

## Ücret Rejimlerinin ABD ile Türkiye Açısından Avantaj ve Dezavantajları

Veysel KAYA<sup>1</sup>, Ahmet ÇOBAN<sup>2</sup>, Abdulkadir TIĞLI<sup>3</sup>

### Özet

Emek piyasalarında ücret rejimlerinin esnekliği ya da katılığı, ücret teorilerinin temel çalışma konusu olmuştur. Liberalizmin hakim olduğu ABD’de, genellikle yukarıya doğru esnek, krizlerden daha az etkilenen ve sürekli istihdamı sağlayan esnek bir ücret sistemi benimsenmiştir. Ücret farklarının oluşmasında, sektörel, sosyal, işgücü niteliği gibi faktörlerden söz etmek mümkündür. Ücretlerin esnek olması, makro göstergelere genellikle olumlu yansımaktadır. Türkiye’de uygulanan ücretler ise, ekonomide hareketsizliğe, eksik rekabete ve üretimde verimsizliğe neden olmaktadır. Katı ücretlerdeki sosyal eklentiler çalışanlara cazip gelmektedir. Söz konusu mukayesedeki temel amaç, ücret düzenlemelerinde ücretin tarafları açısından optimum bir tatmin sağlayacak yapı oluşturulmasıdır.

**Anahtar Kelimeler:** Esnek-Katı Ücretler, Gelir Dağılımı, Satın alma Gücü, ABD, Türkiye.

## The Advantages and Disadvantages of Wage Regimes in terms of the USA and Turkey

### Abstract

Flexibility or rigidity of wage policies has been the main source of wage theories. In the USA, there has been interiorized a flexible wage system, where the liberalism actors in, on the whole upward flexible, resistant to crisis and providing permanent employment. It can be mentioned that the factors, which are like sectoral, social, employee composition, effective on wage differentials. Wages to be flexible generally have a content effect on the macro indicators. Wage regimes, which implemented in Turkey, induced recessive economy, under competition and unproductiveness on product. Rigid wages would be tempting if the social additional wages. The basic goal of that comparison is, to shape an optimum satisfaction in terms of the sides of wage.

**Keywords:** Flexible-Rigid Wages, Income Distribution, Purchase Power, USA, Turkey.

<sup>1</sup> Kırıkkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kırıkkale-TÜRKİYE  
E-posta: mveyselkaya@yahoo.com

<sup>2</sup> Çankırı Karatekin Üniversitesi Meslek Yüksek Okulu, Çankırı-TÜRKİYE  
E-posta: acoban@karatekin.edu.tr

<sup>3</sup> Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Öğrencisi.  
E-posta: abdulcadirtigli@yahoo.com

## Giriş

Ekonomilerde ücret rejimlerinin esnek ya da katı oluşu, dönemsel uygulamaların birer sonucu olarak ortaya çıkmış makro bir ölçüdür. Bu ölçü, yer yer bir politika olarak hedeflenmiş de olabileceği gibi hedefe konulmadığı halde, ücret rejimi olarak elde edilen bir sonuç da olabilir. Bu yüzeysel analitik yorumdan hareketle iki çıkarım yapılacaktır. Birincisi, esnek ücret sistemleri pekala bir “politika” olarak benimsenmekte ve rekabet piyasalarında ideal bir fiyat dengesine katkı sağlamaktadır. İkincisi, katı ücret rejimleri aslında çoğunlukla genel ve yaygın bir politika olarak tercih edilmemiş olmasına rağmen, uygulamalar ve planlamalar neticesinde, piyasadaki ücretleri yapışkan hale getiren bir takım etmenleri barındırmasıyla, bu ücret rejimlerinin ise bir “sonuç” olarak karşımıza çıktığı iddia edilebilir.

Ücret esnekliği kavramına “üretim birimlerinin, değişen piyasa şartlarına göre ücretleri revize edebilme özgürlüğü ” şeklinde dar anlamda bir tanımlama getirilmiştir. Ücretlerin esnekliğinin belirlendiği temel argüman, serbest rekabet piyasaları olduğuna göre; bu tanımlama daha geniş ve formel hale getirilirse ücret esnekliği üzerinde etkili olan konjonktürel faktörler daha net ortaya çıkacaktır.

Ücretlerin esnekliği veya katılığı noktasında ele alınacak olan Türkiye ve ABD örnekleri, her iki ücret rejimini açıklamaları bakımından gerçekten iki uygun örneklem olmaktadır. Kuruluş felsefesiyle ve yüzyıllar boyu piyasa eksenli ekonomi politikalarının odağı haline gelmesiyle, rekabetçi piyasaların merkezi kabul edilen ABD ekonomisi; soyut manada fiyatların, somut olarak da ücretlerin nasıl bir rejim izlediği, oluşturulabilecek ücret politikaları açısından eksikliğiyle fazlasıyla, ciddi ve kapsamlı bir referans ekonomi modeli olarak küresel hareketliliğin merkezinde yer almaktadır. Dolayısıyla böyle bir model, 1980’lerden sonra küreselleşme modalitesine ayak uyduran pek çok ekonomi için kapsamlı bir kaynak olmuştur.

Ücretler, emek arz edenler açısından bir gelir olarak algılanıyorsa, bu gelir ülkede bölüşüm teorisinin başlıca meselelerinden biridir. Başka bir ifadeyle, çalışanlar için *gelir* olan ücretlerin bir üst kimliği, ekonomide gelir dağılımıdır. Gelir dağılımı genel olarak, ülke ekonomisinde belli bir dönemde (genellikle bir yıl) gerçekleşen toplam üretimden, üretim aktörlerinin aldığı payı ifade eder. Burada, aslında daha önce üzerinde durulan ücretlerin iktisadiliği ve beşeriliği ayrımı daha belirgin bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Daha açık ifadeyle, ülkede gelir dağılımı iktisadi gelir dağılımı ve sosyal gelir dağılımı şeklinde iki boyutta ele alınabilir. Literatürde ve grafiklerde elde edilen gelir dağılımı eğrileri ya da miktarları, nüfus içinde sosyal sınıflar arasında bölüşülen rakamları yansıtmaktan öte

gitmez.<sup>4</sup> Gelirin sosyal sınıflar arasında orantısız bir şekilde dağılması, şüphesiz bu dağılımın iktisadi özellikleri ile açıklanmakta iken, gelir dağılımının sosyal kriterlere göre yeniden yapılandırılması, sosyal sınıflar arasında oluşan gelir eşitsizliklerinin azaltılması ise devletin kendine rol biçmek suretiyle müdahale ettiği ikinci yaklaşımdır.

Sermaye, servet ve ücret elde etmek suretiyle, bir şekilde milli gelirden pay alan birimler olduğu gibi, bütün bunların hiçbirine sahip olamayan birimler<sup>5</sup> de olabilmektedir. İşte bu aşamada, devlet gelirin yeniden adil bir dağılıma tabi olması için devreye girmektedir.

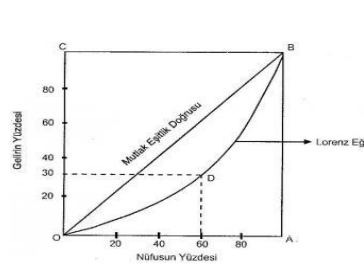
Gelirin dağılımı, mücadele ekonomisinin baş göstermesinden bu yana ülkelerde güncelliğini hiç yitirmeyen birincil meselelerden biri olagelmıştır.<sup>6</sup> Zira, üretime katılan bütün aktörler, haklı olarak elde edilen gelirden payına düşeni almak istemektedirler. İşte bu istek doğrultusunda gelirin (verime<sup>7</sup> göre) bölüşümü, gelir dağılımının iktisadiliği yönünü teşkil etmektedir ki, Keynesyen yaklaşımların doğmasına sebep olan da aslında budur. Tam istihdam varsayımlarıyla kendiliğinden dengeye gelemeyen piyasaları, eksik istihdamla dahi olsa, sosyal müdahalelerle dengelemeyi amaçlayan ve fakat kaynak kıtlığı ile karşı karşıya kalmış gelişmekte olan ülkeler üzerinde ciddi bir tesiri olmayan bu yaklaşımlar, üretim aktörleri arasındaki gelir dağılımında meydana gelen, adil olmayan sonuçları engellemede yetersiz kalmıştır.

Gelirin bölüşümü gibi esnek veya katı olan ücretler de aynı özellikleri taşımakta, esnekliğin ve katılığın neye hizmet ettiği, neleri önlediği sağladığı

<sup>4</sup> Örneğin, bir ülke ekonomisinde yıllık elde edilen toplam gelirin % 80'i, ülke nüfusunun % 20'sinde bulunuyorsa; geriye kalan % 20'lik gelir, nüfusun % 80'inde bulunuyorsa, burada gelir dağılımının sosyal sınıflar arasında nasıl bölüşüldüğünden bahsedilir. Bu da, gelir dağılımının reelde sosyal bir dağılım değil, ekonomik bir dağılım olduğunu ortaya koymaktadır. Çünkü bölüşüm, konjonktürelidir.

<sup>5</sup> Çalışamayacak derecede engelli olan bir kişi, iş kurmak için yeterli sermayesi olmayan yatırımcı devletin yeniden gelir dağılımı (re-distribution of income) politikalarına muhatap olmaktadır.

<sup>6</sup>



Örneğin, Amerikalı ekonomist Max Lorenz, ülkede toplam gelirin nüfusa göre dağılımını gösteren ve kendi adını taşıyan grafikte (Lorenz Eğrisi), x ekseninde nüfus ve y ekseninde geliri gösteren bir diyagram vasıtasıyla, |OB| Mutlak Eşitlik Doğrusundan, nüfusun belli yüzdelik kesimleri arasında gelirin nasıl dağıldığını açıklamaya çalışmış, |OB| doğrusundan ne kadar sapma olursa, o kadar adaletsiz bir gelir dağılımı olduğunu ortaya koymaya çalışmıştır.

<sup>7</sup> İktisat yazınında “verimlilik”, “üretim”, “prodüktivite” kavramları aynı anlama karşılık geldiğinden, birbirinin yerine ikame edilebilen terimlerdir.

avantajların neler olduğu sorularının cevapları ise, günümüzde hala teorik çerçevede kalmaktadır. Ücret esnekliğinin/katılığının daha gerçekçi ve tesirli verilerle testlere tâbi tutulması ile gelir dağılımında ücretlerin, üzerine düşen rolü daha iyi yerine getirmesi sağlanabilir.

Ücret rejimlerinin esnek ya da katı olması, ücret nosyonunun iktisadiliği ve beşeriliği anlamında çok tartışılmıştır. İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra uluslararası para ve sermaye piyasalarında kurulan Bretton Woods sistemi 1970'lerde çöktükten sonra küresel çapta bir liberalizasyon hareketi başlamış, başta ABD olmak üzere gelişme sürecini pekiştiren ekonomilerde çok sayıda çok uluslu şirketler kurulmuş, neo-liberalist rüzgarın etkisiyle kâr marjına odaklanan işletmelerin, işgücü ve ücret rejimleri üzerindeki dolaylı baskısı artmıştır. Sosyal eklentileri olmayan, teşvik edici, üretimi artırıcı, performansa dayalı, işgücü piyasasında rekabeti artırıcı ücret modelleri geliştirilerek endüstriyel çıktı verimliliğine ivme kazandırılmıştır. Klasik bir Homoeconomicus ideolojisine hizmet eden verimlilik (ürün) odaklı üretim kanalları, gelir dağılımında adaletsizliklere yol açtığı gibi, zaman zaman enflasyonu da etkilemiş, işsizlik üzerinde olumsuz tesir bırakmıştır. Ücretlerin nominal anlamda arttığı ve fakat reel anlamda (satınalma gücü) düştüğü böyle bir piyasada, ücret gövdesinin sosyal ödenti eklerine ihtiyaç duyması kaçınılmaz olmakla birlikte; bu tür düzenlemelerin ancak Doğu Avrupa, İskandinavya ve Asya ekonomilerinde gerçekleşmesi, Orta ve Batı Avrupa ile ABD ekonomilerinde bu türden düzenlemelere ihtiyaç duyulmaması gerçekten piyasa ekonomisini ayakta tutmaya çalışma amacından başka bir amaç gütmemektedir. Bu bağlamda, ücretlerin üretici açısından (iktisadiliği) ve emek arz edenler açısından (beşeriliği) bütün unsurları tatmin edecek, frenlenebilir esneklikte ve asgari yaşam şartlarının eşit dağılımını sağlayacak nitelikte tatmin edici bir ücret modeline ihtiyaç duyulmaktadır.

Çalışmanın başlığında ücret rejimlerinden kastedilen, ücretlerin esnekliği ya da katılığıdır. Dolayısıyla avantajlar ve dezavantajlar, bu ekseninde incelenecektir. Birinci bölümde ücret rejimlerinin nasıl oluştuğu teorik çerçevede açıklanarak, tarihsel gelişmeler koridorunda elde edilen birtakım istatistik verilerle karşılaştırılacaktır. İkinci bölümde, ABD ekonomisinde süregelen ücret rejimi, ülke ekonomisine sağladığı avantaj ve dezavantajlar tespit edilecektir. Üçüncü bölümde ise aynı bulgular Türkiye ekonomisi açısından ortaya konulacaktır.

## Esnek ve Katı Ücret Rejimlerinin Oluşması

Ülkeler düzeyinde ücretlerin esnek veya katı olmasının referansları bulunmaktadır. Daha açık bir ifadeyle, ücretlerin esnek ya da katı olduğu, üretime katılan faktörler ve bu faktörlerin işleyişini sağlayan öğeler, ücret rejimini ortaya koymaktadır. Ücret rejimleri ise, kısa dönemlerde uygulanan ücret politikalarının uzun dönemlere yayılmış şekli olarak karşımıza çıkmaktadır.

Emek piyasalarında görülen ücret farklılıklarını beş kategoride ele alan Zaim (1977: 285), bu referansları şu şekilde sıralamaktadır:

- Kişiler arası ücret farkları
- İşletmeler arası ücret farkları
- İller ve bölgeler arası ücret farkları
- Nitelikli olma durumundan kaynaklanan ücret farkları
- Sektörler arası ücret farkları

Bu tasnifi Biçerli (2013: 205, 222, 235) biraz daha içselleştirerek, üç ana başlıkta incelemiş ve her bir referansı kendi içinde detaylı başlıklarla açıklamıştır:

- ❖ Heterojen işler
- ❖ Heterojen işgücü
- ❖ İş piyasasındaki aksaklıklar (Piyasa aksaklıkları)

Yine aynı eksenli bir diğer tasnifin yapılmasının yanında (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007: 260) Adam Smith'in net avantajlar teorisi ile ortaya koyduğu farklar da ayrıca şu şekilde dile getirilmiştir:

- Çalışma ortamı ve işin niteliği
- Beşeri sermaye farklılığı (İş eğitimi maliyetleri)
- Çalışma süresi
- İşin güvenilirlik derecesi
- Vasıf, kişisel başarı ve prestij

Ücret farklılıklarının oluşması yukarıda belirtilen ve aslında pek çok yazarın da üzerinde görüş birliğine vardığı bu referanslar, uluslararası emek piyasalarında ve mobilite koşullarında da geçerliliğini korumaktadır. Bu etkenlerin içinde sayılan önemli bir farkın da altını çizmekte fayda vardır. Bu da cinsiyet faktörüdür ve özellikle 21.yüzyılda üzerinde ciddi olarak durulabilecek, farklılıkları stabil hale getirme yolunda üzerinde çalışılması gereken önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır ki, ekseriyetle sosyal bir takım algılar sonucu kadın istihdamının ücretlendirilmesi genel temayülde hep düşük kalmıştır.

Bütün bu genel başlıklardan hareketle ücret farklılıklarına temelde etki eden iki ana unsurdan söz etmek, daha toparlayıcı olacaktır. Bunlardan birincisi, sendikal hareketler ve toplu sözleşme faaliyetlerinin etkisi, ikincisi ise serbest rekabet piyasalarında oluşan konjonktürel ücretlerdir. Başka bir ifadeyle, ücretlerin iktisadi ve sosyal politikalar sonucu oluşması, farklılıkların temel sebepleridir.

Bu aşamada, bütün bu etkenlerin detaylarına girmek yerine, ücret rejimlerinin avantaj ve dezavantajlarının mukayesesi için kâfi derecede gerekli olduğu kanaati hâsıl olan dört başlık üzerinde durulacaktır.

### ***Sınai Nüfus ve Demografik Dağılımın Etkisi***

İşgücü faktörünün sosyal ve demografik dağılımı aynı zamanda coğrafi (bölgesel) dağılımını da kapsamaktadır. Sanayileşmenin yoğun olduğu bölgelerde çalışan nüfus da yoğunlaşmakta ve ücret piyasasında rekabet koşulları oluşmaktadır. Rekabet koşullarının ise, ücretlerde elastikiyete sebep olduğu muhakkaktır. Bunu tarımsal üretimde de paralel olarak düşünmek yanlış olmaz. Tarım alanlarının yoğun olduğu bölgelerde her ne kadar kırsal kesim nüfusu artmakta ise de ücretlerde yine rekabet şartlarının oluşması kaçınılmazdır.

Sanayi ve tarım, mal piyasalarına yönelik bir üretim birimi iken, hizmet piyasalarında ise, ücretlerin esneklikten uzaklaştığı görülmektedir. Şöyle ki; ekonominin dayanağı hizmet üretimi üzerine olan bölgelerde, ortaya konulan işin niteliği tam olarak ölçülemediğinden genellikle birbirine yakın seviyelerde seyreden bir rejime rastlanır.

### ***Sektörlerarası Farklılığın Etkisi***

Üretimin sektörlere göre heterojen olması, emek arzını ve ücretleri de heterojen hale getirmektedir. Üretilen mal ve hizmetin kıtlığı veya bolluğu, fiyatları üzerinde doğrudan etki oluşturmakta, bu da ücretlere yansımaktadır. İşverenler açısından bir maliyet olarak değerlendirilen ücretlere yansıyan bu mal ve hizmet fiyatları, sadece ürünlerin miktarı değil, niteliği<sup>8</sup> ile de ilgilidir.

### ***Kayıtdışı İstihdamın Etkisi***

İstihdamın kayıt dışı olması, ücretleri bu kez de iktisadi yönden fakat aşağı doğru katı hale getirmektedir. Nitekim, ücret katılığı ile kayıt dışı istihdam arasındaki korelasyonu ortaya koyan bir çalışmada (Gürsel vd., 2013: 1), söz

<sup>8</sup> Örneğin, kuyumculuk sektöründe çalışanların ücreti ile, içme suyu üretiminde çalışanların ücret hadlerinin farklılık göstermesi, büyük ölçüde ürünün niteliğinden kaynaklanmaktadır.

konusu ilişkinin bir hayli sıkı ve özellikle de hizmetler sektöründe, sanayi sektörüne nispeten daha belirgin olduğu ifade edilmiştir. Burada da rekabet gücünden yoksunluk yine ön plana çıkmaktadır.

### ***İşgücü Piyasasında Uzmanlaşma ve Buna Bağlı Rekabetin Etkisi***

İşgücü piyasasında emeğini arz edenler uzmanlaştıkları ölçüde, ücret rekabetini artırır ve bu da ücret esnekliğini hareketlendirir. Hegemonik iktisadi üretim düzeninde, işverenlerce tercih edilen durum genellikle az sayıda uzman eleman, çok sayıda vasıfsız eleman istihdam etmektir. İş ve risk yönetimi açısından az sayıda uzman emekçi, işin beyin takımını oluştururken; kitlesel üretimi gerçekleştirecek olan vasıfsız işçiler ise literatürde üretim bandı<sup>9</sup> olarak bilinen yoğun üretimi gerçekleştireceklerdir. Böylece uzman çalışanlar arasında rekabete giren ücretler esnekleşirken, vasıfsız elemanlar cephesinde katı hale gelen bir ücret rejimi ortaya çıkacaktır.

Ücret hadlerini etkileyen diğer önemli başlıklar arasında aktif / pasif emek piyasası politikaları da önemli bir yer tutmaktadır. Aktif emek piyasası politikaları, uzmanlaşmış işgücü potansiyeli oluşturması sebebiyle işgücü piyasalarında rekabeti artırmakta; pasif emek piyasası politikaları ise tekdüze çalışma koşulları, uzmanlaşmamış işgücü arzı, rekabet içinde olmayan piyasalar sebebiyle ücretleri katı hale getirmektedir.

### **ABD Ekonomisinde Oluşan Ücret Rejiminin Avantaj ve Dezavantajları**

ABD ekonomisinin hemen bütün birimlerinde egemen olan liberal politikalar, meydana getirdiği serbest rekabet piyasaları ile, ücretlerde de kendini göstermiş ve yukarıda sayılan kriterler bazında ücretlerin esnemesine<sup>10</sup> yol açmıştır. Girdi fiyatları, piyasa fiyatları, üretim maliyetleri, talep miktarı gibi dinamik parametrelerle korelatif bir ilişki içinde bulunan ücretler genellikle yukarı doğru esnek iken, aşağı doğru ise az esnek denilebilir. Buradaki yukarı ve aşağı doğru esnemelerde ortaya çıkan ve eşit olmayan esneme payının ise, ekonomideki istikrarlı enflasyon oranlarının elde edilmesinden kaynaklandığı iddia edilebilir.

Bu aşamada, enflasyon oranlarından pozitif yönde etkilenen ücret hadlerinin, sonuç itibarıyla sadece yukarıda sayılan mikro veriler değil, makro

<sup>9</sup> Sanayi Devrimi sonrası endüstrileşme yarışı, II.Dünya Savaşı'ndan sonraki soğuk savaş döneminde ön plana çıkmıştır. Çalışma ekonomisi yazınında "Fordizm" olarak da adlandırılan üretim biçimi, üretimin her aşamasında istihdam edilen vasıfsız elemanların ürettikleri iş sayesinde, kitlesel üretimin gerçekleşmiş olması amaçlanır.

<sup>10</sup> Altonji ve Devereux (2000: 422), daha önceki çalışmaları ile birlikte elde ettikleri sonuca göre, ABD ekonomisinde nominal ücretlerin yapışkan olduğunu dile getirmişlerdir.

göstergelere göre de esneklik gösterdiği sonucuna ulaşırsa yanlış olmaz. Kaldı ki; literatürde ücretlerin mikro verilerle içinde bulunduğu korelasyon ilişkilerinin yanı sıra<sup>11</sup>, aynı zamanda makro verilerle olan ilişkilerine işaret eden ampirik çalışmalar<sup>12</sup> da mevcuttur.

Birtakım verilere dayandırılarak elde edilecek avantaj ve dezavantaj eksikli sonuçlar, sırasıyla emek arz edenler ve emek talep edenler açısından ayrı başlıklarda incelenirse daha isabetli olacaktır.

### ***Emek Arz Edenler Açısından***

Ücretler, ilk olarak işgücü piyasalarının temel aktörü olan emek arz edenleri (çalışanları) yakından ilgilendiren öncelikli bir faktördür. Ücret hadlerinden optimum düzeyde fayda sağlamak isteyen emek sahipleri, ülke ekonomisinde meydana gelen diğer makro ekonomik göstergelerden de reel anlamda etkilenmekte, tüketim ve tasarruf eğilimlerine göre ücret talep etmektedirler.<sup>13</sup>

ABD ekonomisinde, çalışan kesimin, ücret hadleri konusunda tıpkı diğer makro veriler gibi, esnek fiyatlarla muhatap olduğu, bugüne kadar ABD üzerinde inceleme yapmış olan bilim insanlarınınca malumdur. Esnekliğin hangi fiyat eğrileri etrafında hareketli olduğundan ve bu durumun ücretlerin iktisadiliği açıklanmakta olduğundan daha önce bahsedilmişti.

Federal İşgücü İstatistik Bürosu'nda bazı seçilmiş bölgeler için yayımlanan 2004-2010 ücret oranları, tablo ortamına aktarılacak olursa<sup>14</sup>;

Amerikan Federal İşgücü İstatistik Bürosu'ndan elde edilen bilgiler ışığında oluşturulan Tablo 1 ve bu tablodan hareketle elde edilen Şekil 1'e bakıldığında, aslında birinci bölümde dile getirilen ücret farklılıklarının oluşmasına sebep olan faktörlerin hemen hepsi göze çarpmaktadır. Sektörler arası, uzmanlaşmaya dayalı sektörler arası, rekabet gücüne dayalı, coğrafi ve demografik yapıya göre değişen ücret farklılaşmalarının, yine konjonktürel tesirlerle değişerek, esnek bir rejim sergilediği gözlenmektedir.

<sup>11</sup> (Altonji, 1993), (Peeters ve Reijer, 2003), (Tachianaki, 1987), (Lünnemann ve Wint, 2009)

<sup>12</sup> (Coe, 1985), (Hall, 1975), (Elsby vd., 2013), (Calistry ve Galbraith, 2001), (Christoffel ve Linzert, 2005), (Pazarlıoğlu ve Çevik, 2007), (Kucera, 1998).

<sup>13</sup> Burada emek arz edenleri ilgilendiren asıl konu satınalma gücü, diğer bir ifadeyle reel ücretlerdir. Ücretler karşısında denge halini koruyamayan diğer makro veriler, emek sahiplerinin reel ücretlerini, fiyatlar karşısında düşürebilmektedir.

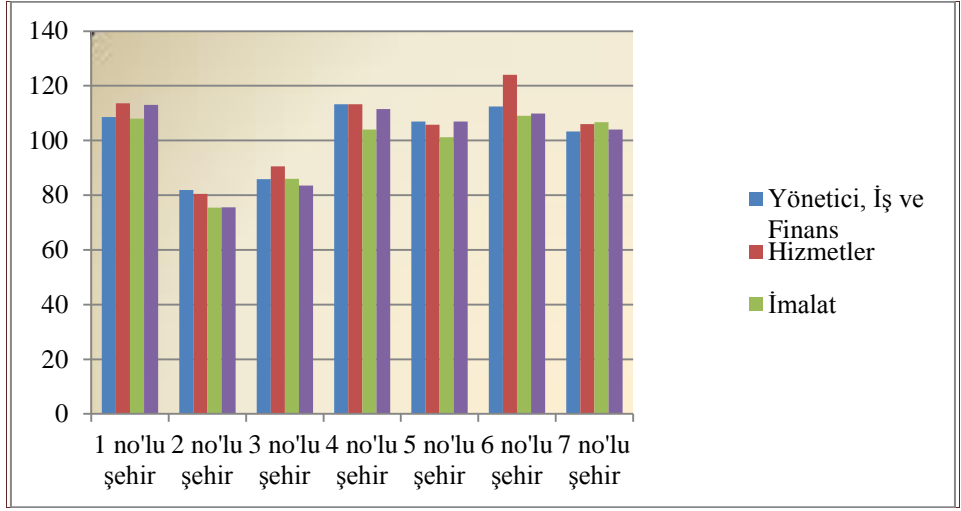
<sup>14</sup> Burada, yıllara ve sektörler için veriler, cari yıllarda ABD ortalama ücret düzeyinin 100 kabul edilmesi ve söz konusu bölgedeki ücret haddinin, 100'e oranlanmasından oluşan verilerdir ve oransal bir indeks niteliği taşımaktadır (yüzdeler olarak). Ortalama sütununda yer alan veriler ise, 2004 - 2010 yılları arasında oluşmuş ücret rasyolarıdır.



Tablo 1: ABD’de Seçilmiş Bazı Bölgelerde Sektörel Ücret Rasyoları

Şehir (1)	Sektör	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Ort.	Sektörler Ort.
Boston-Worcester-Lawrence, MA-NH-ME-CT	Yönetici, İş ve Finans	110	110	110	108	105	-	-	108,60	110,80
	Hizmetler	114	113	113	114	114	-	-	113,60	
	İmalat	109	109	108	108	106	-	-	108,00	
	Nakliye	119	114	111	111	110	-	-	113,00	
Şehir (2)	Sektör	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Ort.	Sektörler Ort.
Brownsville, Harlingen-San Benito, TX	Yönetici, İş ve Finans	78	82	73	77	90	89	84	81,86	78,32
	Hizmetler	81	77	76	76	80	85	88	80,43	
	İmalat	73	73	76	76	75	75	80	75,43	
	Nakliye	77	79	76	74	72	74	77	75,57	
Şehir (3)	Sektör	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Ort.	Sektörler Ort.
Johnstown, PA	Yönetici, İş ve Finans	95	90	86	79	83	82	86	85,86	86,50
	Hizmetler	90	91	89	87	91	92	94	90,57	
	İmalat	85	88	84	84	85	88	88	86,00	
	Nakliye	80	83	82	86	83	85	86	83,57	
Şehir (4)	Sektör	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Ort.	Sektörler Ort.
New York, Northern New Jersey-Long Island, NY-NJ-CT-PA	Yönetici, İş ve Finans	111	113	114	115	-	-	-	113,25	110,50
	Hizmetler	110	114	114	115	-	-	-	113,25	
	İmalat	102	103	105	106	-	-	-	104,00	
	Nakliye	113	113	110	110	-	-	-	111,50	
Şehir (5)	Sektör	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Ort.	Sektörler Ort.
Philadelphia, Wilmington-Atlantic City, PA-NJ-DE-MD	Yönetici, İş ve Finans	107	109	106	106	-	-	-	107,00	105,25
	Hizmetler	106	107	105	105	-	-	-	105,75	
	İmalat	101	105	100	99	-	-	-	101,25	
	Nakliye	108	108	108	104	-	-	-	107,00	
Şehir (6)	Sektör	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Ort.	Sektörler Ort.
San Francisco-Oakland-San Jose, CA	Yönetici, İş ve Finans	117	112	114	112	111	113	108	112,43	113,82
	Hizmetler	121	123	123	124	126	125	126	124,00	
	İmalat	110	109	108	108	108	111	109	109,00	
	Nakliye	113	112	108	109	109	109	109	109,86	
Şehir (7)	Sektör	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Ort.	Sektörler Ort.
Washington-Baltimore, DC-MD-VA-WV	Yönetici, İş ve Finans	101	101	103	104	105	104	105	103,29	105
	Hizmetler	105	107	106	106	106	106	106	106,00	
	İmalat	102	113	108	107	105	105	107	106,71	
	Nakliye	98	99	106	106	108	106	105	104,00	

Kaynak: <http://www.lbs.gov/news.release/archives/> (Erişim Tarihi: 26.03.2014)



Şekil 1: Tablo 1'de 2004-2010 Yılları Arasında Bazı Şehirlerde Sektörel Ortalamaya Göre Oluşan Ücret Rasyoları

Ücret rejimlerine tablo ve grafikten genel olarak bakıldığında aşağıdaki sonuçlara ulaşılabilir:

- Hizmetler sektöründe çalışanların ücretlerinin, diğer sektörlerle nispeten yükselme eğiliminde olduğu,
- Şehirlerin gelişmişlik ve gelir dağılımındaki payları dikkate alındığında 2 ve 3 no'lu şehirlerin bundan olumsuz yönde etkilendiği,
- Nüfusun yoğun olduğu yerlerde rekabet şartlarının gerçeğe daha yakın olmasından dolayı ücret hadlerinin yüksek olduğu,
- Sanayi ekonomisi olmasına rağmen imalat sektörünün diğer sektörlerle nazaran biraz geri kaldığı

Ücret hadleri, nominal değerler olduğu için emek sahipleri açısından tek başına bir mana ifade etmemektedir. Ülkede ortaya çıkan makro veriler karşısında, nominal ücret hadlerinin nasıl bir seyir izlediği, diğer bir ifadeyle reel ücret hadleri ön plana çıkmaktadır.

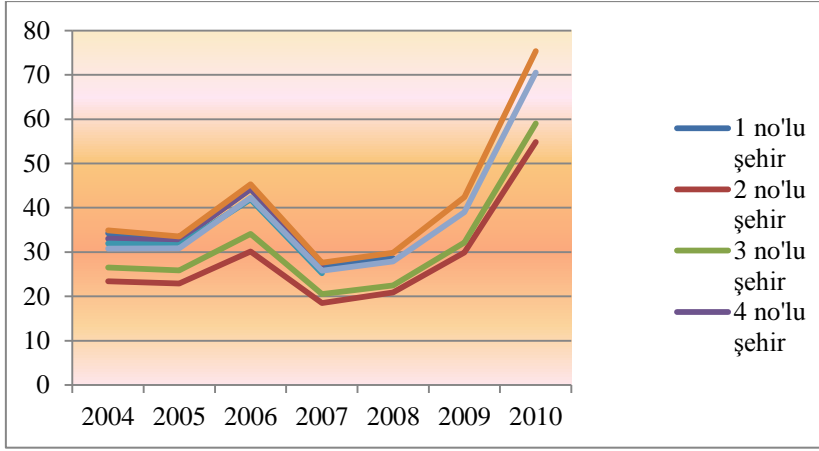
Yukarıda rastgele seçilen 7 şehir ve 4 sektör çalışanları üzerinde, yine aynı döneme ait enflasyon oranlarının birbirleriyle mukayese edilmesi sonucu elde edilecek tablo ve grafikte, reel ücret hadlerine ilişkin bir rejim elde edilmesi mümkündür.

Tablo 2: ABD’de Seçilmiş Bazı Bölgelerde Reel Ücret Rasyoları

Şehir	Veriler	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
(1)Boston- Worcester- Lawrence, MA-NH-ME-CT	Sektörel Ortalama Rasyo	113,00	111,50	110,50	110,25	108,75	0,00	0,00
	Enflasyon Oranı (%)	3,30	3,40	2,50	4,10	3,80	2,70	1,50
	Reel Satınalma Gücü Rasyosu	34,24	32,79	44,20	26,89	28,62	0,00	0,00
(2)Brownsville, Harlingen-San Benito, TX	Sektörel Ortalama Rasyo	77,25	77,75	75,25	75,75	79,25	80,75	82,25
	Enflasyon Oranı (%)	3,30	3,40	2,50	4,10	3,80	2,70	1,50
	Reel Satınalma Gücü Rasyosu	23,41	22,87	30,10	18,48	20,86	29,91	54,83
(3)Johnstown, PA	Sektörel Ortalama Rasyo	87,50	88,00	85,25	84,00	85,50	86,75	88,50
	Enflasyon Oranı (%)	3,30	3,40	2,50	4,10	3,80	2,70	1,50
	Reel Satınalma Gücü Rasyosu	26,52	25,88	34,10	20,49	22,50	32,13	59,00
(4)New York, Northern New Jersey-Long Island, NY-NJ-CT-PA	Sektörel Ortalama Rasyo	109,00	110,75	110,75	111,50	0,00	0,00	0,00
	Enflasyon Oranı (%)	3,30	3,40	2,50	4,10	0,10	2,70	1,50
	Reel Satınalma Gücü Rasyosu	33,03	32,57	44,30	27,20	0,00	0,00	0,00
(5)Philadelphia, Wilmington-Atlantic City, PA-NJ-DE-MD	Sektörel Ortalama Rasyo	105,50	107,25	104,75	103,50	0,00	0,00	0,00
	Enflasyon Oranı (%)	3,30	3,40	2,50	4,10	0,10	2,70	1,50
	Reel Satınalma Gücü Rasyosu	31,97	31,54	41,90	25,24	0,00	0,00	0,00
(6)San Francisco- Oakland-San Jose, CA	Sektörel Ortalama Rasyo	115,25	114,00	113,25	113,25	113,50	114,50	113,00
	Enflasyon Oranı (%)	3,30	3,40	2,50	4,10	3,80	2,70	1,50
	Reel Satınalma Gücü Rasyosu	34,92	33,53	45,30	27,62	29,87	42,41	75,33
(7)Washington- Baltimore, DC-MD-VA-WV	Sektörel Ortalama Rasyo	101,50	105,00	105,75	105,75	106,00	105,25	105,75
	Enflasyon Oranı (%)	3,30	3,40	2,50	4,10	3,80	2,70	1,50
	Reel Satınalma Gücü Rasyosu	30,76	30,88	42,30	25,79	27,89	38,98	70,50

Kaynak: <http://usinfation.org/us-inflation-rate/> (Erişim Tarihi: 21.05.2014)

Tablo 2’deki satınalma gücü rasyolarının, rejimin belirlenmesi açısından grafikte daha belirgin bir rejim ortaya koyacağından, elde edilen bu rasyoların projeksiyonel görünümünü elde etmek için grafik ortamına dökmekte fayda vardır.



Şekil 2: ABD'de Seçilmiş Bazı Bölgelerde Reel Ücret Rasyoları

Yukarıdaki grafikte reel ücret oranları, her şehirde sektör ortalaması bazında aynı paralellikte ilerlemekle birlikte, seviye olarak birtakım dışsal faktörlere göre farklılık arz etmektedir. 2006 yılından sonra düşme eğilimi göstermesi, 2007 yılının Ağustos ayında patlak veren Mortgage Krizi ve daralma süreci ile birlikte satın alma gücü oranında ciddi bir düşüş gözlenmektedir. Kriz sonrası genişlemeci politikaların 2009'dan sonra satın alma gücüne olumlu etki yaptığı da, rasyo eğrilerinin eğimlerinden anlaşılmaktadır.

### ***Emek Talep Edenler Açısından***

Emek talep edenler, daha açık bir ifadeyle ekonomiye üretim yoluyla katılan sermaye sahipleri, işgücü piyasalarına girerek işgücü talep etmeleri sonucu, istihdam oluşturmaktadırlar. Üretimin her kademesinde olduğu gibi, çalışanlar mesabesinde de bir üretim maliyeti bulunduğu malumdur ve bu da, sermaye sahipleri açısından emek fiyatının bir maliyet olarak algılanmasına sebep olmaktadır. Ücretlerin iktisadiliği tezi, burada daha çok belirginleşmektedir. Çünkü maliyet konjonktürelidir.

Ücretlerin bir maliyet olarak algılanması, şüphesiz üretim maliyetlerinin hesaplanmasında kullanılması gereken temel maliyet bileşenlerinden birisi olduğuna işaret etmektedir. Küreselleşme sürecini tamamlama yolunda baş döndürücü hızla ilerleyen uluslararası piyasalar içinde, üretimin ve kapitalizmin sembolü haline gelmiş olan ABD ekonomisinde, üretim birimlerinin ücretleri belirlerken daha çok, dönemsel mikro ve makro göstergelere göre hareket etmesinin sonucu olarak, ücret maliyetleri üzerinde kısaca durulmasının gerekliliğine dikkat çekmektedir.

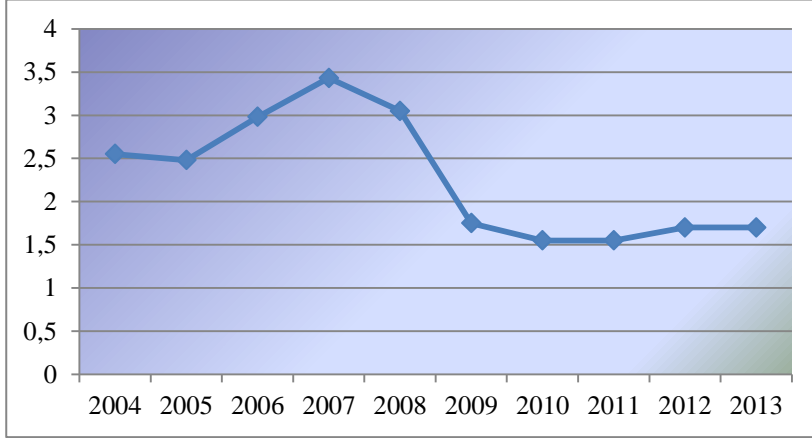
Tablo 3: ABD Ekonomisinde İşgücü Maliyet İndeksi (% değişim)

Yıllar	1. Çeyrek	2. Çeyrek	3. Çeyrek	4. Çeyrek	Ortalama
2004	2,6	2,6	2,5	2,5	2,55
2005	2,5	2,5	2,3	2,6	2,48
2006	2,7	2,8	3,2	3,2	2,98
2007	3,6	3,4	3,3	3,4	3,43
2008	3,2	3,2	3,1	2,7	3,05
2009	2,2	1,8	1,5	1,5	1,75
2010	1,5	1,6	1,5	1,6	1,55
2011	1,6	1,6	1,6	1,4	1,55
2012	1,7	1,7	1,7	1,7	1,70
2013	1,6	1,7	1,6	1,9	1,70

Kaynak:

[http://data.bls.gov/pdq/SurveyOutputServlet?request\\_action=wh&graph\\_name=EC\\_ectbrief](http://data.bls.gov/pdq/SurveyOutputServlet?request_action=wh&graph_name=EC_ectbrief)  
(Erişim Tarihi: 26.03.2014)

Yukarıdaki tabloda 2004-2013 yılları arasında elde edilmiş olan işgücü maliyet oranları üçer aylık dönemler itibarıyla gösterilmiştir. Maliyet değişim oranları, grafize edildiğinde, trend daha iyi gözlemlenebilir.



Şekil 3: ABD Ekonomisinde İşgücü Maliyet İndeks Grafiği (% değişim)

Grafikte işgücü maliyet indeksinin arttığı yıllar yine 2007-2008 daralma ve durgunluk dönemine tekabül etmiştir. Parasal genişleme ve mali disiplin tedbirlerinden sonra, 2009 sonundan itibaren stabil hale yaklaşmıştır.

Amerikan Federal İşgücü İstatistik Bürosu, işgücü maliyet indeksi ile üreticinin kâr arasındaki ilişkiye dikkat çekmek amacıyla mukayeseli bir grafik yayınlamıştır<sup>15</sup>.



Şekil 4: ABD Ekonomisinde Ücret Maliyetleri ve İşletme Kârı Karşılaştırması

Bu grafiğe göre, küresel kriz başlamadan önce sermaye sahiplerinin kâr payındaki büyüklüğü hemen dikkati çekmektedir. 2007 yılından itibaren birbirine yaklaşan kâr ve maliyet oranları, 2010 yılından sonra tekrar kârlılık sürecine dönüşmüştür. 2010 yılı sonrası, elde edilen yukarı yönlü stabil durumun oluşmasında, şüphesiz kriz sonrası ABD Merkez Bankası (FED)'nin genişletici ve fakat, 2012'den sonra da daraltıcı para politikalarının etkili olduğu söylenirse yanlış olmaz.<sup>16</sup>

ABD ücret rejimlerinin avantaj ve dezavantajlarına geçmeden önce, Federal coğrafyada esnek bir ücret yapısının hakim olduğu, bu esnekliğin piyasalarda meydana gelen değişiklikler ve ekonomideki değişken göstergeler ile yakın bir ilişki içinde olduğu söylenebilir. Çalışanların, ücret bileşenlerinde sosyal nitelikli haklara sahip olmaması ise, ABD çalışma ekonomisinde federal hükümetin belirlediği asgari ücret<sup>17</sup> hadlerinin

<sup>15</sup> [http://data.bls.gov/pdq/SurveyOutputServlet?request\\_action=wh&graph\\_name=EC\\_ectbrief](http://data.bls.gov/pdq/SurveyOutputServlet?request_action=wh&graph_name=EC_ectbrief)  
(Erişim Tarihi: 26.03.2014)

<sup>16</sup> FED, diğer ülkelerde olduğu gibi sadece para piyasalarına yönelik değil, aynı zamanda ekonomideki diğer makro gelişmeler ekseninde de politika üretmektedir. 2013 yılı sonlarına doğru işsizlik rakamlarının ideale yaklaştığını açıklayan FED, bundan sonra parasal sıkılaştırmaya geçeceğini açıklamıştır.

<sup>17</sup> Asgari ücret yapısı, çalışma ekonomisi literatüründe sanayi devrimi ile birlikte aşırı derecede sömürülmeyle başlayan emek sahipleri üzerinde bıraktığı olumsuz tesirlerin birikerek sosyal bir patlamaya

üzerinde ve çağdaş ücretleme modellerine göre gelir elde etmelerine sebep olmasındır.

Tablo 4: ABD Esnek Ücret Rejiminin “Çalışanlar” Açısından Avantaj ve Dezavantajları

Avantajları	Dezavantajları
<ul style="list-style-type: none"><li>• Ekonomide meydana gelen konjonktürel değişimlere ayak uyduran ücretler, çalışanları ve soyut anlamda hane halkını, gelir<sup>18</sup> bakımından korumaktadır.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sermayeye dayalı bir ekonomik sistemde çalışan ücretlerinde sosyal nitelikli eklentilerin olmaması, çalışanları sigorta piyasasında tüketime zorlamaktadır.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Çalışan kesim, makro ekonomik döngüde en büyük tüketim kesimi olduğuna göre, hem üretim hem de tüketim cephesinde yer alan hane halkı davranışları, ücretleri belirlemede yegane bir kriter olmaktadır.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sağlık ve sosyal içerikli haklardan yoksun bir ücret rejiminde, bu alanlara yapılan harcamalar, uzun vadede ücretleri piyasa fiyatları karşısında reel olarak rijit hale getirebilir.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Sosyal haklar içermeyen ücret yapıları, üreticileri asgari ücret düzeyinden daha yüksek ücret hadlerinde istihdam etmeye sevk etmektedir.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• İşin niteliğine göre kıdem elde eden çalışanlar, esnek ücret rejiminin hakim olduğu bir sistemde, aynı düzeyde terfi hakları elde edemeyebilirler.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Ücretlerdeki esnek rejim, genellikle çalışma koşullarına ve sürelerine de yansımakta, esnek çalışma koşulları ise çalışanların ruh ve beden sağlığına olumlu katkı sağlamaktadır.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Üretim verimliliği ile doğru orantılı olan ücretler, çalışanları daha çok üretmeye ve iş kalitesinin düşmesine sebep olabilir. Konjonktürel üretim, iş güvenliğini tehdit etmektedir.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Esnek ücret rejimleri, firmaların iş niteliğine göre, rekabetin korunması açısından telafi edici ücret farkları teklif etmelerine sebep olmaktadır.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Esnek ücretli emek piyasalarında, çalışanların sendikal örgütlenme ve yaşam haklarını koruma gibi sosyal eğilimleri körelmektedir.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Ücretlerin esnek olması, iktisadi dalgalanma dönemlerinde de piyasa fiyatlarına ayak uydurmak suretiyle, istihdamı sürekli kılmaktadır.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Daralma ve durgunluk dönemlerinde enflasyon karşısında reel ücretlerin düşmesi, çalışanların ve hane halkının satın alma gücünü düşürmektedir.</li></ul>
Kaynak: Söz konusu tablo yazarlar tarafından oluşturulmuştur.	

sebeb olmaması amacıyla, özellikle Avrupa ülkelerinde hükümetlerce bir takım yaşam standardı ölçütlerine göre belirledikleri bir ücret modeli olarak doğmuştur.

<sup>18</sup> Çetin ve Gün (2013: 288)'ün gelir eşitsizliği üzerine yaptıkları çalışmaya göre, emek gelirleri, diğer gelir bileşenlerine nispeten, gelirin daha adil paylaşımını sağlamaktadır.

Tablo 5: ABD Ücret Rejiminin “İşverenler” Açısından Avantaj ve Dezavantajları

Avantajları	Dezavantajları
<ul style="list-style-type: none"><li>• Ekonomide meydana gelen konjonktürel değişimlere ayak uyduran ücretler, işverenleri maliyetlerin sabit kalması bakımından korumaktadır.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sosyal eklentiler içermeyen ücretler karşısında, işverenler asgari ücret hadlerinden daha yüksek bir seviyede ücret ödemek durumunda kalmaktadırlar.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Ücretlerin esnek olması, iktisadi dalgalanma dönemlerinde de piyasa fiyatlarına ayak uydurmak suretiyle, istihdamı ve üretimi sürekli kılmaktadır.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• İşin niteliğine ve güvenliğine göre, serbest rekabet piyasalarında çalışanlar daha yüksek ücretler talep ederek, üretim maliyetlerini artırmaktadırlar.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Esnek ücretlerle birlikte çalışanların esnek çalışma koşullarına da sahip olmaları, ruh ve beden sağlığına olumlu yönde katkı yaparak, üretimde verimliliği artırmaktadır.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Emek piyasasında rekabet koşullarının geçerli olması sonucunda, çalışanların potansiyel mobilitesi, iş veriminde düzensizliğe ve verimsizliğe yol açabilmektedir.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Ücretlerin konjonktürel olması, çalışanları sendikalaşma gibi aktif koruma yollarına sevk etmeyerek, üretim verimliliğine odaklanmalarına sebep olmaktadır.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Uzmanlaşmış işgücü istihdamı, serbest rekabet şartlarından dolayı, daha yüksek ücret hadlerinden gerçekleşmekte, bu da üretim maliyetlerine olumsuz olarak yansımaktadır.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Esnek ücret sistemlerinde, ücret gövdesinden ayrı olarak, ideal modern iş piyasaları ödemeleri<sup>19</sup> gerçekleştiren işletmelerde, çalışanların moral ve motivasyonu diri tutulmaktadır.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Üretim verimliliği ile doğru orantılı olan ücretler, çalışanları daha çok üretmeye ve iş kalitesinin düşmesine, makine-teçhizat amortisman oranlarının da artmasına sebep olmaktadır.</li></ul>
Kaynak: Söz konusu tablo yazarlar tarafından oluşturulmuştur.	

## Türkiye Ekonomisinde Oluşan Ücret Rejiminin Avantaj ve Dezavantajları

Cumhuriyetin ilk yıllarından, çok partili siyasi hayata geçinceye kadar Türkiye ekonomisinde ciddi bir canlılık gözlenmemiş, ekonomik sistem uluslararası ticarete kapalı bir dönem geçirmiştir. Kapalı ve pasif geçen bu devrede ciddi bir enflasyon oranına rastlanmamıştır. Devlet eliyle yürütülen sanayileşme; yerini, *üretim ve mübadele araçlarını elinde bulunduran ulusal bir toplum yaratma* saikiyle ortaya konulan geniş devlet teşviklerine bırakmış ancak; teknik yetersizlik, bilgi yetersizliği ve yapısal yetersizlikler sebebiyle bu amaç II. Dünya Savaşı'na kadar beslenememiştir. II. Dünya

<sup>19</sup> Performansa dayalı ücretlendirme, ödül, şirket ortaklığı vb.



Savaşı sonrası, Türkiye’de başlayan demokratikleşme<sup>20</sup> hareketleri, ekonomiye büyüme ve kalkınma yolunda yeni bir soluk getirmiştir. 1950-1960 kalkışmasının askeri müdahale ile sekteye uğraması, ülke ekonomisine 1960 döneminden itibaren “planlı ekonomi” kavramını katmıştır.

II. Dünya Savaşı’ndan sonra kalkınma hedeflerini tamamlayan ve 1970’lerden itibaren üreselleşme sürecine giren ABD ve Avrupa ülkelerinin karşısında Türkiye 1970-1980 dönemini cesareten yoksun ve sönük geçen dış ticaret denemeleriyle geçirdikten sonra, dönemin Başbakanlık Müsteşarı Turgut Özal’ın çizdiği yeni hedef<sup>21</sup>, Türkiye ekonomisinde dönüşümün başlangıcı olmuştur. Ekonomide yaşanan bu liberalizasyon süreci, dış ticarete uluslararası piyasalarla entegrasyona açılmaya ve fiyatların da uluslararası denge fiyatlarına yaklaşmasına sebep olmuştur.

Fiyat düzeylerinin küresel sisteme ayak uydurması, ücretlerde esnemeye yol açmamıştır. Aslında II. Dünya Savaşı öncesine kadar sosyalist rejimin tesirinde kalan Avrupa ülkelerinde dahi, ücret düzeyleri hala katıdır. Kolektivist yaklaşımlar, Avrupa’da da planlı ekonomilerin hüküm sürmesine sebep olmuş ve çalışanların ücretleri, planlamalar sonucu yapışkan hale gelmiştir. Doğu ve batısında Rusya ve Avrupa arasında kalan Türkiye’de de farklı bir ücret rejimi oluşmamıştır. Sosyal yönü ağır basan, sendikal hareketlerle toplu ekonomik davranışlar sergileyen emek sahipleri de, ücretlerin yapışkan hale gelmesinde kilometre taşlarıdır.

Esnek-katı ücret rejimleri üzerinde incelemeye konu olan iki ülkeden bir diğeri Türkiye’de, ücretler katıdır denilebilir. Hatta söz konusu katılık coğrafi şartlara göre bile değişmektedir.<sup>22</sup> Ekonomide üretim maliyetleri, değişken mikro ve makro veriler, ücretler üzerindeki belirleyici rolünü, ücret gövdesine eklenen ve hatta ücret gövdesini yer yer tamamen sosyal nitelikli hale getiren bir yapıya bürünmüştür.

### ***Emek Arz Edenler Açısından***

Genç nüfus oranının oldukça yüksek olduğu bir Türkiye ekonomisinde, ücret rejimleri de, üzerinde durulmaya değer konu olarak karşımıza çıkmaktadır. 1970’li yıllardan bu yana sosyalist akımların tesirinde kalan işçiler<sup>23</sup>, sendikalaşma yoluna giderek ücret hadlerinin, yaşanabilir bir düzeyde tutulması yönündeki taleplerini dile getirmişlerdir. Burada, insan onuruna

<sup>20</sup> Burada, demokrasiye geçiş aşamasından kastedilen, çok partili siyasi hayata geçiştir.

<sup>21</sup> 1979 yılında Başbakanlık Müsteşarı Turgut Özal’ın hazırladığı “İstikrar ve Yapısal Uyum Programı”, Türkiye Ekonomisi’nde 24 Ocak 1980 kararları ile bilinen liberalizasyon hareketidir.

<sup>22</sup> Türkiye’de ücretlerin katılığının incelendiği bir çalışmada, Batı’dan Doğu’ya doğru gittikçe ücret katılığının artmakta olduğu ölçülmüştür (Gürsel vd., 2013: 3).

<sup>23</sup> Sendikalaşmanın yoğun yaşandığı işletmeler çoğunlukla Kamu İktisadi Teşebbüsleri (KİT) olmakla birlikte, kurumsallaşmış özel sektör işletmelerinde işçilerin sendikal haklarına mütamamla gösterilmiştir.

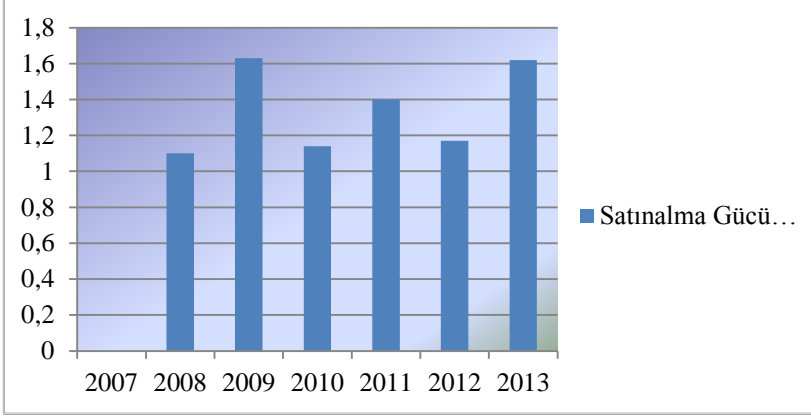
saygılı asgari şartlarda oluşacak bir ücret haddi talepleri, ülkede asgari ücret kavramının daha çok ön plana çıkmasına sebep olmuştur.

Tablo 6: Türkiye’de İşgücü Piyasasında Saatlik Kazanç Endeksi ve Değişim Oranları (2010=100)

Ekonomik Faaliyet	Yıl	I. Dönem	II. Dönem	III. Dönem	IV. Dönem	Yıllık Ortalama	TÜFE (%)	Satın alma Gücü Rasyosu
Toplam	2007	...	...	...	...			
	2008	10,5	10,9	12,0	12,4	11,46	10,44	1,10
	2009	12,8	11,8	8,6	7,6	10,20	6,25	1,63
	2010	9,7	8,8	11,3	9,4	9,77	8,57	1,14
	2011	7,6	8,8	8,9	10,8	9,06	6,47	1,40
	2012	9,9	11,2	11,4	9,1	10,38	8,89	1,17
	2013	12,3	12,1	11,1	13,1	12,13	7,49	1,62
Sanayi	2007	...	...	...	...			
	2008	9,4	11,3	11,2	11,1	10,75	10,44	1,03
	2009	13,1	11,3	8,2	7,3	9,98	6,25	1,60
	2010	7,1	8,4	11,1	10,9	9,39	8,57	1,10
	2011	8,1	8,3	9,7	8,8	8,71	6,47	1,35
	2012	9,6	10,1	9,4	7,7	9,20	8,89	1,03
	2013	8,0	8,8	9,4	12,1	9,60	7,49	1,28
İnşaat	2007	...	...	...	...			
	2008	11,4	11,3	14,0	14,6	12,82	10,44	1,23
	2009	18,0	19,2	12,8	12,1	15,55	6,25	2,49
	2010	9,1	9,1	10,7	11,3	10,04	8,57	1,17
	2011	10,8	12,7	14,4	14,1	12,98	6,47	2,01
	2012	7,5	5,5	6,7	8,4	7,01	8,89	0,79
	2013	14,6	15,6	15,2	13,4	14,72	7,49	1,97
Hizmet	2007	...	...	...	...			
	2008	12,9	9,9	13,1	14,7	12,67	10,44	1,21
	2009	10,6	10,4	7,9	6,9	8,93	6,25	1,43
	2010	11,7	9,0	12,2	8,6	10,38	8,57	1,21
	2011	7,1	8,8	7,9	11,9	8,92	6,47	1,38
	2012	10,3	12,4	13,1	10,0	11,46	8,89	1,29
	2013	14,7	13,6	11,6	13,6	13,36	7,49	1,78

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu  
<http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist> (Erişim Tarihi: 23.05.2014) “Yıllık Ortalama”, “TÜFE” ve “Satın alma Gücü Rasyosu” sütunları, tabloya sonradan eklenmiştir.

TÜİK'in derlediği ücret değişim oranları, enflasyon oranlarıyla mukayese edilerek oluşturulan satınalma gücü rasyoları, grafik ortamına aktarırsa;



Şekil 5: Türkiye’de Satınalma Gücü Rasyosu

Tablo 7: Türkiye’de Gerçekleşen Ücret/Asgari Ücret Karşılaştırması

Yıllar	Brüt Asgari Ücret (TL) <sup>24</sup>	Değişim Oranı (%)	Sektörler Ortalaması Değişim Oranı (%)	Sektörler Ortalaması / Asgari Ücret
2007	638,70		-	-
2008	693,00	1,09	11,46	10,56
2009	760,50	1,10	10,20	9,30
2010	837,00	1,10	9,77	8,88
2011	940,50	1,12	9,06	8,06
2012	1021,50	1,09	10,38	9,56
2013	1134,00	1,11	12,13	10,92

Kaynak: Brüt Asgari Ücret Sütunundaki bilgiler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın web sayfasından alınmıştır.

[http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgeb/dosyalar/istatistikler/net\\_brut\\_asgari\\_uc](http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgeb/dosyalar/istatistikler/net_brut_asgari_uc) (Erişim Tarihi: 02.04.2014)

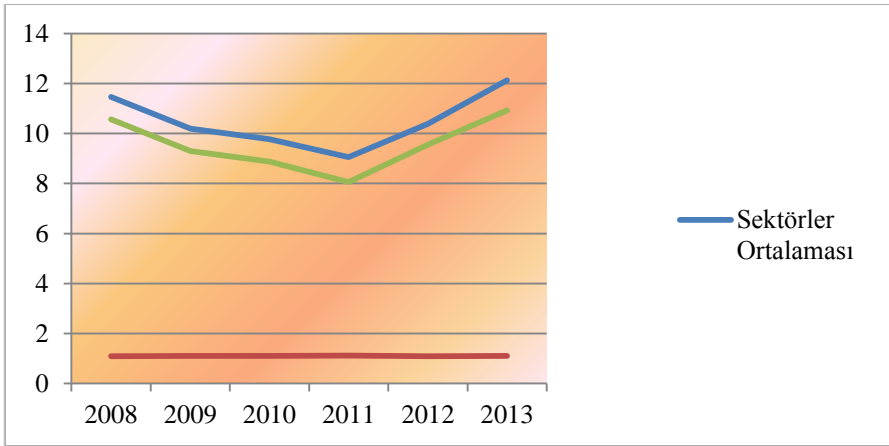
Diğer sütunlar, yazarlar tarafından hesaplanarak elde edilmiştir.

<sup>24</sup>

[http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgeb/dosyalar/istatistikler/net\\_brut\\_asgari\\_uc](http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgeb/dosyalar/istatistikler/net_brut_asgari_uc) (Erişim Tarihi: 02.04.2014)

Ücretler katı ve enflasyon oranları ise değişken olunca, satınalma gücü oranlarında da istikrarsız bir değişkenlik göze çarpmaktadır. Burada en çok dikkat çeken nokta, 2008 yılından 2009 yılına geçerken ve yine 2010 – 2011 geçiş döneminde satınalma gücü oranının artmasıdır. Oysa ki; Tablo 6’da, aynı geçiş dönemlerinde ücret değişim oranının azaldığı gözlenmesine rağmen, enflasyon oranları, satınalma gücü oranlarına, başka bir ifadeyle reel ücretlere olumlu katkı yapmaktadır.

Türkiye’de ücret rejiminin katı ya da esnek olduğu ise, Tablo 6’da sektörler ortalamasında meydana gelen değişim oranları ile, yine aynı dönemde uygulanan asgari ücret değişim oranlarının karşılaştırılması sonucu daha net ortaya çıkacaktır.



Şekil 6: Türkiye’de Gerçekleşen Ücret/Asgari Ücret Karşılaştırması

Türkiye’de ücretlerin katı olduğunu ortaya koyan Şekil 6’daki grafiğe bakıldığında, sektörlerde ortalama meydana gelen ortalama ücret değişimleri, asgari ücret değişimleriyle oranlandığında, katı ücretler bağlamında sürpriz olmayan ve test niteliğinde bir grafik elde edilmiştir.

Genel temayülde Türkiye ekonomisinde GSYİH rakamları ile aynı oranda artmayan asgari ücret hadleri, uzun vadede hane halkının satınalma gücünü zayıflatmaktadır (Kargı, 2013: 205). Buna mukabil, daha yüksek bir asgari ücret oranı da, yoksullukla mücadelede başarısız olmakta, aynı zamanda bir miktar da işsizliğe sebep olmaktadır (Elgrably, 2006: 3).

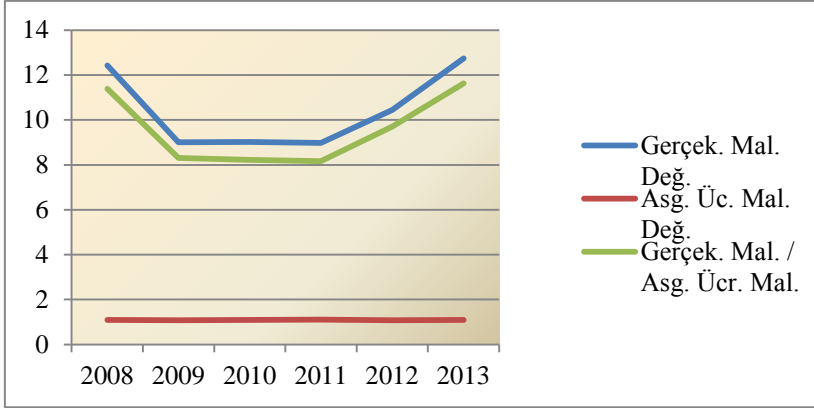
### ***Emek Talep Edenler Açısından***

Tablo 8: Türkiye’de Gerçekleşen İşgücü Maliyetleri ve Asgari Ücret Maliyetleri Karşılaştırması

Sektör	YIL	I. Dönem	II. Dönem	III. Dönem	IV. Dönem	Yıllık ortalama <sup>25</sup>	Asgari Ücret Maliyetleri <sup>26</sup>	Asgari Ücret Maliyetleri Değişimi	Gerçekleşen Maliyet Değ./ Asgari Ücr. Maliyet Değ.
Toplam	2007	...	...	...	...		710,78		
	2008	11,77	11,27	12,97	13,72	12,43	776,02	1,092	11,39
	2009	13,27	11,11	6,51	5,16	9,01	841,99	1,085	8,31
	2010	7,06	7,80	11,56	9,66	9,02	924,01	1,097	8,22
	2011	7,62	8,90	8,73	10,66	8,98	1016,95	1,101	8,16
	2012	9,70	11,07	11,70	9,35	10,45	1095,68	1,077	9,70
	2013	13,33	12,51	10,97	14,15	12,74	1200,26	1,095	11,63
Sanayi	2007	...	...	...	...				
	2008	11,41	12,02	12,88	13,71	12,50			
	2009	14,87	11,34	6,19	3,97	9,09			
	2010	3,72	6,88	12,15	10,69	8,36			
	2011	7,79	8,25	8,61	8,87	8,38			
	2012	9,09	10,28	10,21	8,10	9,42			
	2013	8,64	9,26	9,15	12,47	9,88			
İnşaat	2007	...	...	...	...				
	2008	10,02	9,73	12,14	12,95	11,21			
	2009	15,79	16,14	10,86	10,42	13,30			
	2010	8,20	9,21	10,68	11,06	9,79			
	2011	10,60	12,55	14,64	14,02	12,95			
	2012	7,54	5,61	6,30	8,64	7,02			
	2013	15,57	15,82	15,63	13,26	15,07			
Hizmet	2007	...	...	...	...				
	2008	13,10	10,19	13,45	13,97	12,68			
	2009	8,84	8,91	5,73	6,16	7,41			
	2010	11,44	8,32	11,90	8,97	10,16			
	2011	7,25	8,94	8,22	11,49	8,98			
	2012	10,26	12,12	13,25	10,22	11,46			
	2013	16,04	14,15	11,58	15,25	14,25			

<sup>25</sup> Türkiye İstatistik Kurumu, <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist> (Erişim Tarihi: 23.05.2014)

<sup>26</sup> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, [http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgeb/dosyalar/istatistikler/net\\_brut\\_asgari\\_uc](http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgeb/dosyalar/istatistikler/net_brut_asgari_uc) (Erişim Tarihi: 02.04.2014)



Şekil 7: Türkiye’de Gerçekleşen İşgücü Maliyetleri ve Asgari Ücret Maliyetleri Karşılaştırması

Asgari şartlarda katılan ücret hadleri bir takım sosyal eklentiler de içermesi sebebiyle, işverenler tarafından bir yandan eşit seviyede uygulanmaya çalışılırken diğer yandan da yine işverenlerce, mali yükümlülükler nazara verilerek, ücret hadlerinin ciddi artışlara sebep olmaması için asgari ücret tespit komisyonlarında hükümetlere baskı grupları oluşturulmuştur.

Asgari ücret hadlerine bağlı kalan işverenler, ücret gövdesinin yanında bir takım sosyal eklentiler<sup>27</sup> de içermesine bağlı olarak, işgücü maliyetlerindeki gizli artışın farkında olmayabilirler. Bu aşamada, tercih edilebilecek esnek ücret politikalarının, gizli maliyetler içeren katı ücretlerden daha fazla tasarruf sağlayabileceği iddia edilebilir.

Türkiye’de de işverenler açısından işgücü istihdamı, önemli bir üretim maliyetidir. Türkiye ortalamasına bakıldığında, hem gerçekleşen maliyetler, hem de asgari ücret maliyetleri açısından çalışanların işverene maliyeti, net ücretin 1,5 katına kadar çıkabilmektedir.

Tablodan elde edilen sektörel ortalama maliyet oranları ve hemen yanında asgari ücret maliyet oranları gösterilmiştir. Ücret maliyetlerinin izlediği rejimin, ücret rejimlerinden çok farklı olmadığı, Şekil 6’daki grafikten daha net anlaşılmaktadır. Asgari ücret hadlerine sadık kalan işverenler, bunun sonucunda da yine esnek ücret maliyetleri ile üretimlerini sürdürmektedirler.

<sup>27</sup> Sağlık sigortası ödemeleri, sosyal güvenlik primi ödemeleri, işsizlik primi ödemeleri, tazminatlar ve ücretin yanında aynı ödemeler (giyecek, yemek, servis... vb.), işgücü maliyetlerinde önemli yer tutmaktadır.

Girdi fiyatlarında aşağı doğru katılan maliyetler karşısında, çıktı fiyatlarının genellikle yukarıya doğru esnek olması ise, üretimin “çıktı” aşamasında uluslararası piyasalara entegre olma çabaları ve kâr maksimizasyonlarına sebep olmaktadır.

Tablo 9: Türkiye’de Katı Ücret Rejiminin “Çalışanlar” Açısından Avantaj ve Dezavantajları

Avantajları	Dezavantajları
<ul style="list-style-type: none"><li>• Sosyal nitelikli katı ücretler, çalışanları kapitalist aşındırmadan korumakta, ücretlerin belirlenmesinde insani yaşam standartları ön plana çıkmaktadır.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ekonomide meydana gelen konjonktürel hareketler karşısında satınalma gücü (reel ücretler) açısından korumasız kalmaktadırlar.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Çalışanların sendikalaşma yoluyla, dayanışma sergilemeleri, nominal ücretlerin genellikle artmasına sebep olmaktadır.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aşağıya doğru katı olan ücret hadleri, yukarıya doğru ise gereği kadar esnemediği için, yine reel ücretler açısından olumsuz etkilenmektedirler.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• İnsani yaşam standartları, yoksulluk sınırı, açlık sınırı gibi ampirik eksenli değerlendirmeler, çalışanların ücretlerinde iyileşmelere sebep olmaktadır.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ücretlerin katılığı, 1980’den itibaren uluslararası piyasalara entegre olmaya çalışan liberal bir Türkiye ekonomisinde işgücü piyasalarında ise rekabeti engellemektedir.</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Katı ücretler, çalışanların motivasyonu üzerinde herhangi bir etki yaratmadığı için, sektörel uzmanlaşma yerine vasıfsız çalışanlardan oluşan bir işgücü piyasası ile karşı karşıya kalınmaktadır.</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• İşgücü maliyetlerinin artması durumunda esnemeyen ücret hadleri, işten çıkarmalara yol açarak, işsizlik oranının artmasına<sup>28</sup> sebep olabilmektedir.</li></ul>
Kaynak: Söz konusu tablo yazarlar tarafından oluşturulmuştur.	

<sup>28</sup> Ancak, Calistry ve Galbraith (2007: 10)’in çıkarımlarına göre, işsizlik oranı ile ücret hadleri arasındaki ilişkinin zayıf olduğunu iddia eden bilim insanlarının sayısı artmaktadır. Söz konusu bilim insanlarından Clar ve diğerleri (2007: 15) de işsizlik ile ücret hadleri arasında hatırı sayılır bir ilişkiye rastlamadıklarını ifade etmektedirler. Fakat, özellikle kriz dönemlerinde aşağı yönlü katı ücretlerin işsizliği önlemede önemli bir argüman olduğu da vurgulanmaktadır (Doris vd., 2013: 22). Solow (1998) ise, Genel Teori’de Keynes’in düşük bir nominal ücret seviyesinin, istihdam şartlarına daha uygun olduğunu savunduğunu aktarmıştır.

Tablo 9: Türkiye’de Katı Ücret Rejiminin “İşverenler” Açısından Avantaj ve Dezavantajları

Avantajları	Dezavantajları
<ul style="list-style-type: none"><li>• Sosyal yönleri ağır basan katı ücretler, işverenlere genellikle sabit eksenli maliyetler yüklemekle birlikte, üretim planlamalarında öngörülebilir bir maliyet faktörü olarak avantaj sağlamaktadır.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ekonomide meydana gelen konjonktürel değişimlere ayak uyduramayan ücretler, işverenleri maliyetlerin sabit kalması bakımından korumamaktadır.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Ücretlerin yanında sosyal içerikli eklenti, aynı yardım gibi soyut maliyetler, çalışanlarla işverenler arasında duygusal bir bağ kurulmasına ve çalışanların işe sadık kalmalarına sebep olmaktadır.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ücretlerin katı olması, iktisadi dalgalanma dönemlerinde piyasa fiyatlarına ayak uyduramamakta ve üretimi sekteye uğratabilmektedir.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Esnek olmayan ücretler, esnek olmayan çalışma rejimlerine yol açmakta ve bu sayede de çalışma disiplini kontrol edilebilmektedir.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sendikal örgütlenmeler sonucunda zaman zaman grev, iş durdurma, iş yavaşlatma gibi toplu eylemler sonucunda da üretim maliyetleri artabilmektedir.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Katı ücretler, çalışanların mobilitesini azalttığından, üretim ve istihdamda süreklilik ön plana çıkmaktadır.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Katı ücretler, çalışanların motivasyonu üzerinde herhangi bir etki yaratmadığı için, sektörel uzmanlaşma yerine vasıfsız çalışanlardan oluşan bir işgücü piyasası ile karşı karşıya kalınmaktadır.</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Katı ücret politikaları, vasıflı çalışanlar arası ücret farkının olmamasına sebep olmak suretiyle, moral ve motivasyonu düşük tutmaktadır.</li></ul>
Kaynak: Söz konusu tablo yazarlar tarafından oluşturulmuştur.	

## Tartışmalar, Sonuç ve Değerlendirme

Ücret rejimlerinin esnekliği / katılığı bağlamında çalışmada ele alınan ABD ve Türkiye’deki işgücü piyasalarında incelemeye konu olan ücret hadleri, her iki ülke açısından avantaj ve dezavantajlara sahiptir. Bu ayrımı yapmanın en önemli sebebi, esnek ve katı ücret rejimlerinde kutuplaşmış politikaların eksikliklerinin ortaya konması ve ücret hadlerinin belirlenmesinde hem sosyal hem iktisadi verilere dayalı, optimal bir ücret tabanı oluşturulması yönündeki toplumsal gereklilikleri ve eğilimleri ortaya koymaktır.



Ücret politikalarının güdülenmesinde, ülkede gelir dağılımının rolü önemli bir etkindir. Emek arz edenlerin, gelir dağılımından ne kadar pay alacağı, asgari ücret hadlerinin ne olacağı, bölüşüm teorilerinin gündemindedir. Gelir dağılımında adaletin, ücretler cephesinde sağlanamadığı da, iktisadi liberalizmin geldiği noktayı göstermesi açısından önemli bir sorunsaldır.

Ekonomilerde, işgücü piyasalarında uygulanan gerek geleneksel, gerekse modern istihdam ve ücret politikaları, aslında ücretlerin esnekliğinin ortaya konulmasında önemli mihenk taşlarından biridir. Uygulanan bu politikalar sonucunda ise, ücret yapıları uluslararası piyasalarda değişmiş, esnek ve yapışkan olarak kategorize edilmiştir. Daha sonra, ücret rejimlerinde, bu esneklik ve katılık aşağıya ve yukarıya doğru esnek ya da katı şekilde, detaylı grafiklerle ele alınmıştır. Bu esnek ve yapışkan modeller, ait oldukları ekonomilere yarar sağladığı gibi zarar da vermiştir.

Esnek ve katı ücretlerin avantaj ve dezavantajları ana başlıklar halinde tespit edilirken, dikkati çeken önemli bir sonuç; hem çalışanlar hem de işverenler açısından esnek ücretlerin, katı ücretlere nispeten daha çok avantajlar barındırması olarak ortaya çıkmıştır. Kendi içinde serbest rekabet halinde olabilen, mobil, uzmanlaşma eğiliminde bulunan bir işgücü arzı, ekonomide üretimin çok olmasından ziyade, verimliliğine katkı sağlamakta, aynı zamanda asgari ücret hadlerinin üzerinde bir fiyat rejiminin oluşmasına sebep olmaktadır. Gerçekten, bir ülkede ekonomik hayatı diri tutan faktör, hareketliliklerdir. Emek mobilitesi de işverenleri, üretimin verimliliği açısından optimum çalışma koşullarını oluşturmaya sevk etmektedir.

ABD ekonomisinde rastlanan esnek rejimlere bakıldığında, hem istihdamın sürekliliği hem de piyasalarda serbest rekabeti sağlaması açısından yıllardır kabul görmüş bir uygulamadır. Çoğunlukla iktisadi kaygılarla, asgari ücret hadlerinin üzerinde bir piyasa fiyatından istihdam sağlanmaktadır. Genel olarak, ABD işgücü piyasasındaki bu esnek yapı, ülke için daha ziyade avantaj sağlamaktadır.

Planlı ekonomilerle geçirdiği ekonomik dönüşüm süreci ile birlikte Türkiye, ücretleri tıpkı Avrupa ülkelerinde olduğu gibi katı tutmaktadır. Fakat bu rejimin dezavantajları, avantajlarından daha fazla ortaya çıkmakla, ücretleri yapışkan hale getirmektedir. Katılığın oluşmasında, büyük oranda sendikalaşma, toplu sözleşme girişimleri, sosyal ücret eklentileri gibi faktörler ön plana çıkmıştır.

## KAYNAKÇA

- Altonji, J.G., Williams, N. (1993). Using Wage Growth Models to Estimate the Returns to Experience, Seniority and Job Mobility. University of Cincinnati, Department of Economics, 327-355. Erişim: 02.05.2014.  
[http://www.econ.yale.edu/~jga22/website/research\\_papers/altonji\\_williams\\_using\\_wage\\_growth\\_models...pdf](http://www.econ.yale.edu/~jga22/website/research_papers/altonji_williams_using_wage_growth_models...pdf)
- Altonji, J.G., Devereux, P.J. (2000). The Extent and Consequences of Downward Nominal Wage Rigidity. Yale University, Department of Economics, Research Paper, Erişim Tarihi:01.05.2014.  
[http://www.econ.yale.edu/~jga22/website/research\\_papers/altonji%20and%20devereux\\_extent\\_and\\_consequences\\_of\\_downward%20nominal%20wage%20rigidity%20RLE.pdf](http://www.econ.yale.edu/~jga22/website/research_papers/altonji%20and%20devereux_extent_and_consequences_of_downward%20nominal%20wage%20rigidity%20RLE.pdf)
- Bıçerli, MK. (2013). Çalışma Ekonomisi. İstanbul: Beta Yayınları.
- Calistry, A.D., Galbraith, J.K. (2001). Wage Flexibility and Unemployment: A Panel Data Analysis of OECD Countries. The University of Texas at Austin. [http://utip.gov.utexas.edu/papers/utip\\_18.pdf](http://utip.gov.utexas.edu/papers/utip_18.pdf).
- Christoffel, K., Linzert, T. (2005). The Role of Real Wage Rigidity And Labor Market Frictions for Unemployment and Inflation Dynamics. European Central Bank Working Paper, (556). Erişim: 20.03.2014.  
<http://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/scpwps/ecbwp556.pdf>
- Clar, M., Christian, D., Ramos, R. (2007). Wage Flexibility and Labour Market Institutions: A Meta-Analysis. Institute for the Labor Study. IZA Working Papers, (2581). <http://ftp.iza.org/dp2581.pdf>. Erişim: 02.05.2014.
- Coe, T.D. (1985). Nominal Wages, The NAIRU and Wage Flexibility. Pennstate University.  
<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download;jsessionid=98FBA2416B60DB2FC6BF1DF4B141F28E?doi=10.1.1.362.3646&rep=rep1&type=pdf>.
- Çetin, B.I., Gün, M. (2013). Türkiye’de 2002-2009 Yılları Arasında Gelir Bileşenleri ve Gelir Eşitsizliğinin Analizi. DİSK Birleşik Metal İş Sendikası Çalışma ve Toplum Dergisi, 36(1): 253-292.  
<http://calismatoplum.org/sayi36/cetin-gun.pdf>
- Doris, A., O’neill, D., Sweetman, O. (2013). Wage Flexibility and the Great Recession: The Response of the Irish Labour Market. Institute for the Labor Study. IZA Working Papers, (7787). Erişim Tarihi: 02.05.2014.  
<http://ftp.iza.org/dp7787.pdf>.

- Elgrably, N. (2006). The Minimum Wage and Labour Market Flexibility. Montreal Economic Institute Economic Note.  
[http://www.iedm.org/files/dec06\\_en.pdf](http://www.iedm.org/files/dec06_en.pdf) (Erişim Tarihi: 27.04.2014)
- Elsby., W. M., Shin, D., Solon, G. (2013). Wage Adjustment in the Great Recession. NBER Working Paper Series, (19478). Erişim: 10.05.2014.  
[http://www.nber.org/papers/w19478.pdf?new\\_window=1](http://www.nber.org/papers/w19478.pdf?new_window=1)
- Gürsel, S., Uysal, G., Acar, A. (2013). Wage Rigidity and Informality in The Labor Market in Turkey. Istitut de Relations Internationales et Strategiques. Erişim Tarihi: 01.05.2014.  
[http://www.iris-france.org/docs/kfm\\_docs/docs/observatoire-turquie/researchbrief152.pdf](http://www.iris-france.org/docs/kfm_docs/docs/observatoire-turquie/researchbrief152.pdf)
- Hall, R.E. (1975). The Rigidity of Wages and the Persistence of Unemployment. Brookings Papers on Economic Activity, (2): 301-349.  
[http://www.brookings.edu/~media/projects/bpea/1975%202/1975b\\_bpea\\_hall\\_sims\\_solow\\_gordon.pdf](http://www.brookings.edu/~media/projects/bpea/1975%202/1975b_bpea_hall_sims_solow_gordon.pdf). Erişim Tarihi: 01.05.2014.
- Kargı, B. (2013). Ücret Yapışkanlığı Hipotezinin Test Edilmesi: Türkiye’de Asgari Ücret ve Büyüme Üzerine Zaman Serileri Analizi. Çalışma ve Toplum Dergisi, 2: 183-210. <http://calismatoplum.org/sayi37/kargi.pdf>.
- Kucera, D. (1998). Unemployment and External and Internal Labor Market Flexibility: A Comparative View of Europe, Japan and the United States. The New School Center for Economic Policy Analysis Working Papers, 1(11). Erişim Tarihi: 09.04.2014.  
<http://www.newschool.edu/scepa/publications/workingpapers/archive/cepa0111.pdf>.
- Lordoğlu, K., Özkaplan, N. (2007). Çalışma İktisadı. İstanbul: Der Yayınları.
- Lünnemann, P., Wint, L. (2009). Wages Are Flexible, aren't They? Evidence from Monthly Micro Wage Data. European Central Bank Working Paper Series, (1074). Erişim Tarihi: 01.05.2014.  
<http://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/scpwps/ecbwp1074.pdf>
- Pazarlıoğlu, V., Çevik E.İ. (2007). Ücretler, Verimlilik ve İşsizlik Oranı Arasındaki İlişkinin Analizi: Türkiye Örneği. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 14(2): 1-17. Erişim Tarihi: 12.05.2014.  
<http://asosindex.com/journal-article-fulltext?id=7822&part=1>
- Peeters, M., Reijer, A. (2003). On Wage Formation, Wage Development and Flexibility: A Comparison Between European Countries and the United States. Archive of European Integrations, University of Pittsburg, (31102). [http://aei.pitt.edu/32994/1/MPRA\\_paper\\_31102\\_AEI\\_1.pdf](http://aei.pitt.edu/32994/1/MPRA_paper_31102_AEI_1.pdf).

- Solow, R.M. (1998). What is Labour-Market Flexibility? What is it Good for?, Proceeding of the British Academy (97). Erişim: 11.05.2014.  
<http://www.britac.ac.uk/pubs/src/keynes97/text1.cfm>
- Tachianaki, T. (1987). Labour Market Flexibility in Japan and Comparison with Europe and the USA. European Economic Review, (31): 115-152.  
<http://www.nber.org/chapters/c11678.pdf>. Erişim: 01.05.2014.
- Zaim, S. (1977). alışma Ekonomisi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İktisat Fakóltesi Yayınları.