da bazı geçici işlerde gönülsüz olarak çalışıp çalışmadıkları gibi boyutlar.

ICLS (1998) ve göre Eksik İstihdamlar

Zamana davalı: Çalışma süresinin yetersizliği nedeniyle ilave bir iş arayan ve bu işte çalışmaya müsait olanların durumunu ifade eder. Bunlar

- a) İlave çalışmaya istekli olma
- b) İlave çalışmaya müsait olma
- c) Normal çalışma süresinden az çalışma

Yetersiz İstihdam: kavramı görülemeyen eksik istihdamdan daha geniş bir alanı içine alır. Tanımı görülemeyen eksik istihdama göre hem daha objektif hem de daha pratiktir

- a) Niteliğe dayalı yetersiz istihdam durumu
- b) Gelire dayalı yetersiz istihdam durumu
- c) Aşırı çalışmaya dayalı yetersiz istihdam

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.

İşgücüne Katılma Oranı= Çalışanlar+İşsizler/Aktif NüfusX100

Ekonomi politikalarının belirlenmesinde ve uygulanmasında önemli bir rol oynayan işgücüne katılma oranı, “ekonomik faaliyet oranı” olarak da adlandırılmaktadır.

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: Bağımlılık oranı, çalışma çağındaki kişilere bağımlı olan nüfusun kaba bir ölçüsüdür. Bağımlılık oranını iki farklı bileşene ayırmak mümkündür. Bunlar; çocuk bağımlılık oranı ve yaşlı bağımlılık oranıdır. Çocuk bağımlılık oranı, 15 yaşın altındaki çocuk sayısının çalışma çağındaki nüfusa, yani 15-64 yaş grubundaki nüfusa oranıdır.

Bağımlılık Oranı=Çalışma Çağı dışındaki Nüfus/Çalışma çağındaki NüfusX100

Çocuk Bağımlılık Oranı=15 yaşın altındaki nüfus/Çalışma çağındaki NüfusX100

Yaşlı Bağımlılık Oranı=64 yaşın üstündeki nüfus/Çalışma çağındaki nüfusX100

Emek Verimlilik Oranı : 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.

“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”.

Emek Verimlilik= Toplam Ürün/Çalışan Süre

Emek Verimliliği Belirleyen Unsurlar

- Üretimde kullanılan emeğin kalitesi
- Sağlık ve beslenme koşulları gibi yaşam şartları
- Birim emek başına düşen sermaye malı miktarı
- Teknolojik gelişmeler, uzmanlaşma, emek hareketliliği, toplumdaki verimlilik, kamu politikaları

Emek Verimliliği=Toplam Ürün/Çalışan Süre

Emek piyasaları ile ilgili genel kabul görmüş standart tanımları oluşturan kuruluşun kısaltılmış adı **ILO** dur.

Aktif nüfus içerisindeki işgücünün oranına işgücüne katılma oranı denir.

Türkiye İstatistik Kurumu'na göre “ işsizler” işgücü içerisinde kabul edilir.

Türkiye İstatistik Kurumu'na göre istihdam edilenler arasında yer alanlar

- a. Üretici kooperatifi üyeleri
- b. Hayır kurumlarında para veya mal karşılığı gelir elde etmek için çalışanlar
- c. Para veya mal karşılığı bir gelir elde etmeksizin çalışan çıraklar
- d. işi olan ancak referans döneminde işinin başında bulunmadığı halde işleri ile ilişkileri devam edenler.

2. KONU EMEKLİ ARZI

Zaman kullanımında Alternatifler

Emek arzını analiz ederlerken kolaylık sağlamak amacıyla bu faaliyetleri iki genel başlık altında toplar. Bunlar “**çalışmak**” ve “**boş zaman kullanmak**”tır. Çalışmak ile ekonomik bir karşılık elde etmek amacıyla zamanı emek piyasalarında mal ve hizmet üretmek için kullanmak kast edilmektedir. ihtiyaçları karşılayabilecek yeterli ücret dışı gelir (miras geliri, gayrimenkul kiralari, piyango geliri vb.) yoksa harcamalarını karşılanabilmesi için emek piyasalarında ücret karşılığında çalışmak gerekir.

Zamanın çalışmak dışında kalan alternatif kullanım alanları ise “boş zaman” başlığı altında toplanmıştır. Çalışma ekonomisinin genel kabul görmüş “Neo Klasik Çalışma/Boş Zaman Teorisi” aracılığıyla kendi çalıştığı süreyi seçmekte hür bir kişinin çalışma süresini nasıl belirlediği analiz edilecektir.

Neoklasik analiz haftalık 168 saat (24 saat X 7 gün) sürenin 68 saatlik kısmının yemek yemek, dinlenmek gibi fizyolojik ihtiyaçlar için kullanılabileceğini varsayar. Geriye kalan 100 saatlik sürenin ne kadarının “çalışmak” ne kadarının ise “boş zaman kullanmak” seçeneğinde kullanacağını analiz edilirken “fayda maksimizasyonu”nu esas alınır.

“Birey faydasını maksimize edecek çalışma süresini nasıl belirler?” sorusunun cevabını ararken konuya “*boş zaman talebi*” yönünden başlamak yanlış olmayacaktır. Neoklasik teori zaman kullanımı için sadece iki alternatif varsaydığı na göre, bireyin bunlardan birine yönelik talebinin belirlenmesi diğerine olan talebi de ortaya çıkaracaktır. Çalışma süresi belirlenirken boş zaman esas alınmak gerekir.

BOS ZAMAN TERCİHİ VE FARKSIZLIK EĞRİSİ

Tercihler

1-Bir malın diğer mal ve hizmetlere göre arzu edilebilirliği hakkındaki kişilerin psikolojik hisleri ve sezgileridir. 2-Tercihler doğuştan subjektiftirler (kişisel) ve kişinin etnik yapısı, sosyoekonomik sınıfı, mesleği ve kişiliği ile ilgili faktörler tarafından potansiyel olarak etkilenirler.

3-Tercihler kişiden kişiye farklılık gösterse de araştırmalar insanların birbiri ile rekabet eden mal ve hizmetleri arzulanabilirlik bakımından sıralayabildiklerini ve birinden daha fazla elde etmek için diğerinden ne kadar vermek istedikleri konusunda açık fikirleri bulunduğunu göstermektedir.

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

Farksızlık Eğrisinin özellikleri

- 1-Negatiftir
- 2-Orjinden bakıldığında iç bükeydir
- 3-Üzerinde her noktada fayda düzeyi aynıdır.
- 4-Orjinden uzaklaştıkça daha fazla fayda düzeyinin olduğu gösterilir.

iktisatın temel konularından olan **Nedret (kıtık) Kanunu’na göre miktarı azalan şey değerlendirilecektir. Bu durum farksızlık eğrilerinin konveks (dış bükey) olmalarına neden olur.

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

TÜKETİM İMKÂN LARI

Zamanı iki alternatif kullanım arasında faydasını maksimize edecek şekilde dağıtan bireyin durumunu incelerken sadece bireyin tercihleri bize kesin sonucu vermeyecektir. Farksızlık eğrilerinin orijinden uzaklaştıkça daha yüksek fayda düzeyini gösterdiğini bildiğimize göre, aslında sorunun çözümü basit gibi gözükmektedir: Bunun için orijinden en uzaktaki bir farksızlık eğrisinin üzerinde bulunmak yeterlidir

Bütçe Kısıtı ile ilgili Olarak

- 1-Bütçe kısıtı kişinin piyasada kazanacağı ücret oranı veri iken mümkün olabilen bütün farklı gelir ve çalışma süresi kombinasyonlarını gösteren doğrudur.
 - 2-Piyasa ücreti veri iken bütçe kısıtının dışındaki bir nokta zaman tercihinde bulunan bireyin mevcut koşullarda ulaşamayacağı bir kombinasyonu gösterdiğinden, bütçe kısıtı tüketim imkânlarını sınırlayan bir unsurdur.
 - 3-Kısıtın negatif eğilimli olması boş zaman miktarı arttıkça gelirin azalacağını ifade eder. (**bütçe kısıtının 1.özelligi**)
 - 4-Bütçe kısıtının eğiminin ücret oranına eşit olması ikinci özelliğidir. (**bütçe kısıtının 2. Özelliği**)
- Emek piyasasında bulunmakla elde edilecek.

Fayda çalışmanın kişiye yükleyeceği maliyetin üstünde ise emek piyasasında bulunmak birey açısından kârlıdır. Aksi durumda fayda maksimizasyonunu sağlamak için “çalışmama” kararı almak daha doğru olacaktır.

Zaman tercihinin yaparken fayda en çoklaması nı gerçekleştirmek için iki şartı vardır. (1) Bütçe kısıtı üzerinde bulunmak (2) Bütçe kısıtının izin verdiği ölçüde orijine göre en uzaktaki farksızlık eğrisi üzerinde bulunmak. Buna göre denge noktası bütçe kısıtı ile farksızlık eğrilerinin birbirine teğet (kesiştigi) noktada gerçekleşecektir.

Gelir Etkisi: Ücret sabitken gelir değişimine bağlı olarak çalışma süresinin nasıl değişeceğini gösteren etkidir. **gelir etkisine** göre, ücretin yükselmesi kişinin gelirinin yükselmesi anlamına gelir. Boş zaman, gelir arttığında talebi artan normal bir mal olduğundan, bu durumda birey daha fazla boş zaman satın alarak çalıştığı süreyi azaltır. Ücret dışı gelirdeki artışın çalışma kararı üzerindeki etkisi belki de en iyi şekilde piyango kazananlar üzerinde görülebilir.

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

Ücret oranı yükseldiğinde çalışma süresinin ne olacağı bu iki etkiden hangisinin daha kuvvetli olduğuna bağlıdır. Ücret oranının düşük seviyelerinde artışların, ikame etkisinin daha baskın olması nedeniyle çalışma süresini arttıracakı beklenir.

Geriyeye 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: Emek piyasasında çeşitli ücret düzeyleri ile çalışma süreleri arasındaki ilişkiyi gösteren eğridir.

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 eğrisi çizilirken dikey eksen de neden örneğin çalışma koşulları yerine ücret oranının seçildiği sorusu aklı gelebilir. Bunun üç nedeni vardır.

1-ilk olarak, ücretler ölçülebilir nitelikte iken mesleğin diğer özellikleri böyle değildir.

2-ikinci olarak her ne kadar bazı kimseler için emek arz kararında ücret dışı unsurlar etkili olabilese 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 Etkileven ücret Dışı Unsurlar

1-Diğer Ücret Oranları

2-Ücret Dışı Gelirler

3-Bireylerin Boş Zamanı tercih Etmeleri

4-İşlerin Ücret Dışı Yönleri

5-İşçi sayısının Artması

İşçi Sayısının Artması İki Unsura Bağlıdır

Bunlardan birincisi doğum oranının ölüm oranından fazla olmasıdır. Zaman içinde tıp teknolojisinde; ulaştırma, su ve arıtma sistemlerinde sağlanan gelişmeler ölüm oranlarını azaltmış, nüfusun artmasını sağlamıştır. Ancak "çalışabilir nüfus"un 15-64 yaş arası olduğu düşünülürse nüfusun bu şekilde artmasının kısa dönemde emek arzını etkilemeyeceği söylenebilir. Emek piyasalarında işçi sayısını bundan daha çabuk değiştiren ikinci unsur "emek göçü"dür. Bunun tersine benzeri sebeplerle ülkeden yurt dışına işçi çıkışı olmuşsa bu durumda emek arzı azalacak, emek arz eğrisi sola (SL1'e) doğru kayacaktır.

**Bireysel emek arz eğrisine göre . Eğrinin alt kısımlarında ikame etkisi, üst kısımlarında ise gelir etkisi diğerinden baskındır.

**Bütçe kısıtının "boş zaman miktarı arttıkça gelirin azalacağını" gösteren özelliği "Ücret oranındaki düşmenin bütçe kısıtını dikleştirmesi" dir.

3.KONU

EMEK TALEBİ

Emek talebinin türetilmiş bir talep olduğu, yani işverenlerin mal ve hizmet üretebilmek için emek talep ettikleri gerçeği, emek piyasalarının en belirgin özelliğidir.

Emek piyasasının en belirgin özelliği emek talebinin "türetilmiş" bir talep olmasıdır. insanlar mallar ve hizmetleri bizatihi onlardan sağladıkları fayda sebebiyle talep ederlerken emek, işverenler tarafından "bir şey üretmek amacıyla" talep edilir. Bu açıdan herhangi bir tür emeğe olan talep iki şeye bağlıdır: **(1) Ürünün üretilmesinde emeğin ne derece verimli olduğu,** **(2) O ürünün piyasa değeri.** gibi üretimde iki temel dönem söz konusudur. Bunlardan kısa dönem firmanın üretimde kullandığı girdilerden bazılarını (örneğin emek ve ham madde) arttırabildiği ancak sermaye miktarını ve üretim kapasitesini değiştiremediği zaman dilimini; uzun dönem ise firmanın bütün üretim faktörlerini değiştirebildiği, yeni makineler satın alıp yeni binalar inşa edebildiği zaman dilimini göstermektedir.

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

Talep teorisinin varsayımları

• Firmalar kâr maksimizasyoncusudur.

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

**Kısa dönemde toplam ürün eğrisi sermaye miktarı sabitken değişken faktör olan emeğin çeşitli istihdam düzeylerinde elde edilen toplam üretimi gösterir.

Toplam Ürün (TP): Firmanın kısa dönemde sermaye miktarı sabitken farklı düzeylerde işgücü istihdam ederek elde ettiği üretim miktarıdır

Emeğin Ortalama Ürünü (APL): işgücü başına düşen üretim miktarıdır. Toplam ürünün emek miktarına bölünmesi ile bulunur.

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

Sermaye faktörü sabitken ilk birkaç işçiye kadar alınan her ilave işçinin toplam üründe neden olduğu artış bir önceki işçinin üretime katkısından daha fazla iken çalıştırılan işçi sayısı arttıkça ilave işçinin toplam üretimde neden olacağı artış giderek azalmakta ve sıfıra gitmektedir. Burada şu soruyu sormak gerekir: 'Marjinal ürünü en düşük olan sonuncu işçi marjinal ürünü en yüksek olan ilk işçiden daha mı beceriksizdir?'. Bu sorunun cevabı hayırdır. Çünkü işgücü homojen kabul edilmektedir.

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

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

Örneğin "Ücret T12 olsa idi kaç işçi istihdam edilirdi?" sorusuna yanıt ararken karşımıza 1 veya 3 işçi şıkları gelecektir. Burada doğru seçenek 3 işçidir. Her ne kadar birinci işçide denge kuralı sağlanmış olsa da kârını azamileştirmek isteyen firma istihdamı bu noktada durdurmayacak, ikinci işçiyi ve tekrar denge koşulunun sağlandığı üçüncü işçiyi de işe alacaktır. Çünkü işveren üç işçi yerine bir işçi çalıştırmaya karar vermiş olsaydı ikinci işçinin firmasına sağlayacağı T4'lük kârdan vazgeçmiş olacaktı. Bu örnekten de anlaşılacağı gibi herhangi bir ücret düzeyinde firmanın istihdamı belirlediği nokta MRPL eğrisinin negatif kısmında yer alacağından, emek talep eğrisi olarak da eğrinin bu bölümü kabul edilecektir.

Piyasa Emek Talep Eğrisi: Piyasa işverenlerden oluştuğuna göre piyasa emek talep eğrisi firmaların bireysel talep eğrilerinin toplanması ile elde edilir ve negatif eğimlidir. Piyasa emek talep eğrisi elde edilirken emek talebini etkileyen ücret dışındaki unsurlar sabit kabul edilir. Buna göre ücret oranında meydana gelen değişimler talep eğrisi üzerinde sola veya sağa hareketle gösterilir ve emek talep miktarının azalması veya artması olarak isimlendirilir. sorunun cevabı 'Hayır' dir. Çünkü hatırlayacağınız gibi ünitenin baş kısmında belirttiğimiz varsayımlara göre işgücü homojen kabul edilmekteydi. Burada emeğin marjinal ürünündeki değişimlerin sebebi **Azalan Verimler Kanunudur.**

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

Firmanın üretimini gerçekleştirmek için ne kadar sermaye ve ne kadar emek kullanacağı konusunda Firmanın bu kararını iki faktör etkiler

*Sermaye/emek kombinasyonlarına teknolojinin getirdiği sınırlar (eş ürün eğrileri ile açıklanır)

*Üretim faktörlerinin nispi fiyatlarıdır. (eş maliyet ile açıklanır)

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

Es ürün Eğrilerinin özellikleri

- a) Bu özelliklerin başında negatif eğimli olmaları gelmektedir
- b) Orijinden bakıldığında dış bükey olmalarıdır.
- c) Orijinden uzaklaştıkça daha yüksek üretim düzeyini göstermesidir.
- d) Eş ürün eğrilerinin kesişmeme özelliği vardır.

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

Es Maliyet Doğrularının Özellikleri

- a) Başlıca özelliği, "negatif eğimli olmaları" dir.
- b) eğiminin sabit ve faktör fiyatlarının birbirine oranına (w/r) eşit olması" dir. Eğimin sabit olması firmanın piyasada geçerli faktör fiyatlarından istediği kadar sermaye ve emek alabileceğini göstermektedir.
- c) "Üretim bütçesindeki değişikliklerin eş maliyet doğruları ile gösterilebilmesi" dir.
- d) "Faktör fiyatlarındaki değişikliklerin eş maliyet doğruları ile gösterilebilmesi" doğruların bir başka özelliğidir.

Üretici aynı miktar malı başlangıçta "çok az sermaye-çok fazla emek" kullanarak üretiyorken, emeğin nispeten pahalı, sermayenin ucuz hâle gelmesinden sonra (EF) bu defa "çok az emek çok fazla sermaye" kullanarak üretebilecektir Bu iki örnekten hareketle ulaşılabilecek sonuç eş ürün eğrilerinin kavislik derecesine bakılarak emek ve sermayenin üretimde birbiri

yerine ne kolaylıkla kullanılabileceğinin bilinmesidir. Eğrinin kavislik derecesi arttıkça faktörler arası ikame kolay, kavislik derecesi azalıp eğri "L" formunda olduğu gibi köşeli hâle yaklaştıkça faktörler arası ikame zordur.

Kısa ve Uzun Dönem Talep Eğrileri

Kısa dönemde sermaye faktörünün sabit, sadece emek faktörünün değişken olmasına karşılık, uzun dönemde firmalar sermaye faktörünü de arttırabilme imkânına sahiptirler. Firmaların uzun dönemde emek ve sermaye faktörlerinden ne kadar kullanacağı, (a) üretimde bu iki faktörün birbiri yerine kullanılıp kullanılmayacağına (b) faktörlerin nispi fiyatlarına bağlıdır. Uzun dönemde firmanın denge faktör kullanım miktarları eş ürün eğrisinin eş maliyet doğrusuna teğet olduğu noktada belirlenir. Denge bir kez tespit edildiğinde, ücret oranını yükseltmek bunun nasıl değişeceği analiz edilebilir. Bu analiz sonuçta uzun dönem emek talep eğrisinin elde edilmesini sağlayacaktır. Kısa ve uzun dönem emek talep eğrileri arasında esneklik farkı vardır.

Kısa dönemde emek talep eğrisi daha az esnek (inelastik), uzun dönemde ise daha az esnektir (elastik). Bunun nedeni ücret yükseldiğinde kısa dönemde emek talebi sadece ölçek etkisi sebebiyle azalırken, uzun dönemde ikame etkisinin de devreye girerek emek talebinin daha fazla azalmasına neden olmasıdır.

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

Emek Talebini Etkileyen Ücret dışı Unsurlar

- 1- Ürün talebindeki değişimler
- 2- Verimlilik değişmesi
- 3- İşveren Sayısı
- 4- Diğer Üretim Faktörlerinin Fiyatları

****Marjinal Ürün Eğrisinin şekli** "Orjinden başlayan ve bir istihdam düzeyinde maksimuma erişip azalan, toplam ürünün maksimum olduğu noktada sıfır olan bir eğridir.

****Tam rekabetçi bir firma için marjinal gelir malın fiyatına eşittir.** Kısa dönem üretim ve istihdam değerleri incelenirken "Marjinal Gelir" sabittir.

****Tam rekabetçi bir ürün ve faktör piyasasında bulunan bir firmanın kısa dönem emek talep eğrisi " Marjinal Ürün Gelir eğrisinin Negatif Eğimli" kısmıdır.**

****Azalan verimler yasasına göre istihdam arttıkça üretim artışının yavaşlamasının sebebi " İşgücü başına daha az sermaye ekipmanı düşmesidir"**

****Kısa dönemde firmanın karını azamileştiren denge $MRPL=W$ dir.**

4.KONU

EMEK PİYASASI DENGESİ

Emeğin fiyatı olan ücretin temel belirleyicileri emek arzı ve talebidir.

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

Tam rekabetçi bir emek piyasası için aşağıdaki varsayımlar kabul edilmektedir:

- Firmalar kârlarını, 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. işçinin bir işten diğerine geçişini engelleyen kıdem şartı veya firma içinden elemanların işe alınması gibi kurumsal engeller yoktur. Mobilité (emek hareketliliği) maliyetsizdir

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

Tam rekabet piyasasında denge kararlı bir dengedir. Örneğin, piyasa ücreti W_2 'ye yükselirse denge bozulacak, yüksek ücret işçiler için cazip olduğundan L_2 kadar işgücü bu ücrette çalışmak isteyecektir.

Denge ücretinde (WTR) emek arzı emek talebine eşit olup işsizlik olmadığından, buna piyasayı temizleyen ücret oranı da (market clearing wage rate) denilir.

Tam Rekabetçi Alt Piyasalarda Dengelenme

Önceki şekilde tam rekabetçi bir emek piyasasının kararlı denge hâlinde olduğunu, denge ücretinden sapmalar olsa da piyasanın zaman içinde tekrar denge ücretine döneceğini incelemiştik. Bu duruma tam rekabette tek ücret kanunu denilir. Piyasanın geneli için geçerli olan bu sonuç alt piyasalar için de geçerlidir. Daha açık bir ifadeyle belirtmek gerekirse tam

rekabetçi iki piyasa arasında ücret farklılıkları olabilsede bu durum uzun dönemde geçerli olmayacak ve ücretler eşitlenecektir.

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.

Tam rekabetçi bir emek piyasasının özellikleri geçerli ise iki alt piyasada (örneğin aynı mesleğin iki farklı şehirdeki piyasası) ücret farklılıkları kalıcı olmayacak, ücretler zaman içinde eşitlenecektir. Bir başka deyişle tek ücret kanunu piyasanın geneli (o mesleğin ülke genelindeki arz ve talebi) için geçerli olduğu kadar, bütünü oluşturan alt piyasalar arasında da geçerli olacaktır.

Piyasa Dengesinde Değişmeler

iş piyasalarının başlıca görevi, işgücünün etkin dağılımını gerçekleştirmektir. Piyasanın gerek arz gerekse talep yönünün oldukça dinamik olduğu göz önünde bulundurulursa bu gerçekleştirilmesi bir hayli zor bir görevdir.

Böylesine dinamik iki unsurun dengede olabilmesi, ücretlerin değişebilmesi ve emeğin hareketliliği sayesinde mümkün olmaktadır. Şimdi, tam rekabetçi bir emek piyasasında denge oluşumuna yönelik basit bir zihin jimnastiği yapalım ve bozulan bir dengenin hangi mekanizmalar ile yeniden kurulabildiğini inceleyelim. Bu konuda karşımıza iki farklı durum çıkacaktır. Bunlar: Talep fazlası ve arz fazlasıdır.

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

Bir piyasada talep fazlası ya emek arzı sabitken emek talebinin artması ya da emek talebi sabitken emek arzının azalması nedeniyle olabilir

-Arzda bir değişme yokken herhangi bir nedenle örneğin yeni işverenlerin piyasaya girmesi nedeniyle-talebin arttığı varsayılırsa Bu durumda piyasanın A noktasında oluşturduğu denge bozulacak, W1 ücretinde emek arzı L1'de kalmaya devam ederken emek talebi L2 olacaktır. Talebin bu şekilde kayması ile AB kadar talep fazlası oluşacak, daha önce açıklandığı gibi işverenler arası rekabet ücretleri yükselterek piyasa C noktasında yeni bir dengeye ulaşacaktır

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

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

Arz fazlası ya talepte bir değişme yokken emek arz eğrisinin sağa kayması ile ya da arzda bir değişme yokken emek talep eğrisinin sola kayması ile meydana gelebilir.

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

Ücret Rijitliği (Katılığı) Durumunda Dengelenme

Gerçek hayatta ise parasal ücretlerin artabildiği hâlde azalma yönünde yapışkan (**rijit**) olduğu bilinmektedir.

Parasal ücretlerin azalamaması kimi zaman sendikalardan ve toplu sözleşme düzeninden kaynaklandığı hâlde, bazen de işverenler ücret indirimini arzulamamaktadırlar. İşte tam bu noktada akla şu soru gelmektedir: Ücretler azalma yönünde yapışkan ise arz veya talep kaymasına bağlı olarak piyasada arz fazlası oluştuğunda bozulan piyasa dengesi tekrar kurulabilir mi?

Soruya evet yanıtı verilebilir. Böyle bir durumda piyasanın yeniden dengeye gelmesini sağlayan unsurlar nispi ücretler ve faktör hareketliliğidir. Konuyu bir örnekle açıklamaya çalışalım. Örneğin, başka piyasalarda bir değişme yokken, Eskişehir mobilya piyasasında kriz yaşandığını ve pek çok mobilya firmasının kapanarak piyasayı terk ettiğini düşünelim. Eskişehir'de böyle bir durumun olması iki gelişmeye neden olacaktır. **Birincisi** kriz içindeki Eskişehir piyasasında mobilya işçilerinin ücretleri yükselmezken, diğer piyasalarda (örn. inegöl, Ankara, Kayserivb.) ücretler yükselecektir. **ikincisi**, kriz nedeniyle Eskişehir'de işsiz kalan işçiler canlı piyasalara göç edecekler, bu durum emek arzını azaltacak emek arz eğrisi sola kayacaktır.

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

Emek piyasasında tam rekabetçi olan bir firma için ücret zaten piyasada belirlendiğinden, burada belirlenecek tek şey vardır: **istihdam düzeyi**.

TEKELCİ BİR FIRMA İÇİN PİYASA DENGESİ

Tekelci bir ilaç firmasının sekreter istihdamı buna örnek olarak verilebilir. Sekreterler hemen hemen bütün firmalarda çalıştırıldıkları için emek piyasasının bu durumda tam rekabete yakın olduğu düşünülebilir. Böyle bir durumda, emek piyasası bir önceki örnekte olduğu gibi rekabetçi varsayıldığı için emek arz eğrisi, şekli 4.5'te gösterilenden farklı olmayacaktır. Daha açık bir ifadeyle, firma ürettiği ürünün piyasasındaki tek firma olsa da sekreter istihdamı hususunda piyasada sekreter çalıştıran binlerce firmadan birisi olacaktır. Firma bu nedenle piyasada oluşan WTR ücretini veri olarak kabul edecek,işse aldığı her işçiyi aynı ücretten çalıştıracığı için bu ücret düzeyi aynı zamanda ortalama emek maliyetine ve marjinal emek maliyetine eşit olacaktır.

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

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

Oligopol Firma için piyasa Dengesi

Oligopol piyasası, bildiğiniz gibi endüstrideki üretimin büyük bir kısmının az sayıda firma tarafından yapıldığı bir piyasa türüdür. Oligopol piyasasında firmaların üretim, satış, yatırım ve reklam planlarında karşılıklı bağımlılık söz konusudur. Bir firmanın bu değişkenlerle ilgili bir manüpülasyonu diğer firmaların buna misillemede bulunmalarına neden olmaktadır. Bu tür piyasalarda işkolundaki toplam üretimin büyük bir kısmını gerçekleştiren az sayıda büyük firma emek piyasasında da etkilidir. Emek arz eğrisinin, pozitif esneklikte olan kısmının hangi esneklikte olacağı (dik veya yatık olacağı) incelediğimiz firmanın rakiplerinden eleman transfer etme çabalarına karşılık rakip firmaların işgücünü korumak veya istihdam düzeyini yükseltmek için benzeri şekilde ücretleri ne kadar yükselteceklerine bağlıdır. Eğer diğer firmalar ücretleri yükseltme konusunda yarışa girmezlerse emek arz eğrisinin pozitif eğimli kısmı fazla dik olmayacaktır. Son olarak, oligopolcü firmaların piyasadaki üretimin büyük kısmını gerçekleştiren büyük kuruluşlar olduğu gerçeğinin altını çizmekte fayda vardır. Bu nedenle oligopolcü firmaların karşılaşacakları emek arz eğrisi asla-tam rekabetçi bir firmanın karşılaştığı gibi- sonsuz esneklikte bir eğri olmayacaktır.

Etkin Ücret Teorileri: Neoklasik teorinin kabul etmediği ücret artışlarının işgücü verimliliğini arttıracığını savunan teoridir.

ETKİN ÜCRET MODELLERİ

1-Etkin Ücret Modelleri: Etkin ücret teorisi açısından ücret artışlarının verimliliği hangi mekanizmalarla arttıracığını açıklayan beş farklı modeldir.

2-Beslenme Modelleri: Ücret artışlarının işgücünün daha iyi beslenmesini sağlayacağını, bunun ise işgücünü daha sağlıklı ve güçlü kılarak daha verimli çalışmasını sağlayacağını ileri süren modellerdir.

3-Kaytarma Modeli: işgücünün denetlenmediği durumlarda kaytarma eğiliminde olduğunu savunan modellerdir. Buna göre işçilere piyasa ücretinin üstünde ücret verilmesi işten çıkarılmasının fırsat maliyetini arttıracığı için işçiler kaytarmamayı tercih edeceklerdir.

-Bu modelde ücret modellerinden hangisi büyük firmalarda işgücünün performansını denetleme güclüğü söz konusudur.

4-işçi Devri Modeli: işgücüne piyasa denge ücretinin üstünde ücret ödenmesinin işçi devrini düşürerek verimliliği arttıracığını savunan etkin ücret modelidir.

-Aynı zamanda Etkin ücret uygulamasının düşük ücreti beğenmeme sebebiyle firmayı terk etme ihtimalini azaltacağını, böylelikle verimliliği arttıracığını ileri süren modeldir.

5-Sosyolojik Modeller: işçi 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.

-işgücüne piyasa denge ücretinin üstünde ücret verilmesinin onun firmaya sadakatini arttırarak daha verimli çalışmasına neden olacağını ileri süren etkin ücret modelidir.

İçsel Emek Piyasaları

Neoklasik teorinin '**piyasaya giriş serbesttir**' varsayımının tersini savunan teori ise '**İçsel Emek Piyasaları**' dir. İçsel emek piyasalarında firmalar sadece giriş düzeyindeki işçilerini piyasadan temin ederlerken bunun dışındaki diğer pozisyonları firma içinde bir alt pozisyondaki **en kıdemli işçiyi terfi ettirmek** suretiyle doldurur. Örneğin, firmada genel müdürlük pozisyonu boşalmış ise firma bu işi daha düşük ücretle yapabilecek ehil bir adayı piyasadan almak yerine en kıdemli genel müdür yardımcısını çalıştırmayı tercih edecektir. Firmanın böyle davranmaktaki temel amaçları **terfi sistemiyle işgücünün motivasyonunu arttırmak, belirsizliği ortadan kaldırmak**, işgücüne yıllar içinde verdiği spesifik eğitimin getirisini arttırmaktır.

5.KONU

ÜCRET TEORİLERİ VE ÜCRET FARKLILIKLARI

ÜCRET TEORİLERİ

1-Geleneksel Ücret Teoriler

2- Çağdaş Ücret Teorileri

GELENEKSEL ÜCRET TEORİLER

- Klasik Teori,
- Ücret Fonu Teorisi
- Artık Değer Teorisi)

a) Klasik Teori veya Emeğin Tunç Yasası: 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 hâlde var olan ekonomik ve sosyal düzenin değişmesinin gerekli olduğu sonucuna varmıştır.

Bu dönem düşünürleri: A. Smith, D. Ricardo, R. Malthus, Turgot

**Emeğin Tunç Yasası olarak adlandırılan bu görüşe göre insanlığın temel sorunu doğurganlık ile üretim kapasitesi arasındadır.

Emeğin Tunç Yasası olarak adlandırılan bu görüşe göre insanlığın temel sorunu doğurganlık ile üretim kapasitesi arasındadır. Bu konuda **R. Malthus**, "**Nüfusun ilkeleri Üzerine Denemeler**" adlı eserinde mevcut durumun nüfus artışı ile gıda malları üretimi arasındaki farklılığın artışı ile açıklamaktadır.

Turgot, bu noktada ücret düzeyinin sadece yaşam için gerekli olan malların alımı dışında sosyal ve kültürel ihtiyaçları da karşılayacak bir düzeyde olması gerektiği üzerinde durmuştur.

Bu düşünürlerin içinde en tutarlı ve en sistematik temsilci Ricardo olmuştur.

Ricardo, emeğin değerini belirleyen 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.

Bu teoriye yöneltilen temel eleştirilerden birisi, **Malthus'un** nüfus teorisine dayandırılmış olmasıdır. Bunun dışında bir başka eleştiri noktası da teorinin evlenme ve doğumların da gelirle orantılı olarak artıp azalacağı öngörüsüne yöneliktir.

b) Ücret Fonu Teorisi : Klasik ücret teorilerinden ikincisi, **J. 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.

c) Artık Değer Teorisi : Emeğin yeniden üretimi için gerekli olan değer ile emeğin yarattığı toplam değer arasındaki farktır. 19. yüzyılda **Karl Marks** tarafından hazırlanmıştır. Teorinin temel ilkeleri önceki teorilere oranla daha sistematik biçimde ve emek arz ve talebine dayandırılmadan açıklanmıştır. Bu teoride yapılan asıl vurgu; işçinin, çalışma saatinin bir kısmının, işverene karşılıksız olarak aktarılması (sömürü) esasına dayalıdır. Emek karşılığını alamadığı çalışma saatleri sayesinde artık-değeri yaratır. Marks'ın artık değer kavramı, emeğin kullanım değeri ile değişim değeri arasındaki farktır.

ÇAĞDAS ÜCRET TEORİLERİ

Bu çerçevede, tarihsel olarak 20. yüzyıl teorilerini ifade eden çağdaş ücret teorileri

- 1-Marjinal verimlilik teorisi,
- 2-Pazarlık teorisi,
- 3-Satın alma gücü teorisi
- 4-Etkin ücret teorileri

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. Marjinal verimlilik teorisi, belirli bir istihdam düzeyinde ücretlerin çıkabileceği en yüksek düzeyi, yani tavanı belirtir. Teoriye yöneltilen eleştirilerin başında, marjinal verimliliğin ölçülmesi sorunu gelmektedir. ikinci bir eleştiri konusu, firmaların her zaman kâr maksimizasyoncusu olarak görülmesidir.

Pazarlık ve Satın alma Gücü Teorisi

işçi ve işverenin ayrı birer taraf olduğunu ve ücretlerin iki taraf arasında yapılan pazarlık sonucunda belirleneceğini kabul eden pazarlık teorisi, ilk kez **J. Davidson tarafından** ileri sürülmüştür. İşçi ve işverenler ücretleri belirlemek üzere bir araya gelerek karşılıklı isteklerini belirtirler. Teoriye göre ücretlerin alt ve üst sınırları vardır. Fiilî ücret bu iki sınır arasında bir yerde oluşur. Doğal olarak işçiler en yüksek, işverenler ise en düşük limitten pazarlığı başlatırlar.

içerdekiler - Dışardakiler Modeli: Ücret teorisi olmaktan çok ücretlerin saptanmasına ilişkin genel bir değerlendirme yapan bu model, içsel işgücü piyasaları ile ilişkilendirilmesi hâlinde ücretlerin düşük veya yüksek oluşunu açıklayabilmektedir. 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. Bu tip işçi kiralama, işe başvuranların gerçek niteliklerini ortaya çıkarma yolunda bir ikame görevi görür; düşük sorumluluk isteyen işler için yeni işçi kiralınır; böylelikle işçilerin gerçek karakterleri zaman içinde keşfedilmeye çalışılır

içsel emek piyasalarını oluşturmanın temel nedeni, işe alma ve eğitimin firmalara önemli maliyetler yüklemesidir.

Etkin Ücret Teorisi. Etkin ücret teorisine göre, işçilere çeşitli nedenlerle piyasa ücretinin üzerinde bir ücret verilmesi durumunda emek verimliliği artacaktır.

ÜCRET FARKLIlaştırMASI: Ücret farklılaştırmasından bahsedebilmek için en az iki karşılaştırma yapılması zorunludur. Yoksa adından da anlaşılacağı üzere farklılaştırma söz konusu olamaz. Adil bir ücret ya da eşit işe eşit ücret bu bağlamda değerlendirilebilir. Bu eşitlik ilişkisi yaklaşımı bir referans ücreti tanımı ile bağlantılıdır. Asıl sorunda buradan kaynaklanmaktadır; yani birey hangi ücreti “referans” olarak alacaktır?

A. Smith ünlü eserinde, emek piyasalarında uzun dönemde ve hareketliliğin olması hâlinde farklı istihdam koşullarının parasal ve parasal olmayan tüm avantajlarının eşitlendiği fikrini ileri sürmüştür. Smith, öne sürdüğü rekabetçi çalışma koşullarının aynı olması durumunda ücretlerin eşitleneceğini kabul eder. Gerçek hayatta bu varsayım geçerli değildir ve işçiler; eğitim düzeyi, çalışkanlık, zekâ, tercihler vb. hususlarda birbirlerinden farklılıklar gösterir. Bu farklılıklar ücretlerin de farklılaşmasına neden olmaktadır. Yine 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 hususlarda farklılık taşıdığı bilinmektedir. Bu farklılıklar, doğal olarak, ücretlerin de farklılaşmasına neden olmaktadır

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

Neoklasik İktisat Düşüncesinde Ücret Farklılıkları ve Nedenleri

1-Yapılan işin Taşıdığı Risk unsuru: Risk unsuru arttıkça ücrette artacağı için Riskli mesleklere yönelik emek talep eğrilerinin eğimi oldukça dik olmaktadır. Yani orjinden uzaklaştıkça ücret artacaktır.

2-Yapılan işin Statüsü ve Prestiji

3-Bireyden Kaynaklanan Ücret Farkları: Sahip Olunan Nitelikler

**Türkiye’de kamu kesiminde memurluk sınavlarına giriş için talep çok fazla olabilmektedir. Burada ücret - dışı unsurlardan, özellikle iş güvencesinin yüksek işsizlik tehdidi altında ön planda olduğu anlaşılmaktadır.

**Hipotetik olarak eğitimin seviyesi yükseldikçe elde edilecek kazancın yükseleceği düşünülmektedir. Neoklasik beşerî sermaye modeline göre, kişilerin mesleki nitelik kazanmak için daha çok beşerî yatırım yapması meslek kazancını da arttıracaktır. Bu durum emek piyasalarında oluşan ve bireylerden kaynaklanan ücret farklılıklarını açıklamaktadır.

Ücret Farklılığı ve Bireyin Kıdemi : Ücret Farklılığı ve Bireyin Kıdemi Ücretleri kendi aralarında farklı hâle getiren ve bireye bağlı olarak ortaya çıkan unsurlardan biri de kıdem ile ilişkisidir. Uzun yıllar çalışan bireyin ücreti, mesleğe yeni başlayana göre daha yüksek olacaktır. Bu konuda başlıca iki tez bulunmaktadır. Bunlardan ilki beşerî sermaye unsuruna bağlı olarak bireyin yaşının arttıkça, bilgi ve becerisinin artmakta oluşuna ilişkindir: Yaş ilerledikçe işleri daha yetkin icra edilmiştir. İkinci tez ise kıdem artışı ile ücret artışı arasındaki ilişkiye değinen ampirik (deneysel) çalışmalardır.

*1986 yılında Fransa’da yapılan ücret araştırması göre, yaş ile kıdem arasında ve sanayideki ortalama ücretlerle kıdem arasında ilişkiler bulunmaktadır. Buna göre yaş ile kıdem arasındaki ilişki, 45 yaşa kadar pozitif, 45 yaş sonrası ise negatif bir durum alır. Daha sonra yapılan araştırmalar (Lollivier ve Payen) da bu ilişkiyi doğrulamakta ancak çalışanın nitelik seviyesi düşük ise yaş ile kıdem arasındaki pozitif ilişki daha zayıf olarak kurulmaktadır. Ortalama olarak 50 yaşındaki bir işçinin 20 yaşındaki işçiye göre yüzde 12 daha fazla kazanmaktadır. Ancak bu durum usta işçi ile aralarındaki farkı % 39’a bir teknisyenle farkı ise % 76’a çekmektedir. Örnek verirsek bir mühendisin yaş diliminin yükselmesi ile ücret düzeyi yükseltilmekte, öte yandan bir inşaat işçisinin yaşı ile ücreti arasında pozitif bir ilişki çalışma hayatının her döneminde bulunmamaktadır.

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

Ücret farklılıklarını etkileyen unsurlar

1- Mesleklerin arz fonksiyonlarına şeklini veren unsurlar, bireyler arasındaki boş zaman tercihleri, risklerden kaçınma dereceleri ve prestij gibi ücret dışı unsurlara verdikleri değerler arasındaki farklılıklardır.

2- Ücret farklılıklarını ele alırken yapılan değerlendirmeler genel olarak iki meslek grubu için alınmaktadır, Ancak her mesleğin kendi içinde birbirinden farklı beşerî sermaye yatırımı, riskleri ve fark yaratan ücret dışı unsurları bulunmaktadır. Ücret karşılaştırmalarında mesleki çeşitliliğin sağladığı çok farklı bileşenlerle birlikte değerlendirilmelidir

3- Ücretler arasındaki farklılığı belirlemede bir diğer açıklayıcı etken beşerî sermaye yatırımları arasındaki oluşan farklardır. Mesleki nitelikleri arttırmaya yönelik çabalar daha fazla beşerî 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.

4- Emek piyasaları gerçekte tam rekabet piyasasının varsaydığı gibi mükemmel işlemez. İşveren ve işçilerin farklı piyasalarda oluşan ücretler konusunda tam bilgiye sahip olmamaları ücret farklılıklarından haberdar olmalarını da engelleyebilir.

6.KONU

EĞİTİM EKONOMİSİ

1950'lerden itibaren dünya ekonomilerinde farklı düzey ve yoğunlukta gözlenmektedir. 1960 ve 1970'lerde artan ve 1980'lerde hız kesen okullaşma oranlarına ait bu eğilim sonucu, 1990'ların başında OECD ülkelerinde, Latin Amerika'da, Uzak Doğuda ve Pasifik ülkelerinde, merkezî planlamaya sahip ülkelere, okul çağındaki nüfusun tamamı ilköğretimi tamamlamıştı (Alt-Sahra ve Güney Asya ülkeleri hariç). İyi bir meslek/iş sahibi olmanın birincil koşulu olarak "kaliteli" eğitim veren bir üniversite diplomasının ya da çeşitli eğitim sertifikalarının aranır hâle gelmesi gerekir. "Eğitim Ekonomisi", iktisadın oldukça geniş kapsamlı ve gittikçe gelişen bir alt disiplindir.

Eğitim Ekonomisi: Eğitimin getirisi, eğitim politikası ve eğitimin kalitesi, eğitim ve sanayinin etkileşimi, eğitimin ekonomik büyümeye etkisi ve eğitimin finansmanı gibi konuları kapsar.

1990'ların başında OECD ülkelerinde, Latin Amerika'da, Uzak Doğuda ve Pasifik ülkelerinde, merkezî planlamaya sahip ülkelere, okul çağındaki nüfusun tamamı ilköğretimi tamamlamıştı (Alt-Sahra ve Güney Asya ülkeleri hariç) Yine 1990 larda Afrika ve Asya'daki yoksul ülkelerdeki yükseköğrenime devam edenlerin nüfus içindeki oranları %5'lerin altında kalırken, bu oran gelişmiş kapitalist ülkelerde %50'yi aştı.

Eğitimle ilgili temel tartışma alanlarında ortaya çıkan unsurlar, aslında büyük ölçüde eğitimin/eğitim hizmetinin nasıl tanımlandığı ile ilgilidir.

**Eğitim sosyolojisini ilgilendiren, eğitimin toplumsal bir olgu olması ve eğitimin niteliğine ve pedagojisine kimlerin- piyasa, devlet, öğrenciler- karar vermesi gerektiği gibi konular Ortodoks iktisadın araştırma konuları arasına girmez.

Eğitimle ilgili yapılan araştırmalar daha çok farklı eğitim düzeylerindeki getirinin/ verimliliğin ölçülmesi sorunları, okul, sınıf, öğretmen kalitesi, sınıfların büyüklüğü, öğrencilerin aile yapısının önemi, eğitimin dışsallıkları, eğitimin finansmanı vb. konularda yoğunlaşmıştır.

Gerek teorik açıklamalar gerekse ampirik veriler aile geliri, ailenin sınıfsal konumu, sosyokültürel etmenler, erkek-egemen zihniyet ya da genel olarak gelir dağılımındaki eşitsizlik ile eğitime katılmadaki engeller arasında çok kuvvetli bağlantı olduğunu göstermektedir.

EĞİTİM TALEBİ

Eğitim, sağlık gibi her şeyden önce uluslararası yasalarla teminat altına alınan, evrensel insan hakları arasında sayılan ve kendine has özellikleri olan bir hizmet türüdür.

Kamunun temel zorunlu eğitimi üstlenmesini kolaylaştıran unsurlar

Eğitimin birikimli, kümülatif doğası, eğitim maliyetlerinin önceden hesaplanabilmesi ve standart müfredatın belirli süre için geçerli olmasıdır.

**Ortodoks iktisat teorisine göre eğitim ve sağlık hizmetlerinin ortak özelliklerinden en önemlisi, her ikisinin de dışsallıklar yaratması ve yarı- kamu malı olmalarıdır. Ortodoks iktisat teorisi, kamu otoritesinin yarı-kamu malı olan eğitim ve sağlık hizmetlerinin bir bölümünün üretimini üstlenmesi gerektiğini söyler. Eğitimde standart önemlidir.

Althusser'e göre eğitim sistemi devletin ideolojik aygıtlarındandır. Eğitim sistemi içinde bireyler kapitalist toplumsal işleyişi içselleştirirler ve böylece sistemin yeniden üretimini sağlarlar.

Bourdieu ise eğitimin ve bu sistemin kurumu olan okulun kendisinin eşitsizlik ürettiğini ileri sürmektedir. Okul ekonomik sermaye tarafından belirlenen kültürel sermayeye göre öğrencileri seçmekte ve elemektedir. Bunu yaparken aynı zamanda "toplumsal uzamı yeniden" üretmektedir. Diğer bir ifadeyle okul toplum içinde var olan farklılıkları dikkate almakta ve bunlara göre bir düzenleme yaparak eşitsizlikleri devam ettirmekte, yeniden üretmektedir.

**Eğitim ve sağlık hizmetlerinin toplumsal olarak belirlenmiş en önemli niteliği, her ikisinin de temel insan hakları arasında kabul edilmesidir.

**Hollanda'da tüm eğitim kurumları, özel okullar da dahil, kamu tarafından finanse edilir, bu da toplam öğrencilerin 2/3'üne karşılık gelmektedir. OECD ülkelerinde kamu, harcamalarının 1/5'inden fazlasını özel eğitim kurumlarına dolaylı ya da dolaysız olarak transfer etmektedir.

BEŞERİ SERMAYE YATIRIMI OLARAK EĞİTİM

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. Böylelikle, herhangi bir lüks mal için söz konusu olduğu gibi, gelir etkisi yardımıyla, gelir arttıkça optimal eğitim talebi daha da hızlı artar. Ancak lise ve üniversite eğitimi gibi eğitim maliyetlerinin önemli olduğu daha lüks eğitim malı talebi için bu argümanı sürdürmek sıkıntılı hâle gelir zira üniversite eğitiminin sağlayacağı tatmin, sosyal prestij gibi unsurları hesaba katmak gerekir.

Schultz (1963)un eğitimin faydaları üzerine üçlü yaklaşımı

-Şu anki tüketim bileşeni, örneğin sadece bilgi elde etmenin hazzı,

-Geleceğe dair bir tüketim bileşeni yani eğitim sayesinde diğer malları tüketebilme olanağının artması-sağlık harcamalarının artması vb.

-Yatırım bileşeni yani beşerî sermaye yatırımı ki **Becker'in geliştirdiği modele** işaret eder.

Sikago İktisat Okulu: Beşerî Sermaye Modeli

Becker ile birlikte Şikago Üniversitesinde geliştirilen beşerî sermaye modelinin ilk versiyonlarında, eğitim harcamaları, aynen makine, teçhizata yapılan yatırım harcamaları gibi ele alındı. Beşerî 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 millî gelirdeki artışa kaynaklık eden bir unsur olarak ele alındı

.Beşeri sermaye Modeli Şikago Okuluna mensuptur.

Beşeri sermayenin içerisinde:Ön yargılar, kişisel tercihler, eğitim, okuma, bilgisayar kursuna katılmak gibi bir takım istekler, talepler vb durumlar yer alır.

Becker'a göre bir kişinin bilgi, beceri, sağlık ve değerleri birbirinden ayıramamaktadır.

Geniş anlamda Beşeri Sermaye Yatırımı: Bireyin, zorunlu (temel eğitim) eğitim, zorunlu olmayan eğitim (lise, üniversite, lisansüstü, sertifika, kurs vb. eğitim programları), tıbbi bakım vb. faaliyetlerine yaptığı harcama, beşerî sermaye yatırımı olarak tanımlanır.

****Beşerî sermaye yatırımının iki temel boyutu olduğu kabul edilir: Zorunlu eğitim ve işyerinde eğitim.**

Beşerî sermaye Temel varsayımları

1-İşçiler ve işverenler rasyoneldir ve tam rekabetçi işgücü piyasası etkin çalışır.

2-Ücret beşerî sermayenin bir fonksiyonudur:

3-Beşerî sermaye yatırımı fiziksel sermaye yatırımı gibidir, yani makine ve teçhizata yapılan yatırıma benzer.

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

Eğitimle ilgili basat söylemleri oluşturan üç farklı kurumsal yapı

1-Birleşmiş Milletler (UN), OECD, Dünya Bankası (DB) vb. hükümetler arası kuruluşlar hayat boyu eğitim, beşerî sermaye ve çok kültürlülükten oluşan global eğitim gündeminin yaratıcısı ve yaygınlaştırıcısı kuruluşlardır.

2-özellikle çevre sorunları ve insan hakları konularıyla uğraşan global sivil toplum kuruluşları (STK) eğitim müfredatlarını etkilemeye uğraşmaktadır.

3-özellikle basın-yayın, bilgisayar, enformasyon ve kâr amacı güden eğitim sektörlerinde faaliyet gösteren çok uluslu şirketler de eğitimle ilgili gündemin parçasıdır.

BEŞERİ SERMAYE TEORİSİNE YÖNELTİLEN ELEŞTİRİLER

1- Eleme Yaklaşımı :işverenlerin ücret-dışı işgücü maliyetleri arasında işe alma ve kariyer anlamında ödüllendirme maliyeti başta gelmektedir. "eleme" yaklaşımı, işverenin söz konusu maliyetleri azaltmak için, çalışanın beşerî sermaye donanımını bir tür eleme aracı olarak kullandığını vurgular. **Arrow**, eğitimle büyüme arasında doğrudan bir ilişki olmadığını, eğitimin işverenler tarafından doğru işe doğru insanı yerleştirmede bir filtre görevi üstlendiğini belirtir.

2- Kurumcu iktisat: Katmanlı İşgücü Piyasaları (SLM)Kurumcu iktisat neoklasik iktisattan farklı olarak, birey üzerinden analiz yapmaz,yapıya ve kurumlara önem verir. İşgücü piyasasında sendika, büyük ölçekli şirketler gibi kurumların işe almadan, kariyer ilerlemesine ve ücretlerin belirlenmesine kadar belirleyici etkileri olduklarını kabul eder. Kurumcular, piyasaları veri olarak almazlar, tersine neden piyasanın birbirinden farklı ve birbirleri arasında geçişkenlik olmayan katmanlara ayrıldığını merak ederler. Tabakalaşmış işgücü piyasaları yaklaşımı (SLM), işgücü piyasasının ikili yapısına vurgu yaparak, birincil ve ikincil piyasalar olarak nasıl yapılandığını araştırmışlardır.

Birincil piyasanın, formel iş bağlantısına sahip, güvenceli, sendikalı, tam zamanlı istihdam biçiminin hakim olduğu, "iyi" işlerle temsil edildiğini, ikincil piyasanın ise esnek çalışma saatlerinin, sendikasız, güvencesiz çalışmanın geçerli olduğu "kötü/güvencesiz" işlerin başat olduğu yapılar şeklinde analiz yapmaktadırlar. Bu iki piyasa arasındaki işgücü devri/mobilite çok zayıf olduğundan, Kurumcular, Beşerî Sermaye Teoremini eleştirerek, zorunlu eğitim ve işyerinde eğitimin, neoklasik iktisadın iddia ettiği gibi, kazanç ve mesleki konum üzerinde çok etkili olmadığını savunurlar.

Tabakalaşmış işgücü piyasaları yaklaşımı (SLM), işgücü piyasasının ikili yapısına vurgu yaparak, birincil ve ikincil piyasalar olarak nasıl yapılandığını araştırmışlardır. Birincil piyasanın, formel iş bağlantısına sahip, güvenceli, sendikalı, tam zamanlı istihdam biçiminin hakim olduğu, "iyi" işlerle temsil edildiğini, ikincil piyasanın ise esnek çalışma saatlerinin, sendikasız, güvencesiz çalışmanın geçerli olduğu "kötü/güvencesiz" işlerin başat olduğu yapılar şeklinde analiz yapmaktadırlar. Bu iki piyasa arasındaki işgücü devri/mobilite çok zayıf olduğundan, Kurumcular, Beşerî Sermaye Teoremini eleştirerek, zorunlu eğitim ve işyerinde eğitimin, neoklasik iktisadın iddia ettiği gibi, kazanç ve mesleki konum üzerinde çok etkili olmadığını savunurlar. Kurumcular, eğitim ile kazanç arasındaki pozitif ilişkiyi açıklayan, eğitimin "sinyal" fonksiyonunu analiz ederler.

Eğitimin Sinyal Fonksiyonu: işverenler, işçinin verimliliği ile ilgili eksik enformasyona sahiptir; bu yüzden işe almadan önce, adalar arasında bir eleme yaparlar. öz geçmişinde daha iyi eğitim kayıtları olan adayların işverene daha yüksek verimlilik için "sinyal" verdiği kabul edilir,SLM teorisyenleri, beşerî sermaye modelinin eğitim ve işyerinde mesleki eğitim yatırımının, beklendiği gibi yoksulluğu azaltmadığını vurgularlar, gelir dağılımındaki adaletsizliğin artışına dikkat çekerler: SLM araştırmaları, kentli işgücü için eğitim harcamaları ile gelecekteki istihdam ve gelir beklentileri arasında bir ilişki olmadığını göstermektedir.

3-Feminist Teoriler

Feminizm, her şeyden önce, kadınlarla erkekler arasındaki mevcut iktidar ilişkilerini değiştirmeyi amaçlayan bir politikadır. 1970'lerden itibaren, okulu, eğitimi asıl olarak toplumsallaştırma alanı olarak gören Liberal Feminist yaklaşımlar cinsiyetçi kalıp yargıların (stereotypes), cinsiyetçi rollerin yeniden üretiminde okulun, öğretmenin rolüne ve eğitim materyaline odaklandılar. Kız öğrencilere eşit fırsatlar tanınması, her iki cinse eşit muamele, cinsiyetçilik karşıtı ders materyalleri, geleneksel olmayan- matematik, fen ve teknoloji gibi- alanlara kız öğrencilerin erişimi, toplumsal cinsiyete duyarlı öğretmen yetiştirme gibi eşitlikçi okul pratikleri konusunda çalışmalar yaptılar.

Yapısalcı ve post yapısalcı Feministler ise toplumsal cinsiyet eşitsizliğini bir iktidar sorunu olarak ele almaktadır. Post-yapısalcı yaklaşımlar ise daha çok, baskı ve iktidar ilişkilerinin okul ve derslik ölçeğinde nasıl açığa çıktığına yoğunlaşmışlardır; örneğin öğretene-öğrenen arasındaki asimetrik ilişkiyi ve buradaki konumların farklılığı gibi.

4- Radikal-Marksist Eleştiriler

Marksist Teori, kapitalist sistemi sınıf, sömürü, sermaye birikim süreci, artı değer ve toplumsal yeniden üretim gibi kavramlarla analiz eder. Marksistlere göre, eğitimin işlevleri kapitalist toplumdaki gelişmelerden bağımsız ele alınamaz **Meta**, bu anlamda kapitalist toplumun temel yapı taşıdır, piyasada alınıp satılan her şey metadır.

Neoliberal politikalar eliyle, kamu harcamalarının kısıtlanması, nitelikli işgücü talebi ve hayat boyu eğitim taleplerinin üst üste çakışmasını irdelerler.

Marksistler bilgi toplumunu bilim ve teknolojinin “doğal” gelişiminin bir sonucu olarak algılamazlar; eğitimin sermayeleşmesi süreci olarak adlandırır. Bilginin metalaşması, eğitimin ticarileşmesinin ön koşuludur ve bu dönüşüm bilginin üretim ve dağıtım öncelikleri ile bu konudaki devletin işlevini de değiştirmektedir. Üniversite eğitimi 1990 lardan sonra hız kazanmıştır.

Bologna süreciyle de üniversiteler bilimsel bilgi üretiminin “kalite”si açısından, hesap verebilir, denetlenebilir ve standartlaştırılmış hizmet veren kurumlar hâline gelmektedir.

BİLGİ EKONOMİSİ VE HAYAT BOYU EĞİTİM

Neoliberal hegemonik söyleme göre, “günümüzde bilgi, ürettiğimiz, 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 hâline gelmiştir”. Bilgi ekonomisinin “yeni ekonomi” ile ilişkisinin dayattığı kaçınılmaz olgulardan bahsedilmektedir.

Neoliberal ideolojiye göre, enformasyon teknolojilerindeki değişiklikler sonucu öğrenme süreçleri, daha farklı alanlara ve boyutlara taşınmıştır.

Öğrencilerin Bilgi dönüşümü su başlıklar altında irdelenmektedir

- Bilgiyi temel alan eğitim programları izlenecektir.
- Çocuklara daha fazla düşünme, tartışma ve araştırma ortamı hazırlanacak;
- Yetişkinler eğitim süreci dışında bırakılmayacak.
- Dersler ansiklopedik bilgileri yüklemek yerine, konuları ve olayları derinliğine anlamayı ve eleştirel düşünmeyi esas alacaktır.
- Okullar, öğrencileri gelecek için gerekli bilgiyle yüklemek yerine, okulda verilen bilgilerin yaşam boyu yetmeyeceği görüşünden hareketle öğrenmeyi öğrenmeye geçilecektir.
- Eğitimde sadece sözel ve sayısal zekayı geliştirmek yerine, görsel, ritmik ve benlik gelişimini de içine alan çok yönlü zihin gelişimi hedeflenecektir”.

Tapcott Un Dijital ekonomi va da Tekonomi Bilgi Ekonomileri

1. Yeni Ekonomi Bilgi Ekonomisidir:
2. Yeni Ekonomi Moleküler Bir Ekonomidir
3. Yeni Ekonomi Dijital Bir Ekonomidir (Bilgiler tamamen 1 ve 0 dan oluşur)
4. Yeni Ekonomide Sanallaşma Önemli Rol Oynamaktadır
5. Yeni Ekonomi bir Ağ Ekonomisidir.
6. Yeni Ekonomide Aracılar Büyük Ölçüde Ortadan Kalkacaktır
7. Yeni Ekonomi Yenilik Temelli Bir Ekonomidir: Yeni ekonominin ilkesi ‘kendi ürününün modasını kendin geçir’ olacaktır.
8. Yeni Ekonomide Üretici ve Tüketici Farkı Belirsizleşmektedir
9. Yeni Ekonomi Bir Hız Ekonomisidir
10. Yeni Ekonomi küresel bir ekonomidir
11. Yeni Ekonomi bazı sosyal Problemleri beraberinde getirir.
12. Yeni Ekonominin Hakim Sektörü Üçlü Bir Oluşumdur: Sanayi ekonomisinde otomotiv anahtar sektör konumundayken, yeni ekonomide hakim ekonomik sektör diğer tüm sektörlerin refah yaratmasına giden yolu teşkil eden bilgisayar, iletişim ve eğlence sanayilerinin bütünleşmesiyle oluşan yeni medya sektörüdür.

Dünya Bankasının raporlarına göre, bilgi ekonomisi ile ekonomik büyüme arasındaki dolaysız bağlantının anahtarı hayat boyu öğrenmedir,

Hayat boyu eğitim, 1970’lerde UNESCO’nun yayınladığı bir raporda “bireysel kültürel büyümenin” bir parçası olarak daha insani boyutta ele alınmıştı.

1980’ler ve 1990’larda geçerli olan tartışmalar sürecinde, OECD bu kavramı yeniden kavramsallaştırdı ve hayat boyu eğitimi beşerî sermaye yatırımının bir parçası hâline getirdi. Ardından Avrupa Birliği (EU) hayat boyu eğitimi, bilgi ekonomisinin beşerî sermaye gereksinimi olarak baş köşeye oturttu.

AB Avrupa Konseyi Mart 2000’de Lizbon’da Avrupa Birliği’nin sosyal politikasının yönünü ve hareketini belirleyecek hayati kararlar almıştır. Avrupa Birliği’nin tartışmasız biçimde kültürel, ekonomik ve sosyal yaşam bakımından Bilgi Çağı’na girdiğini belirlenmiştir.

Feira Avrupa Konseyi kararları üye ülkeleri, Konseyi ve Komisyonu kendi yeterlilik alanlarında herkes için hayat boyu öğrenmeyi zenginleştirme anlayışı içinde uyumlu stratejiler belirlemeye ve pratik tedbirler almaya davet etmektedir. Lizbon ve Feira Avrupa Konsey kararlarını hayata geçirmek üzere kamu ve özel yaşamın her noktasında, bireysel ve kurumsal düzeyde yaşam boyu öğrenme için kapsamlı bir strateji üzerinde Avrupa çapında bir tartışmayı başlatmak için bir Memorandum hazırlanmıştır. Memorandum'a göre yaşam boyu öğrenme üç farklı öğrenme ya da eğitim şeklinde yapılmaktadır:

- 1- Örgün eğitim:
- 2- Yaygın eğitim
- 3- Enformel eğitim

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

1. Herkes için yeni beceri
2. Beşerî sermayeye daha fazla yatırım
3. Öğretim ve öğrenme yöntemlerinde yenilik
4. Öğrenmeye değer verme
5. Rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin yeniden yapılanması
6. Eğitim hizmetlerinin mekansal olarak hane halklarına yakınlaştırılması (yerel stklarla birlikte)

Hollanda'da özel okullar dahil tüm eğitim sistemi kamu tarafından finanse edilmekte, fiili'de ise öğrencilere kamu tarafından ödeme yapılmaktadır.

Mesleki spesifikasyonu çiraklık, genel/mesleki ikili yapı vb. sistemlerle uygulayan Almanya, Avusturya gibi ülkeleri örnek verebiliriz.

Özet Olarak

- Eleme yaklaşımı, eğitimle büyüme arasında doğrudan bir ilişki olmadığını, eğitimin işverenler tarafından doğru işe doğru insanı yerleştirme de bir filtre görevi üstlendiğini belirtir.
- Kurumcu iktisatçılar eğitimin, verimliliği artıran bir araçtan çok kimin daha çok ya da daha az yetkin olduğunu belirleyecek bir sinyal olarak ele alınmasında yarar görürler.
- Feministler, eğitimin beşerî sermaye donanımını artırmaktan çok, kimin daha yetkin olduğunu ortaya çıkaran bir "sinyal" görevi gördüğünü düşünürler.
- Radikal-Marksist yaklaşım ise insanların eğitim talebinin ve meslek seçiminin, bireysel, özgür ve rasyonel seçimler değil, sınıfsal konumlarına göre şekillendiğini savunur ve eğitimin toplumsal işlevinin, "eleme" işlevinden daha önemli olduğunu kabul eder.

7. KONU

EMEK PİYASASI VE SENDİKALAR

Endüstriyel ilişkiler sistemi, emek piyasasının piyasa güçleri, devlet ve toplu pazarlık sisteminin bir tür bileşimi tarafından düzenlenmesi olarak tanımlanabilir.

Toplu pazarlık sistemleri ve işçi sendikalarının endüstriyel ilişkiler içindeki rolü, ulus-devlet sınırları açısından analiz edilebilir; zira endüstriyel ilişkiler sistemleri, ulusal olarak yapılandırılmıştır. Örneğin, Japonya modelinin daha çok işletme bazında işveren tarafından belirlenen istihdam ilişkilerine göre, Batı Avrupa'da bireysel sözleşme yerine toplu pazarlık sisteminin yaygınlık kazandığı ve işçilerin/sendikaların, işveren ve devletin yanı sıra "toplumsal ortak" olarak kabul edildiği bir endüstriyel ilişkiler sisteminden bahsedilebilir.

Zira sosyal diyalog, sosyal Avrupa modelinin en önemli unsurlarından birisi olarak kabul edilir.

ILO tarafından sendikal hareketin tarihsel üç fonksiyonu

- 1-Ekonomik fonksiyon**, işyeri, işkolu (sektör) ve ulusal düzeyde yaratılan ekonomik değer, toplu pazarlık sürecinde adalet ve eşitlik anlayışı içerisinde paylaşılmasını anlatır.
- 2-Demokratik temsil fonksiyonu** emeğin işyeri düzeyinde çalışma koşulları ve toplumsal düzeyde de ekonomik ve sosyal politikalar üzerine söz hakkını ve kimlik sahipliğini işaret eder.
- 3-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.

Hyman, işçi sendikalarının sadece işveren ve çalışanlar arasında değil; işçiler arasında da kazanç ve kayıpları yeniden dağıtan örgütler olduklarını söyler.

İşçi sendikalarının hangi çıkarları temsil ettiğini Hyman dört grup altında incelemektedir

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

Türkiye’de sendikalaşma oranı 2010 yılında % 6 dolayında olup toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçiler sadece 800.000’in biraz üzerindedir (toplam ücretli 13.7 milyon); işkolu düzeyinde 3 işçi sendikası konfederasyonu, Türk-İş (en geniş üye tabanına sahip), DiSK ve Hak-İş ile kamu çalışanlarının örgütlendiği KESK, Kamu-Sen ve Memur-Sen üst kurumlardır.

Marksist analiz, sendikalı üye sayısını, sendikaların gücünün birincil kaynağı olarak ele alarak, toplu sözleşme sisteminin varlığını, bu sistemin düzgün işlediğini ve bu sistemin işçi sınıfının politik ve ekonomik etkisinin kurucusu olarak ele alınabileceğini varsayar.

Fransa’da sendika yoğunluğu düşük düzeydedir fakat sendikanın yapmış olduğu toplu sözleşmeden yasa gereği sendikalı olmayan işçilerin de yararlanması nedeniyle toplu sözleşmeden yararlanan işçi sayısı çoktur ve böylece sendikaların etkisi çok yüksektir. Fransa’da 1980 yılında sendikalaşma oranı % 18 iken 1994 yılında % 9’a düşmüştür. Fakat aynı yıllarda toplu sözleşme kapsamı % 85’den % 95’e çıkmıştır. Örneğin, Hollanda’da 1980 ve 1994 arasında sendikalaşma oranı % 35’den % 26’ya düşmüştür; buna karşılık sendikaların yapmış olduğu sözleşmeden yararlanacak işçilerin yüzdesi 76’dan 81’e çıkmıştır.

Yeni Zelanda,--ABD--- Avustralya--- İngiltere’de hem toplu sözleşmeden yararlanacak kişilerin sayısında hem de sendikalaşma oranında büyük oranda düşüş gerçekleşmiştir.

SENDİKAL HAREKETİN EKONOMİK ETKİLERİ

1-Tekel Yaklaşımı: Tekel gücüne sahip, iktisadi etkinlik açısından “zararlı” iktisadi aktörler olarak ele alan yaklaşımdır. Yaklaşımı savunanlar: Neo klasikler, Pencavel, Rees, Hicks tir.

2-Kolektif Ses-Kurumsal Tepki Yaklaşımı : Freeman ve Medoff tarafından geliştirilen ve sendikaların tekel gücünden çok, farklı çıkarılara sahip işçilerin kolektif örgütü olduğunu söyleyen -sosyal demokrat yaklaşımdır.

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).

FM yaklaşımına göre, etkin bir tepki için, bireysel yerine kolektif pazarlık iki nedenle gereklidir: Birincisi firmaların faaliyetlerinin önemli bir boyutu da “kamu malları” üretmeleridir. İkinci nedeni, işçilerin gerçek tercihlerini ortaya koyması, işverenin işten atma tehdidi karşısında oldukça zordur. İş kaybetme riski, bireysel tepkileri riskli kılar.

SENDİKALARIN GÜÇ VE ETKİNLİK KAYBINA YOL ACAN NEDENLERİ TARTISMAK

Küreselleşme ve uluslararası rekabetin artmasıyla birlikte 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 sendikaların güç ve etkinlik kaybına uğramasının temel nedenleri arasında sayılabilir.

Yoğunlaşan küresel rekabetin işgücü piyasaları üzerindeki etkisi iki şekilde kendini göstermektedir: ilki **ücretlerin düşmesi**, ikincisi ise işsizliğin artması ve çalışma koşullarının farklılaşmasıdır.

Gelişmiş ülkelerde II. Dünya Savaşı sonrası dönemden başlayıp 1970’lerin ortasındaki küresel krize kadar devam eden dönem, yüksek sendikalaşma eğilimi ve yoğunluk oranları ile sadece kapitalizmin değil, sendikal hareketin de Altın Çağı olarak adlandırılır. Keynesyen politikalar, yüksek büyüme, yüksek yatırım ve kârlılık/verimlilik oranları, artan reel ücretler, artan dış ticaret hacmi ve özellikle Avrupa’da yoğunlaşan sosyal refah devleti politikaları bu dönemin belirgin köşe taşları olarak irdelenebilir.

Yapısalcı, Marksist analizlere göre, sendikal gücün değerlendirilmesinde sayısal ifadelerden çok daha önemli olan, sendikal hareketin işgücünü harekete geçirebilme kapasitesidir. “Sendikal hareketin işgücünü harekete geçirebilme kapasitesi ve güçlü bir demokratik cephe olabilme özelliği, nihayetinde örgütlü olduğu toplum içerisinde sahip olduğu siyasi destek ile yakından ilişkilidir.

Neo liberal ideolojiye Göre

1- Globalleşme kaçınılmaz bir olgudur.

2- Globalleşme sadece ekonomik bir süreç olarak ele alınır: Üretim, değişim-değiş tokuş- ve tüketim bazında.

3-Üretim, değişim ve tüketim sayısız firma ve hane halkının interaktif etkileşimiyle oluşan arz ve talep güçleri tarafından belirlenmelidir

4-Kamu sektörünün ekonomideki rolü, aktif olarak “yapmak” dan çok “mümkün kılmak”tır.

Liberal yaklaşımlar “sendikasız endüstri ilişkileri” adı altında teorik model geliştirmişlerdir. Bu modelde, insan kaynakları yönetimi özel bir öneme sahiptir. Liberallere göre; “1980’lere, işçi maliyetlerinin artmasıyla ortaya çıkan krize kadar, sendikalar geleneksel rollerini sürdürmüşlerdir.

Sendikasız işyerlerini güçlendiren “Japon Tarzı Yönetim”, “Yalın Yönetim”, son dönem emek süreci düzenlemeleri olarak karşımıza çıkmaktadır.

K. Amerika’da örnekleri görülen “pro-aktif” ya da “olumlu eklemleme” olarak adlandırılan mekanizmalarla, bazı sendikalar üretim ve yönetim sürecindeki değişiklikleri takip edip, işçiler lehine bazı politikalar geliştirmektedir. Takım

çalışmalarında işçilerin kendi liderlerini seçmesi ve takım toplantılarına sendika temsilcilerinin dahil edilmesi gibi uygulamalar bu duruma örnek olarak verilebilir.

TOPLU PAZARLIK, MODELLER VE STRATEJİLER

Toplu Pazarlık: 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, ücret ve diğer çalışma koşullarına ilişkin yapılan pazarlık ve görüşmelerdir.

Toplu Pazarlık olan TP görüşmelerinde, her iki taraf için de geçerli olan başlıca anlaşma taktikleri “**ikna**” ve “**zorlama**”dır.

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 giriştikleri bütün görüşmelerdir.”

Sendika üyeliği talebi ya da sendika hizmetleri talepleri

- 1-Sendika hizmetleri fiyatı
- 2-Sendika üyeliğinin net faydası
- 3-işçilerin gelirleri
- 4-işçilerin tercihleri

Sendika üyesi olmanın faydaları

- 1-Bireyin pazarlık gücünün artması
- 2-Daha adil ücret yapısının sağlanması
- 3-Çalışma hayatında güvence

Sendika üyesi olmanın maliyetleri şu şekilde analiz edilir:

- 1-Grevin maliyetleri
- 2-işten atılmanın maliyeti
- 3-işveren tarafından cezalandırılma korkusu

Sendika hizmeti arzını belirleyen faktörler ise şunlardır:

1. Sendikal hizmetlerin fiyatı ile doğru orantılıdır.
2. Sendikal hizmetlerin maliyeti ile ters orantılı olarak değişir.

J. Hicks Modeli

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. Böylece grev süreleri **içsel** bir değişken olarak modele katılmıştır.Hicks’e göre We ücret düzeyi TP esnasında sendikanın elde edebileceği en yüksek ücrettir.

R. Walton-R. McKersie Modeli

Toplu pazarlık sürecinde davranışsal teorilerin ilki Walton-McKersie tarafından geliştirilmiştir.Süreçler:

- 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.

Chamberlaine’a göre sendikanın pazarlık gücü:

$$\frac{\text{işverenin Sendika ile Anlaşmazlığa Düşme Maliyeti}}{\text{işverenin Sendika ile Anlaşma Maliyeti}}$$

işverenin pazarlık gücü ise:

$$\frac{\text{Sendikanın işverenle Anlaşmazlığa Düşme Maliyeti}}{\text{Sendikanın işverenle Anlaşma Maliyeti}}$$

Chamberlaine modeli, işçi ve işveren taraflarının birbirleri ile anlaşmazlığa düşme, anlaşmazlık süreci ve bunun sonuçları ile bu süreçlerdeki maliyetlerinin hesaplanmasını ortaya koymaktadır. Bu çerçevede anlaşma ve anlaşmamanın sonuçlarını aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür:

- 1-Anlaşmazlık ve işveren Açısından Sonuçları
- 2-Anlaşmazlığın Sendika Açısından Sonuçları

8.KONU

İSSİZLİK VE EMEK PİYASASI POLİTİKALARI

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) verilerine göre, küresel işsizlik oranı 2007’de 5.6 iken 2010 yılı sonu itibarıyla %6.2’ye yükselmiş ve dünyadaki açık işsizlerin sayısı yaklaşık 205 milyona ulaşmıştır. Bu 205 milyon işsizden 118.4 milyonunu erkekler oluştururken 86.5 milyonunu da kadındır.

Buna göre, bir kişinin iktisadi açıdan işsiz sayılabilmesi için, öncelikle çalışma isteğinde, yani iş arıyor olması gereklidir. İkinci olarak, çalışma yeteneğine sahip olması, yani bedensel ya da zihinsel olarak çalışmasını engelleyecek bir sakatlığının bulunmaması gereklidir.

Son olarak da piyasada yeteneğine uygun bir ücret getiren bir iş bulamaması söz konusu olmalıdır.

Türkiye İstatistik Kurumuna Göre İşsizlik: Referans dönemi içinde istihdam hâlinde olmayan (kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiç bir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan tüm kişiler işsiz nüfusa dahildirler”.

TÜİK’in işsizlik ölçümünde kullandığı 3 kriter

- **İş yok:** Bu kriter, referans dönemi içinde istihdam edilmemiş olanları kapsar.
 - **İş arıyor:** Son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış olmayı gerektirir
 - **İşe başlamaya hazır:** İki hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olmayı gerektirir.
- Yukarıda sayılan bu 3 kritere uyan Tuik’e göre işsiz sayılır.

İşsizlik Oranı: Toplam işgücü içerisinde işsiz olanların yüzdesidir. Diğer bir tanımla: belli zaman dilimlerindeki ve ülkeler arasındaki işsizliği karşılaştırabilmek için, genellikle işsiz sayısının toplam işgücü içerisindeki oranıdır.

İşsizlik Oranı $\frac{\text{İssizler}}{\text{İsgücü}}$

$$\text{İsgücü} = \times 100 \text{ (İssizler = İsgücü - İstihdam Edilenler)}$$

İSSİZLİK TÜRLERİ

- 1- Gizli İşsizlik:** 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
- 2- Açık İşsizlik:** Çalışma istek ve yeteneğinde olduğu hâlde, niteliklerine uygun cari ücret düzeyinde çalışmaya razı olma ancak iş bulamama durumudur.

Açık İşsizlik Türleri

- 1-Geçici işsizlik
- 2-Yapısal İşsizlik
- 3-Konjktürel işsizlik
- 4-Mevsimlik İşsizlik

Geçici İşsizlik: İşçilerin kısa süreli yer ve iş değiştirmelerinden kaynaklanan işsizliktir. Geçici işsizlik, aynı zamanda “friksiyonel” ya da “arızı” işsizlik olarak da adlandırılır. Geçici işsizliğin nedeni, ya yeni bir işe geçiş sürecidir ya da piyasadaki açık işler konusundaki bilgi eksikliğidir. Bu nedenle geçici işsizliğe bazen “geçiş işsizliği” veya “arama işsizliği” de denilir. Hemen hemen her ekonomide ancak özellikle istihdam koşulları yeterli olan ekonomilerde daha belirgin olarak rastlanan geçici işsizlik, emek mobilitesinin (akışkanlığının) doğal bir sonucudur. Emek mobilitesi ise sağlıklı bir ekonominin işaretidir. Bir ekonomide geçici işsizliğin sıfır olması, emek mobilitesinin de sıfıra düşmesi anlamına gelecektir ki bu durum emek faktörünün üretim kolları arasında optimal dağılımına engel olacağından ekonomik açıdan pek tercih edilmeyecektir.

Bu bakımdan geçici işsizlik, diğer işsizlik türlerinin aksine, ekonomiye sadece maliyet yüklememekte; önemli bir ekonomik fayda da sağlamaktadır. Genellikle, %3 civarındaki işsizlik oranı bu açıdan makul karşılanabilir

Yapısal İşsizlik

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. Bazı çalışma ekonomisi kitaplarında, “teknolojik işsizlik” olarak adlandırılan ve ayrı bir başlık altında incelenen, teknolojik gelişmelerin ortaya çıkardığı işsizlik türü de kitabımızda yapısal işsizliğin bir parçası olarak ele alınacaktır. Yapısal işsizlik, bir piyasada talep edilen ve arz edilen beceriler arasında bir uyumsuzluk olması durumunda ortaya çıkan bir işsizlik türüdür.

Yapısal İşsizlikler

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

Konjonktürel işsizlik: Devri işsizlik ya da yetersiz talep işsizliği olarak da adlandırılan konjonktürel işsizlik Ekonomik faaliyetlerdeki dönemsel dalgalanmaların yarattığı bir işsizlik türüdür.

Konjonktürel işsizlik, dayanıklı mal üreten sanayi kollarında (çimento ve demir sanayi gibi) daha çok etkili olmaktadır. Dayaniksız mal üreten sanayi kollarında ise bu tehlike daha azdır.

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

Bu işsizlik türü de konjonktürel işsizlik gibi emek talebindeki dalgalanmalardan kaynaklanmaktadır. Mevsimlik işsizlik bu yönüyle konjonktürel işsizliğe benzemektedir. Mevsimlik işsizliğin konjonktürel işsizlikten farkı ise bu dalgalanmaların beklenen ve sistematik dalgalanmalar oluşudur.

Mevsimlik işsizliğin genel olarak iki sebebi bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, hava şartları ve mevsim değişimleri sonucu üretimde meydana gelen aksamalardır. ikinci tür sebep ise mevsim koşulları ve değişimleri sonucu bazı mal ve hizmetlerin talebinde ortaya çıkan düşüşlerdir.

İŞSİZLİK VE ENFLASYON İLİŞKİSİ: PHILIPS EĞRİSİ

İktisat politikasının temel amaçlarından birisi fiyat istikrarı iken bir diğeri de tam istihdamın sağlanmasıdır.

A.W. Philips, enflasyonla ya da parasal ücretlerdeki artış oranı ile işsizlik arasındaki ilişkiyi incelemiş ve bu ilişkiyi, kendi adıyla anılan eğri ile ortaya koymuştur.

Philips eğrisinin tarihsel olarak üç farklı aşamadan geçtiğini söyleyebiliriz.

1- 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.

2- İkinci aşamayı, Philips eğrisinde kısa ve uzun dönem ayrımı yapan Friedman ve Phelps tarafından yöneltilen eleştiriler oluşturmaktadır.

3- Üçüncü aşamada ise Philips eğrisine rasyonel beklentiler okulunca yapılan ve enflasyonla işsizlik oranı arasında sistematik bir ilişkinin olmadığını iddia eden eleştiriler yer almaktadır.

Philips Modeli

Parasal ücretlerle işsizlik oranı arasındaki ilişki, 1958 yılında Avustralyalı iktisatçı A.W. Philips tarafından incelenmiştir. İngiltere'de 1861-1957 döneminde işsizlik ile parasal ücretlerdeki değişimler arasındaki ilişkiyi araştıran Philips, bu iki değişken arasında ters yönlü bir ilişkinin bulunduğu, işsizlik oranı %5.5 olunca enflasyon oranının sıfır olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu eğri negatif eğilimlidir.

1960'lı yıllarda Nobel ödüllü iktisatçılar Paul Samuelson ve Robert Solow, Philips eğrisini ekonomi politikasının önemli bir analiz aracı hâline getirmişlerdir. Samuelson ve Solow çalışmalarında Philips eğrisini parasal ücretteki değişme yerine enflasyon oranı ile işsizlik oranı arasındaki ilişkiyi ifade eden bir kavrama dönüştürmüşlerdir.

Lipsey'in Talep Fazlası Modeli

A.W. Philips'in, ampirik gözlemlere dayanarak elde ettiği Philips eğrisinin teorik temelleri R.Lipsey tarafından oluşturulmuştur. Lipsey, kurduğu emek piyasası modelini iki fonksiyon kullanarak Philips eğrisi ile ilişkilendirmektedir. Bunlar: Emek talep fazlası ile parasal ücretlerdeki değişme arasındaki pozitif bir ilişkiyi gösteren ücret ayarlama fonksiyonu ile emek talep fazlası ile işsizlik oranı arasındaki negatif ilişkiyi gösteren fonksiyondur.

Doğal İşsizlik Oranı Hipotezi ve Philips Eğrisi

Philips eğrisi, 1960'ların sonlarından itibaren başta Milton Friedman olmak üzere Parasalcılar tarafından şiddetle eleştirilmeye başlanmıştır. Bu eleştirilerin hareket noktası ise Philips eğrisinde işsizlikle enflasyon arasındaki ilişkinin nominal ücret üzerinden kurulmuş ve dolayısıyla da emek arzının nominal ücretin bir fonksiyonu olduğunun kabul edilmiş olmasıdır.

Doğal işsizlik oranı hipotezi, kısa dönemde işsizlik ve enflasyon oranları arasında bir değiş tokuş olabilir. Ancak bu, enflasyon oranının bütünüyle öngörülemeyişi ve dolayısıyla ücret artışlarına yansıtılmadığı durumlarda söz konusu olabilir.

Rasyonel Beklentiler ve Philips Eğrisi

J.F.Muth, R.Lucas ve T.J.Sargent gibi Rasyonel beklentiler hipotezinin teorisyenleri, enflasyonist beklentilerin de diğer tüm beklentiler gibi, plan yaparken elde edilebilir tüm bilgilerin avantajını kullanmak isteyen akıllı insanlar tarafından oluşturulduğunu söylerler. Onlara göre, beklentiler rasyoneldir ve bu beklentilerdeki yanılgılar sürekli olmayıp uzun dönemde yoktur.

Rasyonel beklentiler hipotezine göre, insanlar enflasyonu tahmin ederken, uyarlanabilir beklentiler teorisinde ifade edildiği gibi, yalnızca geçmiş yılın enflasyon oranını göz önünde tutarak, basit bir biçimde düşünmezler

Rasyonel Beklentiler Hipotezine göre, para ve maliye politikalarındaki işsizliği azaltmaya yönelik sistematik ve tahmin edilebilir genişlemeler hiçbir fayda sağlamadığı gibi daha yüksek bir enflasyonu da beraberinde getireceği için ekonomiye büyük oranda zarar verir.

Enflasyonu Hızlandırmayan İşsizlik Oranı (NAIRU)

Philips Eğrisini Yeniden Yorumlayan NAURİ kavramını ortaya atan iktisatçılar

Franco

Modigliani

Lucas Papademos

NAIRU kavramının iktisat politikaları açısından ortaya koyduğu en önemli bulgu talep yönetimi politikalarının işsizliği önlemeye yönelik olumlu etkilerinin kısa dönemli olacağı, uzun dönemde ise bu politikaların enflasyonist etkilerinin kaçınılmaz olacağıdır.

Doğal İşsizlik ve NAURİ arasındaki farklar

-Doğal işsizlik oranı bir denge değeri olarak tanımlanmıştır. Buna karşılık NAIRU, istatistiksel bir değer olarak önerilmiştir.

-Daha da önemlisi NAIRU teorisi düşük işsizliğin, işsizliğin nedenlerinden ve özellikle para politikasından bağımsız bir biçimde enflasyonun artmasına neden olacağını belirtmektedir.

-NAIRU'nun kısa dönemde doğal işsizlik oranından daha fazla dalgalanma göstermesidir. Doğal işsizlik oranı, emek piyasasını tanımlayan yapısal faktörlere bağlı olduğundan zaman içinde değişimi daha yavaştır.

İŞSİZLİK SORUNUNA YAKLAŞIMLAR VE EMEK PİYASASI POLİTİKALARI

İşsizlik sorunuyla mücadelede izlenen emek piyasası politikaları geleneksel olarak, işsizlik sigortası, işsizlik yardımı gibi işsizlere gelir desteği sağlamaya yönelik "pasif politikalar" ile işsizliği eğitim, iş yaratma, bilgilendirme ve işe yerleştirme faaliyetleri gibi doğrudan önlemlerle azaltmaya yönelik "aktif politikalar" olarak ikiye ayrılmaktadır.

Pasif politikalar, işsiz bireylere iş bulmak ya da istihdam yaratmak ve işsizlik oranlarını azaltmak yerine; işsizliğin bireysel ve toplumsal açıdan yarattığı olumsuzlukları gidermeyi amaçlamaktadır.

Aktif politikalar ise işsiz bireyleri doğrudan işsizlikten kurtarmaya yönelik politikalarlardır. Bu iki tür politika da birbirlerine alternatif olmaktan ziyade birbirlerinin tamamlayıcısıdır.

Pasif Emek Piyasası Politikaları

Pasif emek piyasası politikaları genel olarak işsizlik sigortası ve işsizlik yardımlarından oluşmaktadır. İşsizlik sigortası uygulaması ile pasif anlamda işsizlikle mücadele edilmesi amaçlanırken, uygulamanın kendisi işsizliği arttırabilmektedir. İşsizlikle mücadeledeki pasif politikalar: işsizlik sigortası ve işsizlik yardımıdır.

Aktif Emek Piyasası Politikaları

Ekonomik işbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) aktif emek piyasası politikalarını, "emek piyasasını ve işçilerin işle ilgili niteliklerini geliştirmek ve daha etkin bir emek piyasasını teşvik etmeye yönelik önlemler" olarak tanımlamaktadır.

Aktif politikaların temel amacı, işsizlere yalnızca gelir desteği sağlamak yerine, onların çalışma hayatına dönüşlerini kolaylaştırmaktır. Aktif politikalar genelde işsizlikten en fazla etkilenen gruplara ve bölgelere yöneliktir.

*Aktif politikaların emek piyasaları üzerinde olumlu ve olumsuz bazı etkilerinden söz edilebilir

**Aktif istihdam programları işsizlik sürelerini kısaltarak işsiz bireylerin daha verimli iş aramalarını sağlar.

Aktif Politikanın yukarıda sayılan olumlu yönleri yanında olumsuz yönleri de vardır Bunlar:

-- Aktif programlar oluşturulurken bazı dezavantajlı gruplar hedeflenir. Ancak bu hedeflemenin isabetli yapılamaması durumunda bir etkinlik kaybı ortaya çıkabilir.

--Belirli grupların istihdamının sübvansiyon edilmesinin diğer grupların istihdamını azaltmasıdır.

--Ekonominin genişleme dönemine geçilip de uygulanan sübvansiyonlar kaldırılmak istenildiğinde, çeşitli baskı gruplarının uygulamanın devamı yönünde lobi oluşturmalarıdır.

İşsiz Kalma Riski ile Başbaşa Olupta Özel Eğitim Programı Yapan Ülkeler

-Danimarka,

-Norveç

-İsveç

Bu ülkeler belediyelerde gençler için zorunlu "İzleme Servisleri" kurmuşlardır.

İstihdam Sübvansiyonları

İstihdam sübvansiyonlarının amacı, ekonominin daralma ve gerileme dönemlerinde, emek piyasasında iş bulma şansı çok zayıf olan işsiz gruplarının (gençler, nitelsiz işçiler, özürülüler gibi) istihdam olanaklarının artırılmasıdır. Bu da bu grupları istihdam edecek işverenlerin işgücü maliyetlerinin azaltılması suretiyle gerçekleştirilir. Bu maliyetler iki yolla düşürülebilir: Birincisi, doğrudan ücret yapısının değiştirilmesi yoludur. Bir diğer yol ise ücretler üzerinden alınan vergilerin düşürülmesi ya da ücret sübvansiyonları gibi ücret dışı işgücü maliyetlerinin düşürülmesidir.

Bu konudaki ülke uygulamalarına bakıldığında, bazı ülkelerde (Belçika ve Fransa gibi) doğrudan ücretle ilgili düzenlemeler yoğunlaşırken, diğer bazı ülkelerde ise (Portekiz, İtalya, İspanya gibi) işverenlerin sosyal güvenlik ödemelerinde indirim yapılması gibi ücret dışı işgücü maliyetlerinin azaltılması yolu daha sıklıkla tercih edilmektedir.

İş Yaratma Programları

İş yaratma programları iş bulmaları çok güç olan işsizlere yönelik olarak geliştirilmiş programlardır.

İş yaratma programlarının başlıca amacı, işgücü talebini arttırmaktır. İkinci bir amaç da işsizlere iş deneyimi kazandırarak bu insanların istihdam edilebilirliklerini sağlamak olabilir.

İş yaratma programları

- 1-Kamu sektörü programları;
- 2-insanların kendi işlerinde çalışmalarını sağlayan programlar
- 3-istihdam özendiricileri ya da ücret sübvansiyonları

**Hollanda'da iş yaratma programları emek piyasası stratejisinin büyük bir bölümünü oluşturur.

** Almanya'da kamu istihdam hizmetleri iş yaratma programlarının idaresine aktif biçimde katılmaktadır.

** Norveç'teki iş yaratma programları kamu istihdam hizmetleri tarafından yönetilmektedir ve Norveç kamusal iş yaratma programlarının düzenlenmesi konusunda iyi bir örnek oluşturmaktadır. Norveç'teki program uzun süreli işsizlere iş deneyimi ve eğitim sağlamaktadır.

Girisimciliğe Örnek ve YBI

Bu alanda örnek olarak gösterilebilecek uygulamalardan birisi, Avustralya Genç işletmeciliği Girişimi'dir (YBI). 1988'de kurulan YBI, 18-25 yaş grubunda yer alan ve özellikle dezavantajlı işsiz gençlere, kendi işlerini kurmada yardımcı olmak amacıyla kurulmuştur. Katılımcılar genellikle uzun dönemli işsizlerdir. YBI eğitim, danışmanlık ve bir işletmenin idari ve mali fonksiyonlarının nasıl yerine getirileceği gibi konularda gerekli olan desteği sağlar. Kişisel nitelikleri ve işletmecilik konusundaki kabiliyetlerine göre seçilen katılımcılara 6 haftalık işletmecilik, müşteri ilişkileri ve işletme planlaması gibi konuları içeren bir kurs ve bunun yanında 12 aylık danışmanlık desteği ile 3000 Avustralya dolarına kadar da başlangıç sermayesi verilmektedir.

TÜRKİYE'DE İSSİZLİKLE MÜCADELE VE EMEK PİYASASI POLİTİKALARI

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

1960'lı yılların başından 1980'e kadar geçen dönemde Türkiye'nin endüstriyel gelişme stratejisi "ithal ikamesi" esasına dayandırılmıştır. ithalat yerine yerli üretim politikasının egemen olduğu 1980'e dek uygulamaya konan kalkınma planlarında, istihdam sorununun çözümü için, biri açık, öbürü de üstü kapalı olmak üzere, iki ana değişkenin esas alındığı söylenebilir. Bu değişkenler sırasıyla, ekonominin büyüme hızı ve sanayileşmedir.

24 Ocak 1980 kararlarıyla birlikte, o ana kadar izlenen "ithal ikamesi"ne dayanan sanayileşme stratejisinden "ihracata dayalı" sanayileşme modeline geçilmiştir.

24 Ocak 1980 sonrasında uygulamaya konulan ekonomi politikasının belirleyici özelliği, ekonomiye ilişkin karar süreçlerinde piyasanın kendi işleyişine göre oluşacak fiyatların tek "yol gösterici" olmalarıdır.

ihracata yönelik stratejide ekonomik büyüme, esas olarak dış ticarete rekabet imkânlarının geliştirilmesine bağlıdır.

İŞKUR, Türkiye'de gerek aktif gerekse pasif emek piyasası politikalarını yürütmekle yükümlü kamu kuruluşudur.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı olarak faaliyet gösteren İŞKUR, yönetsel ve mali bakımdan özerktir. 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Yasası'na göre İŞKUR, istihdamın korunmasına, geliştirilmesine, yaygınlaştırılmasına ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak ve işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmek üzere kurulmuştur.

"Özelleştirme Uygulamaları Teknik Yardımı ve Sosyal Güvenliği Sözleşmesi" Hazine Müsteşarlığı ve Dünya Bankası arasında 5 Mayıs 1994 tarihinde imzalanmıştır.

Ülkemizde aktif emek piyasası programlarının yaygın olarak uygulanmasına 2009 yılından itibaren başlanılmıştır.