

Esnek İşgücü Piyasası Politikalarının Ücret ve Kâr Üzerine Etkisi: Bir Karşılaştırmalı Ülke Analizi¹

Hazel BAŞKÖY*
Yılmaz KILIÇASLAN**

Özet: 1970’li yıllarda kapitalizmin krizine yanıt olarak ortaya konulan neo-liberal politikalar, üretimin ve dolaşımın dünya ölçeğinde genişlemesine neden olmuştur. Bu krizle baş edebilmek için uygulanan ve daha çok işgücü piyasalarını düzenlemeyi hedefleyen bu politikalar esneklik politikaları olarak tanımlanmıştır. Yüksek oranlı işsizliğe çözüm olarak önerilen fakat daha çok sermaye kârlılığını artırmayı hedefleyen esneklik politikaları bir dizi argüman üzerinden meşrulaştırılmasına rağmen, bu politikaların sonuçları analizlere yeteri kadar konu olamamıştır. Bu çerçevede çalışmanın amacı, 34 OECD ülkesi için 1998-2008 dönemine ait verileri analiz ederek, esneklik, ücret, kâr ve işgücü üretkenliği arasındaki ilişkiler üzerine bulgular sunmaktır. Çalışmada, işgücü piyasalarının istihdamı korumada ne derece katı veya esnek olduğunu gösteren OECD (2013) “İstihdam Koruma Mevzuatı Endeksi”nden yararlanılmıştır. GMM (Genelleştirilmiş Momentler Metodu) ve Sabit Etkiler Metodu kullanılarak yapılan tahminler, istihdamı korumadaki artışın ücretleri artırırken, kâr oranlarında düşüşe neden olduğunu, işgücü üretkenliğindeki artışın ise kâr oranlarını artırırken, ücretleri negatif etkilediğini göstermektedir. Daha da önemlisi, istihdamı korumadaki katılık derecesinin ücretler üzerindeki artırıcı etkisinin işgücü üretkenliği artıkça azaldığını, diğer taraftan, kâr üzerindeki azaltıcı etkisinin ise üretkenlik artışı ile birlikte azaldığını göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: İşgücü Piyasaları Esnekliği, Ücret, Kâr, İşgücü Üretkenliği

¹ Bu çalışma, Doç. Dr. Yılmaz Kılıçaslan danışmanlığında Ar. Gör. Hazel Başköy’ün tamamladığı yüksek lisans tezinden üretilmiştir. Bu çalışmanın ilk bulguları 18-20 August, 2015 tarihlerinde IRES, Torino, İtalya’da düzenlenen 3. Uluslararası İktisat Kongresinde (EconWorld2015@Torino) sunulmuştur. Yazarlar, bu çalışmaya eleştiri ve yorumlarıyla değerli katkılar sunan Prof. Dr. Fuat Ercan’a ve Çalışma Toplum Dergisi’nin iki değerli hakemine teşekkürü bir borç bilirler.

* Ar. Gör., Ufuk Üniversitesi İİBF, Uluslararası Ticaret Bölümü, Ankara.

** **İletişim Yazarı.** Doç. Dr., Anadolu Üniversitesi, İktisat Fakültesi, İktisat Bölümü,

The Impact of Flexible Labour Market Policies on Wage and Profit: A Comparative Country Analysis

Abstract: The neo-liberal policies emerged as a response to the crisis of capitalism in the 1970s have resulted in expansion of production and circulation on the world scale. These policies implemented to cope with this crisis by targeting mostly to regulate labour markets have been defined as flexibility policies. Although the flexibility policies proposed as a remedy to high rates of unemployment but aims more at increasing the profitability of capital have been legitimized through a series of arguments, the outcome of these policies has not been the subject of analysis sufficiently. Within this context, the aim of this study is to provide evidence on the relations between flexibility, wage, profit and labour productivity by analysing the data for the period of 1998-2008 for 34 OECD countries. In this study, OECD (2013) Employment Protection Legislation Data, which measures to what extent the labour markets are rigid or flexible, is used. The results of GMM and Fixed Effects estimations show that an increase in the level of rigidity for the protection of employment has an increasing/decreasing effect on wages/profits. We reached the conclusion that an increase in labour productivity increases profit rates while it affects wages negatively. Moreover, increasing/decreasing impact of rigidity of employment protection on wages/profits decreases with productivity increase.

Keywords: Labour Markets Flexibility, Wage, Profit, Labour Productivity

Giriş

1970'li yıllar kapitalizmin 'altın yıllar' olarak tanımlanan evresinin bittiği ve uzun erimli bir kriz sürecine girdiği yıllar olmuştur. Bu dönemde, kapitalizmin içine girdiği krize karşı birbiri ile ilişkili iki dinamik süreç harekete geçmiştir; sürecin egemen aktörleri el yordamı ile kriz karşısındaki konumlarını güçlendirmiş ve sürece müdahale anlamında neo-liberal olarak tanımlanan politikalar uygulama alanı bulmuştur. Bu dinamik süreç, sermayenin uluslararası hareketliliğini kısıtlayan tüm engel ve düzenlemelerin tasfiye edilmesi sonucu, üretim sistemleriyle birlikte işgücü ile sermaye arasındaki güç dengesini de değiştirmiştir. Neo-liberalizm olarak adlandırılan bu dönüşüm süreci üretimin ve rekabetin küreselleşmesi sonucu, sermayenin uluslararası düzlemde sınırsız tahakkümüne ve işgücü piyasasında daha fazla karşılığı ödenmemiş emek-zamanı yaratma yöntemleri ile olabildiğince sınırsız, denetimsiz bir birikim mekanizmasının geliştirilmesine neden olmuştur.

Dünya ölçeğinde krize yönelik etkinlikler ve sermayenin karşılığı ödenmemiş emek-zamanı artırmak için maliyetleri azaltma yönündeki politikaları, emek-sermaye ilişkisinin mekânsal olarak dünyanın farklı yerlerine farklı biçimde taşınması ile sonuçlanmıştır. Diğer yandan, sermayedarlar açısından dünya ölçeğinde rekabet edebilmek için verimliliği ve etkinliği artırmaya yönelik çabalar makineleşmenin yoğunlaşarak artmasına ve işçilerin yerini alan teknolojik gelişmeler ile birlikte işsizliğin artmasına neden olmuştur. Bu anlamda, yaşanan yüksek oranlı işsizliğe çözüm olarak işgücü piyasalarının 'katı' yapısının esnekleştirilmesi yönünde bir söylem belirleyici olmuştur. Çalışmanın temel sorusu tam da bu noktada biçimlenmektedir: İşaret edilen ve hayata geçirilen esneklik politikaları istenen sonuçları verdi mi? Bu soruyu cevaplandırmak için veriler üzerinden karşılaştırmalı bir analiz yapılan çalışmada, işgücü piyasasındaki her türlü soruna tek reçete olarak sunulan esneklik politikalarının iddia edilenin aksine, çalışanların neo-liberal politikalar karşısında daha da korunmasız hale gelmesine neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bu temel bulguya varmak için işgücü piyasasına yönelik esneklik politikalarının ücretleri ve kârları ne yönde etkilediği üzerine yoğunlaşarak, sosyal etkilerin ortaya konulması hedeflenmiştir.

Çalışmanın devam eden bölümünde, esneklik politikalarının istihdam, ücret ve kâr üzerindeki etkilerinin incelenebilmesi ve tartışılabilmesi için ilk olarak esneklik politikalarına ilişkin kavramsal ve kuramsal bir zemin oluşturulmuştur. Üçüncü bölümde esneklik, ücret, kâr ve üretkenlik ilişkisinin kuramsal altyapısına değinilmiş ve söz konusu değişkenlere ilişkin betimsel bir analiz yapılmıştır. Çalışmanın son kısmı ise ampirik analizleri içermektedir. Yürütülen ampirik analizlerde, işgücü piyasasında istihdamın korunmasına yönelik düzenlemelerin (regülasyonların) 1998- 2008 yıllarında 34 OECD ülkesinin ücret payı ve kâr oranları üzerindeki etkisi panel veri metotları yardımıyla tahmin edilmiştir. Düzenlemelerin (regülasyonların) nicel olarak ifade edilmesinde OECD (2013) "İstihdam Koruma Mevzuatı Endeksi" kullanılarak yapılan bu tahminler sonucunda, söz konusu düzenlemelerin ücret ve kârları ne yönde ve ne büyüklükte etkilediği ortaya konulmuştur. Sonuç bölümünde ise, kuramsal temellerden hareket edilerek yapılan betimsel ve ampirik analizlerin bulguları değerlendirilmiştir.

İşgücü Piyasalarında Esneklik

1970'lerden itibaren, önce gelişmiş kapitalist ülkelerde başlayan ve sonra Türkiye gibi ülkelerde açığa çıkan dinamikler sermayelerin kârlarında baskılar yaratmış ve bu baskılardan kurtulmanın önemli kaynaklarından biri işgücü ve istihdam politikaları olmuştur. Daha önce ifade edildiği gibi, birim zamanda daha fazla karşılığı ödenmemiş emek-zamanı yaratmak için teknolojiye başvurulması yani makineleşme, işgücü piyasasında işsizlik konusunda baskı oluşturmuştur. Artan işsizliğe müdahale olarak çeşitli aşamalarla uygulanmış olan yapısal uyum

politikalarının işsizlik sorununa çözüm olamayışı esneklik ile ilgili tartışmaları yoğunlaştırmış, Dünya Bankası ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 1995 yılı dönem raporlarında işgücü piyasasında esneklik uygulamalarının gerekliliğini gündeme getirmiştir. Bu durum sermaye ile işgücü arasındaki tarihsel uzlaşmayı sarsmış ve sosyal güvence ve tam istihdam konusunda eşitlik ilkesini amaç edinen modelde köklü bir değişimi mümkün kılmıştır. Bir anlamda, yoğun rekabet ve işsizlik baskıları nedeniyle iş/istihdam güvencesinin esnetilmesi ve işsizlik yardımlarının sınırlandırılması gibi yeni düzenlemelere gidilmesine sebep olan bu süreç, farklı ülkelerde farklı şekillerde ve farklı derecelerde uygulanan neo-liberal politikaları tanımlayıcı bir nitelik kazanmıştır (Görmüş, 2009: 177; Milner, 2001: 328).

Esneklik Tanımı ve Kapsamı

Çalışma hayatında “değişebilirlik” ya da başka bir ifadeyle “değişime ayak uydurabilme yeteneği” olarak tanımlanan esneklik (ILO, 2005), işveren tarafının görüşüne göre, ekonomik ve sosyal alanda yaşanan değişimler ile teknolojik alanda yaşanan ilerlemeleri ifade etmekte olup, istihdam hacminin genişletilmesinde ve yeni iş imkanlarının yaratılmasında ön koşul olarak görülmektedir (TİSK, 1999: 5-8). Neo-liberal politikalar ekseninde geliştirilen bu anlayış, rekabet gücünün artırılmasını, yüksek oranlı işsizliğin azaltılmasını ve ekonomik etkinliğin sağlanmasını çalışanı koruyucu katı hükümlerden arındırılmış serbest piyasa gücüne bağlamaktadır. Devlet müdahalelerinden arındırılmış esnek ve kuralsız bir işgücü piyasasını amaç edinen bu yaklaşım doğrultusunda, işverenin katlanmakla yükümlü olduğu fesih maliyetleri azalacak, ihbar öneleri (süreleri), kıdem tazminatı ve iş güvencesine ilişkin kısıtlayıcı hükümler ortadan kalkacak ve sonucunda istihdam yaratma eğilimi artacaktır. Ancak Tunçcan Ongan (2004: 139)’ın da ifade ettiği üzere, işsizlik sorununa liberal perspektiften üretilen bu çözümler birçok ülkede karşılığını bulamamıştır. Zira esnek istihdam ve ücret politikalarıyla geçici iş sözleşmelerinin yaygınlaşması, sürekli istihdamı sağlayamadığı gibi sosyal ve ekonomik açıdan da refah kaybına yol açmıştır.

Günümüzde esneklik tartışmaları, ekonomilerin istihdam hacmindeki başarısı üzerinde yoğunlaşmakta ve farklı görüşleri içerisinde barındırmaktadır. Liberal anlayışa göre, işgücü piyasalarını düzenleyen sosyal devlet modellerindeki koruyucu kurumsal önlemler, serbest piyasanın işleyişine engel teşkil etmekle birlikte istihdam politikalarında başarısızlığa neden olmaktadır (Tunçcan Ongan, 2004: 123-124).

Örneğin, ABD ve AB ülkeleri uluslararası rekabete kapalı sektörlerde istihdam düzeyi açısından karşılaştırıldığında, düşük ücret politikası izleyen, bireysel performansa göre ücret belirleyen, iş güvencesini katı düzenlemelerden uzaklaştıran ve zayıf sosyal güvence sağlayan ABD’nin daha yüksek bir istihdam düzeyini yakaladığı ileri sürülmektedir (Ferrera vd., 2001: 172). Bu görüş ekseninde liberal yaklaşım, Avrupa ülkelerindeki yüksek oranlı işsizlik sorununu makro ekonomik

başarısızlıkla değil, işgücü piyasalarının “katı” oluşuyla ilişkilendirmekte ve işverenin ödemekle yükümlü olduğu fesih maliyetlerini, asgari ücret uygulamalarını, işsizlik sigortası kapsamındaki ödenekleri ve genel olarak istihdamı koruyucu hükümleri işsizlikle mücadelede temel sorun kaynağı olarak görmektedir.

Liberal anlayışın benimsediği etkinlik savına karşı eşitlik ilkesini ortaya koyan yaklaşımlara göre ise, koruyucu düzenlemelerin ortadan kalkması sosyal adaletsizliğin daha da derinleşmesine neden olacaktır. Esneklik konusunda eleştirel bir tutum sergileyen ve en çok da az gelişmiş ülkeler konusunda endişe duyan bu yaklaşım, emeğin sermaye karşısındaki güçsüz ve eşitsiz konumunun değişmediği sürece koruyucu düzenlemelere ve yasalara ihtiyaç duyulacağını ileri sürmektedir (Tunçcan Ogan, 2004: 123-124).

İstihdam politikalarında ‘başarılı’ olan ülkeler değerlendirildiğinde, birbirinin doğrudan karşıtı olan iki yaklaşımın bu süreçte etkin rol üstlendiği görülmektedir. Bu farklı yaklaşımlarından ilki, ABD ve İngiltere’nin önderlik ettiği güçlü piyasa ekonomisi yaklaşımı iken diğeri ise, Avrupa ülkelerinden özellikle Danimarka ve Hollanda’nın önderliğindeki işçi ve işverenin güçlü mutabakatına dayalı yaklaşımdır (Werner, 1999: 19).

Yaklaşımlar arası açıkça belirtilen karşıtlığa rağmen her iki yaklaşımın da güçlü bir esneklik anlayışını benimsemekte olduğu; ancak sosyal tarafların işbirliğine dayalı anlayışın, taraflar arası güç dengesini gözetme sorumluluğunu ilke edinmesi bakımından farklı bir temel üzerinde yer aldığı ileri sürülmektedir. Genel olarak, istihdamı artırmaya yönelik politikaların işgücü piyasasında yer alan katı/kısıtlayıcı düzenlemelerin esnekleştirilmesiyle etkin hale getirilebileceğini ifade eden bu yaklaşımlarda (Selamoğlu, 2002: 41) esnek çalışmaların sosyal tarafların menfaatleri konusunda dengeleyici rol oynayacağı düşünülmektedir. Ancak işçi-işveren arasında bilhassa ekonomik açıdan çok önemli farklılıkların bulunması ve çalışma koşullarının belirlenmesindeki hâkimiyetin işveren tarafında yer alması, değişen piyasa koşullarına adapte olmakta zorlanan ve olası ekonomik zorluklardan sıyrılmaya çalışan işverenin, “esneklik” kurallarıyla işçinin çalışma alanına çalıştığı süre, yer, düzen ve sistem olarak müdahale etmesini kolaylaştıracaktır. Bu doğrultuda, işsizlikle mücadelede çözüm olarak görülen bu esneklik politikaları ile her türlü güvenceden yoksun bir işgücünün yaratılmaya çalışıldığını söylemek mümkündür (Zeytinoğlu, 2012: 157-160, 164).

Esneklik Boyutları

İşgücü piyasalarındaki esneklik, içsel ve dışsal esnekliği içeren istihdam esnekliği, fonksiyonel esneklik, ücret esnekliği ve dışsallaştırma olmak üzere esasen dört biçimde gerçekleştirilmektedir.

İstihdam esnekliği (Sayısal esneklik)

ILO’nun tanımına göre esnek istihdam, iş sözleşmesinin temel unsurlarından biri olan istihdam güvencesinden yoksun çalışma ilişkileri anlamına gelmektedir (ILO

1998'den aktaran ECLAC, 2000: 13). ILO'ya göre bu tanımlama geçici ve belirli süreli iş sözleşmelerini, evde çalışmayı ve taşeron iş ilişkisi ile çalışmayı kapsamaktadır. Ancak bu tanımlamada iş istikrarsızlığı/belirsizliği, işin niteliği, gelir yetersizliği gibi unsurlar dikkate alınmamış, iş sözleşmelerinin ana unsurunu oluşturduğu düşünülen iş güvencesi esas alınarak esnek istihdamın sadece tek bir boyutu yansıtılmıştır (ECLAC, 2000: 13). Oysa esnek istihdam, salt işten çıkarılma riski taşıyan çalışanları değil, aynı zamanda düşük ücretle ve/veya kötü istihdam koşullarında, yüksek düzeyde istihdam belirsizliği içerisinde güvencesiz çalışanları da kapsamaktadır. Dolayısıyla, işgücü piyasasına katılmış olmakla çalışma koşullarındaki belirsizlik, eşitsizlik ve güvencesizlik giderilememektedir (Sapançalı, 2005: 153).

İşgücünün esnek kullanımını esasında dışsal ve içsel sayısal esneklik olmak üzere iki mekanizma ekseninde gerçekleşmektedir.

Dışsal sayısal esneklik: İstihdam biçimlerinde esneklik

İşgücünün, işletmenin gereksinimlerine göre sayısal ve zamansal olarak ayarlanmasını ifade eden bu esneklik tipi (Munck, 2003: 94; TİSK, 1999: 23), işe alma ve işten çıkarmalardaki katı kuralların yumuşatılması ile işletmenin ihtiyaca göre çalışan sayısında değişiklik yapmasına olanak sağlamaktadır (Monastiriotis, 2003:6).

A-tipik (taşeron uygulaması, geçici iş ilişkisi, part-time çalışma gibi) olarak adlandırılan ve işverenin bilhassa kriz dönemlerinde çalışan sayısında değişiklik yapmasını mümkün kılan bu istihdam biçimlerinin, bölüşüm çelişkilerini derinleştirdiğini ve kapitalizmin tarihini karakterize ettiğini söylemek mümkündür (Tunçcan Ongan, 2004: 124-125).

İçsel sayısal esneklik: Çalışma sürelerinde esneklik

Esnekliğin bir diğer boyutu olan içsel esneklik, işçilerin çalışma sürelerinde yapılan değişikliği yansıtmaktadır. Çalışma saatleri ve dağılımının işletmenin ihtiyacına ve işverenin iradesine göre belirlendiği/belirsizleştirildiği bu boyut (Munck, 2003: 94), işgücü maliyetlerini kontrol etmede ve rekabet gücünü artırmada işletmelere başka bir fırsat yaratmaktadır (Kuzgun, 2005: 34). Özellikle kısa çalışma, fazla çalışma, evde çalışma, telafi çalışması, denkleştirme süresi gibi yöntemler işçinin çalışma süresindeki değişikliği mümkün kılmaktadır (Monastiriotis, 2003: 6; Wilthagen ve Tros, 2003: 7).

İşveren tarafının görüşüne göre, çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi işverene bilhassa kriz dönemlerinde çalışanları optimal kullanması açısından fayda sağlarken, çalışana da yine aynı dönemlerde istihdam güvencesi sağlayarak çalışma süresini özel ve iş yaşamına göre programlama olanağı sağlamaktadır (MESS, 2002: 14). Ancak içsel esneklik düşüncesinin ürünü olan kayan iş süresi, yoğun çalışma haftası gibi kavramlar iş ilişkisinin süreklilik, düzenlilik, istikrarlı olma özelliklerini yitirmesine ve sonucunda işçilerin ücret ve sosyal güvence bakımından kayba uğramasına sebep olmaktadır (Zeytinoglu, 2012: 161; Kuban, 2000: 61).

Sonuç olarak, işgücü piyasasında istihdam stratejisinin oluşturulmasında iş alma ve işten çıkarmaların kolaylaştırılması anlamına gelen dışsal esneklik ve çalışma sürelerinin iş yüküne göre ayarlanmasını ifade eden içsel esneklik, işgücünün toplam üretim içindeki maliyetinin düşürülmesinde çözüm olarak görülmekte ve dolayısıyla işverenler açısından önem taşımaktadır. Ayrıca içsel ve dışsal esnekliğin birlikte uygulanmasını mümkün kılan istihdam stratejileri, üretimin firma içinde veya dışında gerçekleştirilmesine de olanak sağlayarak esnekliğin bir başka boyutunu görünür kılmaktadır.

Fonksiyonel (İşlevsel) esneklik

Çalışanların işlerinin işverenin gereksinimlerine göre ayarlanmasını ifade eden bu esneklik türü (Munck, 2003: 94) mevcut üretim sisteminin veya teknolojinin değişimine bağlı olarak işgücünün aynı işletme içinde farklı işleri yapabilmesini ve üstlenmesini içermektedir (Andersen ve Mailand, 2005: 14; TİSK, 1999: 17).

Yeni işçi almadan mevcut çalışanların işletme içinde değişik alanlarda görev ve sorumluluk üstlenebilmesi anlamına gelen bu esneklik türünde, yüksek vasıflı işgücü talep edilmekte olup, işgücünün en verimli şekilde kullanılması amaç edinilmektedir. Bu doğrultuda, talep ve teknolojiye bağlı olarak işgücünün eğitimi ve esnekliği gerekli kılınmaktadır (Atkinson ve Meager, 1986: 4, 38). Ayrıca fonksiyonel esneklikle birlikte iş ayrımı ve mesleki sınırlar ortadan kaldırılarak (Boyer, 1990) iş tanımları genişletilmeye çalışılmaktadır. Bu tür bir uygulama ise iş yükünü ve sorumluluğu artırması nedeniyle çalışanlar açısından olumsuz bir durum teşkil etmektedir.

Ücret esnekliği

Performans ya da sonuç bazlı ödeme anlamına da gelen ücret esnekliği, ücretlerin ekonomik koşullara ya da bireysel performansa göre belirlenmesini ifade etmektedir (Wilthagen ve Tros, 2003: 7). Bu esneklik tipinde, işletmenin kârlılık durumu esas alınarak bir yandan ücretleri artırma ve azaltma yoluna gidilirken diğer yandan da eşit koşullarda çalışan işçiler arasında performansa göre ücret değişikliği uygulanmaktadır. Bu uygulama prim verme yoluyla işçiyi motive edip verimliliği artırabileceği gibi, toplu iş sözleşmesi uygulayan işletmelerde sorunlara da yol açabilmektedir. Ayrıca performans yüksekliğine göre esnek ücret uygulanmasının çalışanlar arasında ayrımcılığa sebep olması (Zeytinoglu, 2012: 161-162) çalışanlar arasındaki iş huzurunu da olumsuz etkileyebilmektedir.

Ücret esnekliği argümanlarını çoğunlukla işsizlikle mücadele olgusu ile ilişkilendiren ve aşağı doğru ücret esnekliğinin önemini vurgulayan liberal yaklaşım, katı bir işgücü piyasasının istihdam alanında yaratacağı sorunların ancak esnek ücret politikaları ile bertaraf edilebileceğini ve böylece ekonomik daralma dönemlerinde istihdam hacminde daraltmaya gitmeksizin maliyetlerin düşürülebileceğini ileri sürmektedir. Bu doğrultuda, mevzuat yoluyla zorlanan asgari ücret uygulamaları ve/veya merkezi süreçlerle belirlenen ücret tabanları, ekonomik daralma

dönemlerinde uyarlanma kapasitesini sınırladığı için eleştirilmektedir (Tunçcan Ongan, 2004: 10).

Ücretlerin esnek olduğu bir sistemi savunanlar, işçiler tarafından gerçekleştirilen sendikal faaliyetleri esnek ücret sistemine dışsal müdahale olarak görmekte ve bu faaliyetlerin işgücü piyasasının denge koşuluna engel teşkil ettiğini öne sürmektedir (Ercan ve Özar, 2000: 33). Diğer bir ifadeyle, işgücü piyasasında herhangi bir düzenleme ve katılık olmadığı sürece ücretlerin talep ve arz fazlasına uyum sağlayarak piyasada denge oluşumunu sağlayacağı iddia edilmektedir. Bu görüş ekseninde, ücret esnekliği ve tam rekabetçi koşullar işsizliğin önlenmesinde gerekli ve yeterli koşul olarak görülmekte (Küçükçiftçi vd., 2000: 3) ve işsizlerin kendilerine esnek ücret politikaları sonucu sunulan düşük ücretleri kabul etmesi durumunda işgücü piyasasında istihdam sorununun çözüleceği ileri sürülmektedir.

Benzer şekilde, OECD ve birçok uluslararası ve ulusal kurum da, ücretlerin aşağı doğru esnek olmadığını ve bu sebeple işsizlikle mücadelede etkin bir araç olarak kullanılmadığını ileri sürmektedir (Munoz ve Llorente, 2002: 57). Ne var ki, yükselen işsizlik trendini ücretlerle ilişkilendiren ve ücret esnekliğinin önemine dikkat çeken yaklaşımların (Bertola vd., 1999: 5-6) yanı sıra işsizlik sorununu ücret katılığından bağımsız tutan ve bu yöndeki iddialara karşı çıkan yaklaşımlar da (Bean, 1994: 585) bulunmaktadır. Nitekim yapılan çalışmalar da göstermektedir ki; bilhassa yüksek işsizliğin yarattığı baskı esnek ücret politikalarını gündeme taşımakta, bu ise pek çok durumda kriz dönemlerinin yüksek kâr oranları ile ve çalışanın düşük reel ücret kazanımları ile atlatılmasına ve bölüşüm çelişkilerinin derinleşmesine sebep olmaktadır.

İşsizliğin ücretler üzerinde yarattığı baskı sonucu, çalıştığı işi korumak adına işçilerin reel gelir kayıplarına razı olması da, tümüyle esnek bir ücret belirleme mekanizmasının yaratılmasını kolaylaştırmaktadır. Ücretlerdeki bu esneklik, bilhassa formel sektörde mevcut olan ve dolayısıyla işsizliğe ve enformel sektöre kaymalara yol açmakla suçlanan katı uygulamalar iddiasının geçersizliğini göstermektedir. Zira formel sektördeki düzenlemelere rağmen, ücretlerin aşağı doğru önemli bir esneklik derecesine sahip olduğu, sermayenin dışa açılmasının ardından yıllar geçmesine rağmen tekeli gücünü ve kâr marjlarını koruduğu ve 'gerektiğinde' işyerlerinin iş kanunu düzenlemelerini etkisizleştiren yöntemler geliştirdiği bilinmektedir. Söz konusu durumlar göz önünde bulundurulduğunda, işgücü piyasasında katı olanın ücretler veya ücretleri koruyucu görev üstlenen sendikalardan kaynaklanmadığını bilakis, kriz dönemlerinde dahi aşırı kârlılıklarını korumaya çalışan işverenlerce yaratıldığını söylemek mümkündür (Küçükçiftçi vd., 2000: 89-90,100).

Sonuç olarak, üretim ve dolaşım alanında uygulanan esneklik politikaları, çalışma koşullarına bağlı olarak yaratılan katma değer (artı-değerin) artmasına ve dolaşım alanında özellikle bölüşüm ilişkilerinin ücretler aleyhine değişmesine katkı sunmaktadır. Dolayısıyla esnek ücret politikalarının, toplam istihdamı artırmak bir yana, azaltıcı etkileri gündeme getireceğini söylemek mümkündür. Ayrıca bu konuda yapılan kimi çalışmalar, işgücü piyasasında uygulanan ve gün geçtikçe artan

esneklik politikalarının ücret eşitsizliğini artırdığını ve sosyal adaletsizliği yaygınlaştırdığını ileri sürmektedir.

Dışsallaştırma (Uzaklaştırma)

Dışsallaştırma/uzaklaştırma stratejileri işletmedeki işlerin bir kısmının asıl işverence yapılmayıp, taşeron/alt-işveren sözleşmesiyle işletme dışında gerçekleştirilmesini ifade etmektedir (Atkinson ve Meager, 1986: 4).

Esneklik politikaları içinde uzaklaştırma/dışsallaştırma stratejisi olarak tanımlanan taşeronlaşma, çalışanlar için düşük ücret, iş güvencesizliği, kötü çalışma koşulları ve sağlık ve güvenlik standartlarından yoksunluk anlamına gelmektedir (Pillay, 1999: 193). Uzaklaştırma/dışsallaştırma, bu daha görünür sorunların yanı sıra, üretim sürecinde artı-değerin doğrudan yaratıldığı üretim süreçleri ile diğer süreçlerin yeniden tanımlanmasına da neden olmaktadır. İşin bazı bölümlerinin - özellikle de daha emek-yoğun kısımlarının- alt-sözleşme ilişkileri (taşeron) üzerinden gerçekleşmesi ve böylelikle karşılığı ödenmemiş emek-zamanı için önemli olan mutlak ve görece artı-değer yaratma koşullarının en uygun bileşimine ulaşılması söz konusu durumu açıklamaktadır. Bu doğrultuda taşeron uygulaması, rekabet gücünü ve üretkenliği artırmayı amaç edinen işletmelere işgücü maliyetlerinden ve işçi çalıştırmaktan dolayı meydana gelen diğer masraflardan tasarruf etme imkânı sunmaktadır.

Sonuç olarak, esnekliğin söz konusu dört boyutu ile, artan uluslararası rekabete uyum sağlayabilmek amacıyla sunulan ve farklı ülkelerde farklı görünümde olan esneklik politikaları, işgücü piyasasının tamamlayıcı unsuru haline getirilmiştir. Birbiriyle ilişkili farklı boyuttaki bu uygulamaların küresel düzeyde bir eğilim göstermesi işgücünde bölünmelere, çalışma koşullarında kuralsızlığa, düşük ücret politikalarına, sendikal örgütlenmelerde düşüşlere (Munck, 2003: 95), toplu pazarlığın adem-i merkezileşmesine ve daha düşük sosyal haklara neden olmuştur (Casebourne, 2003: 18).

Esneklik Unsurları: Güvencesizlik ve İstikrarsızlık

Çalışma yaşamında ve istihdam ilişkilerinde yapısal bir dönüşüm olarak sunulan esneklik, işverenler açısından sosyal ve ekonomik koşullara “ayak uydurabilme” olarak tariflenirken çalışanlar açısından korunmasız, denetimsiz, güvencesiz bir işgücü piyasası anlamına gelmektedir.

Esneklik politikaları ile, çalışanın genellikle tek bir işverene bağlı olarak tam süreli çalıştığı ve yasal güvencelerden yararlandığı “standart istihdam” biçimi terk edilmeye başlanmış ve yerini daha güvencesiz, istikrarsız, belirsiz, geçici nitelikler taşıyan istihdam biçimleri almıştır (Zeytinoglu, 2012: 161; Dull, 2003: 5). Bir başka deyişle, ‘normatif’ bir istihdam modelini temsil eden standart istihdam ilişkisi (Vosko, 2003) işgücü piyasası dışına itilmiş ve piyasanın merkezine daha fazla güvencesizlik anlamına gelen ‘yeni’ istihdam biçimleri yerleştirilmiştir (Cranford vd., 2003: 6-7).

Daha çok, sermaye kullanımı gerektirmeyen emek yoğun üretim alanlarında görülen ve belirsiz, esnek ya da eğreti olarak da tanımlanan bu ‘yeni’ istihdam biçimleri gelişmekte olan ülkelerde farklı tanım ve biçimlerde görülmektedir. Gelişmiş ülkelerde genellikle atipik ve geçici istihdam biçimleri şeklinde ortaya çıkarken, gelişmekte olan ülkelerde ise, istihdamın enformelleşmesi olarak karşımıza çıkmaktadır (Bhalla ve Lapeyere, 1997: 428).

Çalışanın iş süreci üzerindeki kontrolünü yitirmesine neden olan ‘yeni’ istihdam biçimlerine (Erdut, 2004: 32) ve bu istihdam biçimlerinin etki alanlarına bakıldığında, çalışanların durumunu temsil gücü yüksek olan güvencesizlik kavramı ile açıklamak mümkündür.

Güvencesizlik, 1980 sonrası küreselleşme süreciyle birlikte uygulama alanı bulan esnek istihdam politikalarının temel bir niteliği olmakla birlikte bir sonucu değildir. Zira normatif olarak tariflenen “standart istihdam” ilişkisinin hâkim olduğu ve bu anlamda ‘altın çağ’ olarak tanımlanan 1945-1975 dönemlerinde de görülmektedir. Ancak bu durum günümüzde kısmi süreli, geçici ve belirli süreli çalışma biçimleriyle daha yaygın bir hal almıştır.

İşte kalınan sürenin çok kısa veya çok uzun oluşu da güvencesizliğin bir ölçütüdür. Çok kısa çalışmalar iş güvencesinden ve sosyal güvenceden yoksun bir işgücüne neden olurken, çalışma yaşamında deneyimin 20 yılı aşması ise yeni teknolojilere ve üretim tekniklerine adaptasyon sağlanmasını güçleştirmekle iş güvencesizliğini artırmaktadır (Robinson, 2000: 28).

Güvencesizlik, çalışanlar açısından salt iş/istihdam güvencesi, sosyal güvence ve sigorta sorunu ve sendikasılaşma anlamına gelmemekte, aynı zamanda üretim araçlarına sahip olmayanların sermaye karşısındaki konumunu da ifade etmektedir.

OECD üyesi ülkelere bakıldığında, güvencesizliğin görece en yoğun yaşandığı ülkelerin İspanya, İtalya, Türkiye ve Yunanistan olduğu görülmektedir. Bu durumu ülkelerin yüksek işsizlik oranları ve öznel durumları (yeni bir iş bulabilme kolaylığı, işsizlik deneyimi gibi) ile ilişkilendirmek mümkündür (Temiz, 2004: 61). Söz konusu ülkelere bilhassa Türkiye işgücü piyasasına bakıldığında güvencesizliğin, farklı zamanlarda farklı biçimler olarak süreklilik arz ettiğini, yapıllaştığını ve genelleştiğini, yani bir tür örüntü haline geldiğini söylemek mümkündür.

Esnek istihdamın bir diğer unsuru olan *istikrarsızlık* da tıpkı güvencesizlik gibi çalışma yaşamında belirsizliğe yol açmaktadır. Bu anlamda, iş sözleşmelerinde, çalışma ve izin sürelerinde yaşanan belirsizlikler ve belirli bir işverene bağlı olma gerekliliğinin ortadan kalkması istikrarsızlığı artıran etkenlerin başında gelmektedir. Bilhassa belirli süreli ve geçici çalışma gibi, işçi-işveren arasındaki istihdam ilişkisinin süreklilik arz etmesine engel teşkil eden uygulamalar, 1980 sonrası uygulanmaya başlanan istihdam politikalarının istikrarsız bir nitelik taşıdığının göstergesidir.

Sonuç olarak, işgücü piyasasında çalışanlar açısından güvence anlamına gelen her tür uygulama sermaye açısından birer maliyet unsurunu teşkil etmektedir. Söz

konusu durum işgücü maliyetlerini minimize etmeye çalışanların, esnek istihdam ve çalışma sürelerinde esneklik politikalarıyla güvencesizleştirmeyi ve istikrarsızlığı politika edindiğini söylemeyi mümkün kılmaktadır.

Esneklik-İstihdam ilişkisi

İşgücü piyasalarının esnekliği ile istihdam düzeyi arasındaki ilişki ile ilgili yapılan çalışmalar farklı argümanları ortaya koymaktadır. Bu konuda daha önce yapılan bazı çalışmalar ve bulguları Tablo 1’de sunulmuştur. Bu doğrultuda, kimi bulgular esneklik düzeyi ile istihdam hacmi arasında pozitif bir ilişkiye işaret ederken, kimi bulgular ise esneklik düzeyinin istihdam performansı üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığını ileri sürmektedir. Bazı iktisatçılar ise, işsizlikle birlikte istihdamda geçen sürenin de azalmakta olduğunu vurgulamaktadır.

Neo-klasik yaklaşım, ekonomik büyüme ve istihdam genişlemesi arasındaki ilişkinin sürdürülebilirliğini de esneklik politikalarına bağlı kılmakta ve esneklik politikalarının gerekliliğine vurgu yapmaktadır. Ne var ki, bu konuda gerek teorik gerekse ampirik düzeyde yapılan çalışmalarda, büyüme ve istihdam arasındaki ilişkide belirleyici tek değişkenin kurumların esneklik derecelerinin olmadığı, ekonomik yapı başta olmak üzere birçok unsurun istihdam hacmi üzerinde etkisinin bulunduğu sonucu ortaya konulmakta ve bu konudaki liberal tezlerin tümüyle doğru kabul edilemeyeceği ileri sürülmektedir (Tunçcan Oğan, 2004: 130).

Örneğin, 2003 yılında yapılan bir çalışmada, teknolojik gelişmeye bağlı olarak işgücü üretkenliğinde meydana gelen bir artışın istihdam hacmi üzerindeki etkisinin olumsuz olduğu belirtilmekte ve fesih maliyetleri etkin olmadığı ölçüde ekonomik büyümenin istihdamı daraltıcı etkisi savunulmaktadır (Chen, 2003: 247).

Benzer biçimde, Almanya ve Fransa’da 1970’lerde işgücü talebinde yaşanan daralma, istihdam alanında sorunlar yaşanmasına sebep olmakta; ancak söz konusu durum işgücü piyasalarının katılık düzeyi ile değil, yaratılan yeni işlerin çok sınırlı olması ile ilişkilendirilmektedir (Solow, 1998).

Yapılan çalışmaların sonuçları doğrultusunda esneklik-istihdam ilişkisine bakıldığında, bu iki değişken arasındaki ilişkinin yönü ve varlığı konusunda kesin bir şey söylemenin mümkün olmadığı görülmektedir.

Sonuç olarak, işgücü piyasasına yönelik düzenlemelerin (regülasyonların) işgücü piyasaları üzerindeki etkisini inceleyen çok sayıda çalışma yapılmış olup, söz konusu çalışmaların büyük bir kısmında, düzenlemelerin (regülasyonların) işsizlik/istihdam düzeyi üzerindeki etkisine, diğer kısmında ise rekabet gücü, ekonomik büyüme ve işgücü maliyetleri üzerindeki etkisine yoğunlaşıldığı görülmektedir. İşgücü piyasası düzenlemelerinin (regülasyonlarının) katılık derecesini gösteren OECD “İstihdamı Koruma Mevzuatı Endeksi”nin ücret ve kâr üzerindeki etkisini doğrudan inceleyen bir çalışmaya ise literatürde rastlanmamıştır. Ancak, sözü edilen çalışmaların bir kısmında esneklik düzenlemelerinin ücret ve kâr üzerindeki etkisine kısmen de olsa değinilmiştir.

Tablo 1: Literatür Araştırması

Yazar	Ülke	Yıl	Yöntem	Bulgular
J. Saavedro ve M. Torero (2000)	Peru	1987-1997	Sabit Etkiler Modeli	İş güvencesi hükümlerinin istihdam üzerindeki etkisinin negatif olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
S. Scarpetta (1996)	OECD	1983-1993	OLS, FGLS Rassal Etkiler Modeli	İstihdamın korunması katılığının, yapısal işsizlik üzerinde aynı yönlü bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
J. Elmeskov J. Martin S. Scarpetta (1998)	OECD	1983-1995	OLS Rassal Etkiler Modeli	İstihdamın korunma katılığı ile işsizlik arasında pozitif yönlü bir ilişkiye ulaşılmıştır.
S. Nickell (2003)	OECD	1961-1995	OLS	İşsizlik oranı üzerinde istihdamın korunmasına ilişkin katılık düzeyinin negatif etkisine ulaşılmış; ancak bu sonucun istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ortaya konulmuştur.
G. Mourre (2006)	Euro Bölgesi OECD	1960-1997	Yatay Kesit Analizi	İstihdamın korunması ile istihdam düzeyi arasında ters yönlü bir ilişkiye ulaşılmıştır.
S. Nickell (1997)	Batı Avrupa ve Kuzey Amerika	1983-1996	Rassal Etkiler Modeli	İstihdamın korunmasına ilişkin katı düzenlemelerin toplam işsizlik üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Uzun dönem işsizlik üzerinde ise istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.
S. Nickell R. Layard (1999)	OECD		Rassal Etkiler Modeli	İstihdamı korumadaki katılık derecesinin kısa dönemli işsizlik üzerinde herhangi bir etkisinin bulunmadığı, uzun dönemli işsizlik üzerinde ise pozitif yönlü bir etkiye sahip olmasına rağmen söz konusu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 1: Literatür Araştırması (devamı)

D.Baker A. Glyn D. Howell J. Schmitt (2002)	OECD	1960- 1999	EMS BW	İşgücü piyasalarına ilişkin birçok kurumsal değişken ile işsizlik düzeyi arasında negatif ya da pozitif hiçbir ilişki bulunmadığı ortaya konulmuştur.
A. D. Kugler (2004)	Kolom biya	1990	Sabit Etkiler Modeli	İşgücü piyasası reformlarının fesih maliyetleri üzerindeki azaltıcı etkisi ortaya konulmuş ve söz konusu etkinin dolaysız bir biçimde devir oranlarını artıracığı ileri sürülmüştür.
R. Di Tella R. Mac Culloch (1999)	OECD	1984- 1990	Sabit Etkiler Modeli	İşgücü piyasalarındaki esneklik artışının istihdamla birlikte işgücüne katılımı da artırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

3. İşgücü Piyasalarında Esneklik, Ücret ve Kâr

1970’lerde başlayan krizin uygulamalara yönelik politikaları, 1980 sonrasında neo-liberal politikalar diye adlandırdığımız müdahaleleri gündeme getirmiştir. Müdahalelerin zamanla etki alanını genişletmiş ve derinleştirmiş olması, dünya ekonomilerinde artan oranda entegrasyona ve sermayenin sınırlar arası serbest dolaşımına neden olurken, büyüme ve istihdam yaratma dinamiklerini de giderek artan oranda dünya ölçeğinde işleyen sermaye birikim mantığına ve dolayısıyla dış konjoktüre bağımlı hale getirmiştir. Uluslararası rekabeti baskılayan bu durum, özellikle gelişmekte olan ülkeleri işgücü maliyetlerini düşürme konusunda “dibe doğru yarış” a zorlarken, emekçi kesimler açısından belirsizlik ortamının genişlemesine ve sosyal güvenceden yoksun bir işgücünün yaratılmasına neden olmuştur (Guan, 2001: 254).

İşgücü maliyetlerini, daha açık bir ifadeyle reel ücretleri düşürerek ve sosyal güvenlik harcamalarını ve sosyal ödentileri ortadan kaldırarak (Öke ve Kurt, 2004: 400) piyasa güçlerini sağlamlaştırmayı hedef alan bu dönemde kâr maksimizasyonu temel başarı kriteri olarak sunulmuş ve önünde engel oluşturacak her türlü sosyal hak engellenmeye çalışılmıştır (Özsuca, 2003: 25-26). Bu amaç doğrultusunda esnek çalışma biçimlerini yaygınlaştırma yoluna gidilmiş ve taşeron uygulaması ve özelleştirme politikalarıyla sosyal hakların ortadan kaldırılması maliyet azaltımında önlem olarak görülmüştür.

Ücret, Kâr ve İşgücü Üretkenliği

Küresel kapitalizmin yakın tarihine bakıldığında ‘altın çağ’ denilen dönemin 1970’lerin sonlarına doğru tıkanıdığı ve 1980’le birlikte bütün dünyada emeğin kazanımlarının ve ücretlerinin geriletildiği görülmektedir (Yeldan, 2010a). Ücret düzeyinin, 1980 sonrası yapısal uyum programları çerçevesinde uygulanan büyüme stratejileriyle birlikte temel hedef haline gelen üretkenlik artışından (Taymaz vd., 2008: 33) bağımsız bir seyir izlemesi, esneklik konusunun bir başka bileşeni olan “ücretler-işgücü üretkenliği” konusunu gündeme getirmektedir.

Ücret ve üretkenlik arası ilişki iktisat literatüründe genel olarak iki farklı şekilde açıklanmaktadır. Klasik ücret teorisi, işgücünün üretimden aldığı payı, yani reel ücretleri işgücü üretkenliğinde meydana gelen değişimle ifade etmektedir. Ücretlerin işgücü üretkenliğindeki artışa göre artırılması gerektiğini ileri süren klasik ücret teorisinin aksine etkin ücret teorisi, işgücü üretkenliğini öncelikli olarak ücretteki artışa bağlamaktadır (Millea, 2002: 314). Ancak söz konusu değişkenler arası ilişki sadece iktisadi faktörlerden etkilenen statik doğrusal bir ilişki olmayıp, ülkelere göre farklılık gösteren ve işçi-işveren sendikaları gibi bir dizi faktörden etkilenen dinamik bir süreçtir (Akyıldız ve Karabıçak, 2002: 64, 71). Bu doğrultuda, ücret-üretkenlik arası doğrusal ilişki varsayımı, yapılan ampirik çalışmaların sonuçlarına bakıldığında yanlış ve yanıltıcı olabilmektedir.

Eşiyok (1999: 23), ücretler ve üretkenlik arası ilişkiyi 1970-1995 döneminde Türkiye imalat sanayinde kamu ve özel sektör ayrımına giderek incelemiş ve bu iki değişken arasındaki nedenselliğe, üretkenlikten ücretlere doğru olmak üzere sadece özel sektörde ulaşabilmiştir. İmalat sanayinde 2001 kriz yılını esas alan Taymaz ve Suiçmez (2005: 67) ise, kriz döneminde işgücü üretkenliğinde ve istihdamda yaşanan yaklaşık %5’lik düşüş karşısında reel ücret indekslerindeki %45’lik gerilemeye dikkat çekmiştir.

Söz konusu ilişkiyi 1869-1999 yılları arasında ABD için inceleyen Marquetti (2004), değişkenler arasında ücretlerden üretkenliğe doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisinin varlığına ulaşmıştır. Belçika’da imalat sektörünü inceleyen Jong ve Soete (1997), 1937 yılı sonrasında üretkenlik artışının yavaş fakat istikrarlı bir seyir izlediği; ancak reel ücretlerdeki değişimin istikrarsız bir trend gösterdiği sonucuna varmıştır. Değişkenler arası ilişkiyi Güney Afrika’da 48 alt sektör kapsamında inceleyen Fedderke ve Mariotti (2002), üretkenlikte meydana gelen artışın reel ücretlere büyük oranda yansımada ileri sürmüştür. Millea (2002) ise, 1950-1998 dönemine ait veri setini kullanarak altı gelişmiş OECD ülkesi için yaptığı çalışmada söz konusu değişkenler arasında çift yönlü bir nedenselliğe ulaşmış ve bu ilişkinin niteliğini ve derecesini ülkelerin ücret politikalarına veya kurumsal farklılıklarına bağlamıştır.

Klasik ve Keynesyen yaklaşım çerçevesinde belli dönemleri esas alarak yapılan ampirik çalışmaların bulgularına bakıldığında, ücret ve üretkenlik arasındaki ilişkinin niteliği ve derecesi konusunda genel kabul gören bir görüşün

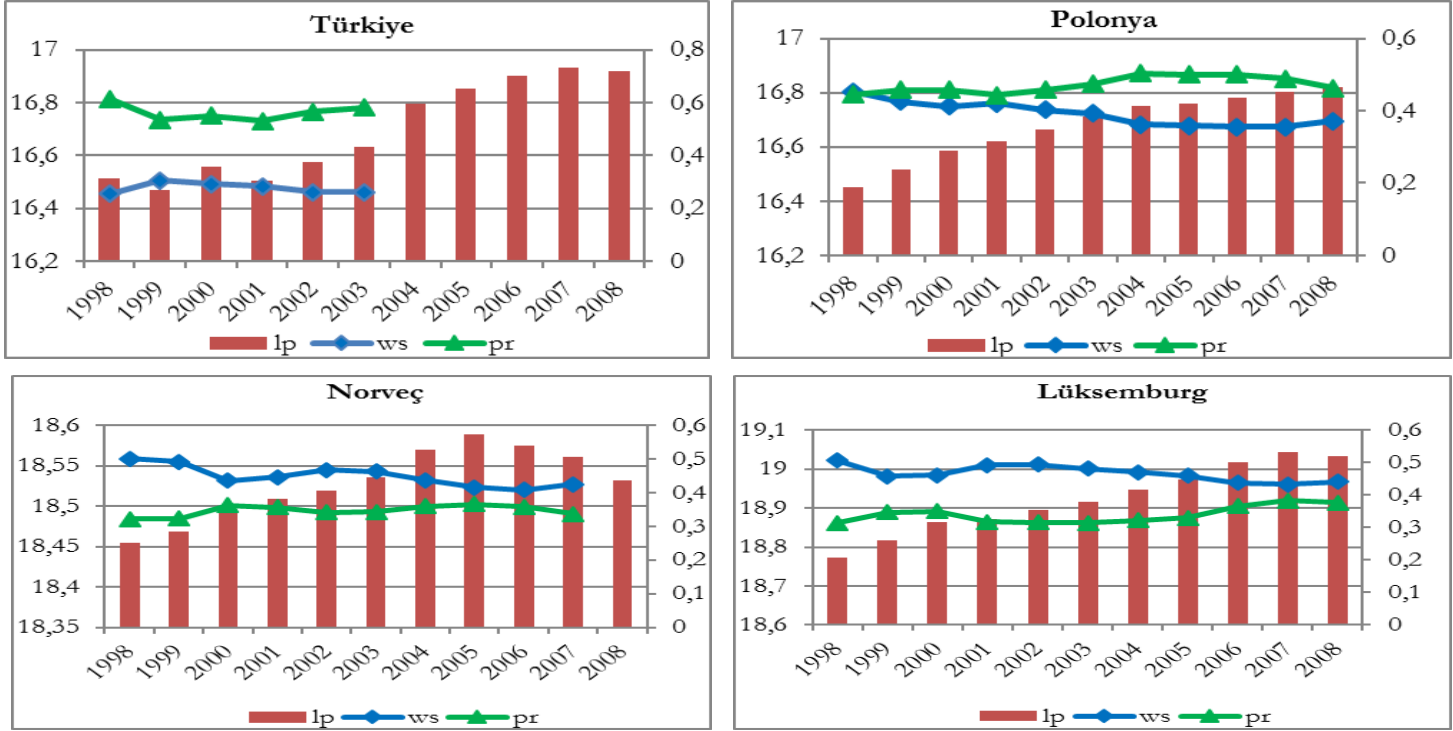
bulunmadığını söylemek mümkündür. Ancak 1980 öncesinde üretim ve istihdamla aynı yönde hareket eden reel ücretlerin 1980 sonrasında hareket yönünün değiştiği görülmektedir. Örneğin ihracata dayalı büyüme stratejisinin uygulandığı Türkiye’de 1980’li yıllara kadar üretkenlik artışı ile reel ücret artış oranları arasında zayıf da olsa bir ilişki gözlemlenirken, bilhassa 1980-1988 döneminde ithal ikameci sanayileşme politikalarından ihracata dönük büyüme modeline geçişle birlikte üretkenlik artışları reel ücretler üzerindeki etkisini yitirmiştir (Küçükçiftçi vd., 2000: 76). Söz konusu dönemde üretkenlikte meydana gelen artışın ücretlere hiç yansımadağı veya dengesiz ve minimal ölçülerde yansıdığı yönünde yaygın bir kanı bulunmaktadır. Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası (TCMB) tarafından 2002’de yayınlanan rapor da, 1980 sonrasında imalat sektöründe reel ücretler ve işgücü üretkenliği arasındaki bağı koptuğuna, diğer bir ifadeyle üretkenlikteki değişime reel ücretlerin duyursuz kaldığına işaret etmektedir (Güneş, 2007: 285). Bu dönemde özel imalat sanayine bakıldığında, işgücü üretkenliğindeki % 16,2’lik artışa rağmen, reel ücretlerin yaklaşık % 40 oranında azaldığı görülmektedir. Söz konusu durum, 1980 sonrası gözlenen reel ücret düşüşlerinin, neo-liberal anlayışın tersine üretkenlikteki azalmanın sonucu olmadığını göstermektedir (Onaran, 2002: 774).

Sonuç olarak, ücret ve üretkenlik arasında birebir ilişki kuran neo-klasik yaklaşımın tersine, 1980 sonrası dönemde OECD ülkeleri içerisinde yer alan pek çok ülkede söz konusu değişkenler arasındaki aynı yönlü ilişkinin kaybolduğu görülmektedir. Reel ücret artışlarının üretkenlikte meydana gelen artışların gerisinde kalması, esnek bir işgücü piyasasının varlığına işaret ederken, reel ücretleri aşağı doğru katı olmakla suçlayan iddiaların geçersizliğini de göstermektedir (Küçükçiftçi vd., 2000: 81, 88-89).

1980 sonrası dönemde üretkenlikteki artış, reel ücretlerde bir artışa neden olmadığı gibi, istihdam oranına da yansımamıştır (Yeldan, 2006). Örneğin, Türkiye üzerine yapılan bir çalışmada, 1980 sonrasında -önceki dönemlere kıyasla- işgücü piyasalarında esnekliğin arttığı, reel ücretlerin önemli oranda düştüğü ve emeğin katma değer içindeki payının azaldığı ileri sürülürken, istihdam artış hızındaki yavaşlamalara dikkat çekilmektedir (Onaran, 2001: 25). Neticede esneklik politikaları yüksek oranlı işsizliğe çözüm olamazken reel ücretlerde yaşanan düşüşle, işverenlerin rekabet güçleriyle birlikte kârlılık düzeylerini de artırmalarına neden olmuştur. Bu durumu, işgücü piyasasında katılık yaratan unsurun ücretlerden çok kârlar olduğu gerçeğiyle yorumlamak mümkündür (Küçükçiftçi vd., 2000: 70, 81).

Marquetti ve Foley (2012) tarafından hazırlanan Genişletilmiş Penn Dünya Tabloları (*Extended Penn World Tables - EPWT*) ve Dünya Bankası (2014) tarafından üretilen Dünya Gelişme Göstergeleri (*World Development Indicators - WDI*) veri tabanları kullanılarak tarafımızca oluşturulmuş olan Grafik 1’de, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerden bir kısmı için 1998-2008 dönemi, ücret, kâr ve üretkenlik özelinde incelendiğinde, üretkenliğin söz konusu ülkelerde ve zaman diliminde artış içinde olduğu ve ücret payı ile kâr oranının ülkeler arasında önemli farklılıklar içerdiği görülmektedir. Seçili ülkelerin bir kısmında (ABD, Almanya,

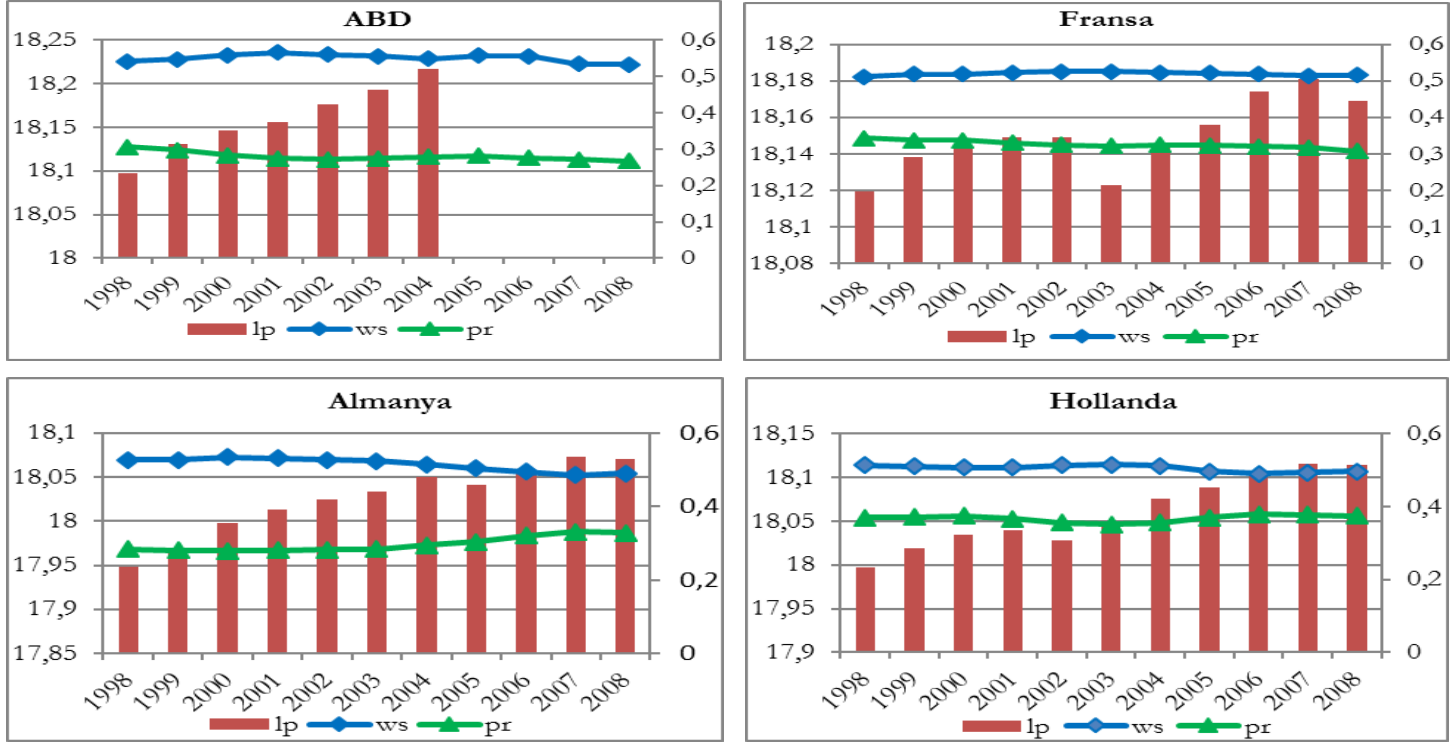
Grafik 1: Ücret Payı (ws), Kâr Oranları (pr) ve İşgücü Üretkenliği (lp), 1998-2008.



Açıklama: Birincil Dikey Eksen (\$): lp, İkincil Dikey Eksen (%): ws, pr

Kaynak: EPWT (Marquetti ve Foley, 2012) ve WDI (Dünya Bankası, 2014) veri tabanları kullanılarak yazarlar tarafından hazırlanmıştır.

Grafik 1 (devamı): Ücret Payı (ws), Kâr Oranları (pr) ve İşgücü Üretkenliği (lp), 1998-2008.



Açıklama: Birincil Dikey Eksen:lp, İkincil Dikey Eksen:ws,pr

Kaynak: EPWT (Marquetti ve Foley, 2012) ve WDI (Dünya Bankası, 2014) veri tabanları kullanılarak yazarlar tarafından hazırlanmıştır.

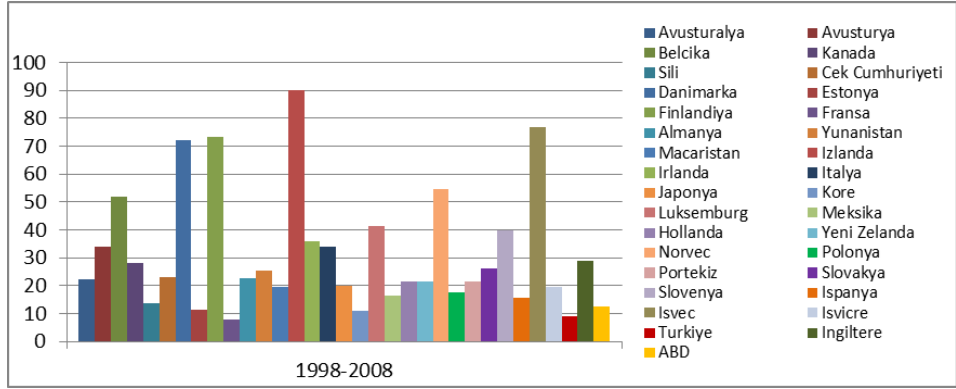
Fransa ve Hollanda gibi) ücret payı ve kâr oranı üretkenlikteki değişim karşısında zamansal olarak çok fazla değişmezken, bir kısmında (Türkiye, Polonya, Lüksemburg ve Norveç gibi) ise dalgalı bir seyir izlemektedir. Egemen iktisat öğretisinin tersine ücretlerde yaşanan artışın genel olarak işgücü üretkenliğinin gerisinde seyretmesi, emeğin üretimden aldığı payın giderek azalmakta olduğunu göstermektedir. Bilhassa kriz sonrası dönemlerde “toparlanma ve yeniden büyüme” devresi altında ücretlerde reel olarak düşüşler gözlenmektedir. Kriz dönemleri özellikle Türkiye işgücü piyasası açısından incelendiğinde, emeğin ücret gelirinin konjonktürel dalgalanmalara karşı son derece duyarlı/esnek olduğunu söylemek mümkündür (Yeldan, 2012a). Ayrıca incelenen diğer ülkelerle karşılaştırıldığında, emeğin katma değer içindeki payının çok düşük bir değere sahip oluşu ve kâr oranlarının ücret payının çok üzerinde yer alışı (seçili diğer ülkelerde ücret payı, kâr oranının üzerindedir), Türkiye’de işgücü piyasasına ilişkin yürütülen katılık-esneklik tartışmasını iktisadi veriler (ücret, üretkenlik gibi) dikkate alınmadan yapıldığı için yanlış ve yetersiz kılmaktadır. (Yeldan, 2012c: 10-12). Bu durum iddia edilenin aksine Türkiye işgücü piyasasının aslında ne kadar esnek olduğunu göstermektedir (Yeldan, 2010b).

Sonuç olarak, egemen sınıfın çıkarlarına hizmet eden esnek istihdam biçimleri ve haftalık çalışma süresinde artış yönündeki esneklik politikaları üretimde ve üretkenlikte artışla sonuçlanırken, üretkenliğin ücretler üzerindeki etkisinin azalmasına hatta iki değişken arasındaki bağı kopmasına neden olmuştur.

Ücret ve Sendikalaşma

1980’li yıllardan sonra işgücü piyasasında daha da belirginleşen esneklik politikaları -bilhassa çalışmaya konu olan 1998-2008 dönemi için OECD ülkeleri özelinde- reel ücretlerde ve kazanılmış haklarda ciddi oranda kayıplara yol açarken örgütsel gücün de önemli oranda gerilemesine neden olmuştur. Söz konusu politikaların, üretkenlik ve kâr oranlarının artışına bağlı olarak ücret paylarında yarattığı azalış, ücretlileri politik olarak temsil eden örgütleri; sendikalaşmayı gündeme getirmektedir.

Grafik 2’de, OECD ülkelerine ilişkin sendikalaşma oranları 1998-2008 dönemi için ortalama olarak incelendiğinde, en yüksek oranın İzlanda’da en düşük oranın ise Fransa’dan sonra Türkiye’de olduğu görülmektedir. Türkiye’de 1980’li yıllarda % 20’lerde seyreden oranın bilhassa 2000’li yıllarda hızla düşerek günümüzde 5,9’a gerilemesi, Türkiye’yi sıralamada sona taşımıştır. İşçiler açısından olumsuz bir durum teşkil eden bu oran, sosyal güvenlik ve işçi hakları konusunda neo-liberal politikaları kısmen de olsa savunan OECD için başarı olarak da sayılabilmektedir.

Grafik 2: Sendikalaşma oranı, ortalama, 1998-2008.

Kaynak: OECD (2013) veri tabanı kullanılarak yazarlar tarafından hazırlanmıştır.

OECD'nin kurucu ülkelerinden ve 34 üyesinden biri olan Türkiye için sendikal yoğunluğun düşüklüğünü, toplam istihdamın yaklaşık yarısını oluşturan kayıt dışı istihdam ile açıklamak mümkündür. Zira işsizliğe çözüm olarak sunulan esnek istihdam biçimleriyle sendikal faaliyetler engellenerek işçiler örgütsüzleştirilmiştir (Yeldan, 2012b). Dolayısıyla, bilhassa 1990'larda işgücü piyasasında temel politika haline gelen esneklik, emeğin örgütsel gücünün de geriletmesine neden olmuştur.

Kârlılık Yönelimi: Bölüşümsel ve Teknolojik Faktör

Ücretler ve üretkenlik arasındaki ilişki, istihdam düzeyi gibi birçok temel ekonomik unsurun yanı sıra bölüşümsel etkinliği de etkilemektedir. Ücretlerin üretkenliğe duyarsız kalması, bir başka deyişle ücretlerdeki değişimin üretkenliğin gerisinde seyretmesi, çalışanın toplam çıktının bölüşümünden aldığı payın olumsuz etkilenmesine ve artık değere yansıyan kısmın artmasına neden olmaktadır.

Nitekim Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yayınlanan ve bu görüşü destekler nitelikte olan "2014/2015 Küresel Ücret Raporu", üretkenlik artışındaki devamlılığa rağmen ileri derece sanayileşmiş ülkelerin büyük bir kısmında ücretlerdeki durgunluğa dikkat çekmiştir. Söz konusu durum, işçilerin üretimden aldığı payın küçüldüğüne, sermayedarların payının ise giderek arttığına işaret etmektedir. ILO'nun Politikadan Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı Sandra Polaski, gelişmiş ekonomilerin büyük bir kısmında ücretlerdeki artışın neredeyse sıfır düzeyine indiğini, bazılarında ise ücretlerde reel düşüşler olduğunu ileri sürmektedir (Martin, 2014). Ancak sendikal hareketlerin ve işçi eylemlerinin yoğun olduğu dönemlerde bu seyrin değiştiği, üretkenlikteki büyümenin ücretlerdeki artışın gerisinde kalarak kârlılık yöneliminde negatif yönde bir seyre yol açtığı, kriz dönemlerinde ise bu yönelimin değişiminde belirleyici olduğu ifade edilmektedir.

(Eres ve Bahçe, 2009: 103-104).

Genişletilmiş Penn Dünya Tabloları (Marquetti ve Foley, 2012) veri tabanları kullanılarak veri tabanı kullanılarak tarafımızca hazırlanmış olan aşağıdaki grafiklerde (3 ve 4) ücret payı ve kâr oranı, OECD üyesi 34 ülke için ortalama olarak sunulmuştur.

Kapitalist ekonomilerin gelişmelerinin gözlenmesinde en uygun gösterge olan ve kavramsal temeli ve ölçülmesi konusunda farklı yaklaşımlar ve yöntemler içeren kâr oranı, hesaplanmasında kullanılan sermaye stoku verilerinin yeterli düzeyde ve güvenilir olmamasından kaynaklı sorundur (Eres ve Bahçe, 2009: 98). Ancak mevcut veriler ülkeler arası bir karşılaştırma yapmayı olanaklı kılmaktadır.

Ücret payı ve kâr oranı arasındaki ilişki söz konusu ülkeler özelinde incelendiğinde, gelir dağılımında (bölüşüm ilişkilerinde) en eşitsiz konumunda olan ülkenin Türkiye olduğu görülmektedir. Zira kâr oranları 1998-2008 döneminde ortalama olarak 0,56 ile diğer ülkeler arasında en yüksek seviyeye ulaşırken, ücret payı ise 0,27 ile en düşük seviyede kalmıştır. Bu durumu bilhassa 1990 sonrası artan ve Türkiye işgücü piyasasının yapısal özelliği haline gelen esneklik politikaları ile açıklamak mümkündür. Zira esneklik politikaları işe alma ve işten çıkarma konusunda işverenlere sayısal esneklik kolaylığı sağlarken, çalışma sürelerinde ve ücretlerde esneklikle de ucuz işgücüne neden olmaktadır.

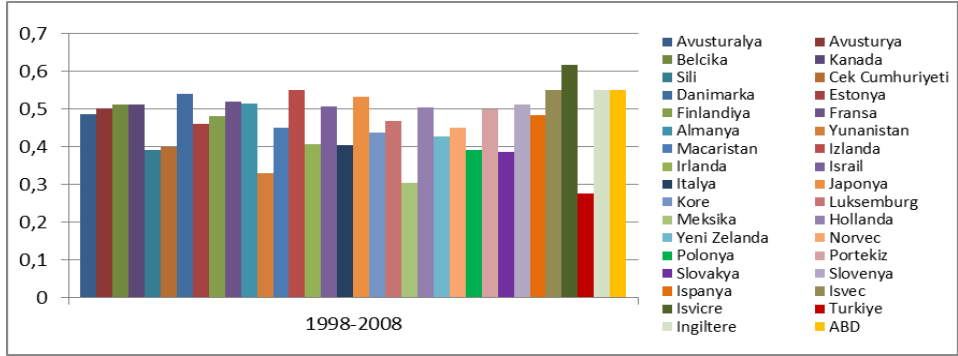
Kârlılığın genel yönü anlamında bölüşümsel ve teknolojik unsurların aynı yönde hareket ettiğini söylemek mümkündür. Kârlılığı etkileyen unsurlardan bir diğeri olan teknolojinin etkileme derecesi ise dönemlere göre değişkenlik göstermiş ve özellikle 1990'lardan sonra etki gücünü yitirmeye başlamıştır (Eres ve Bahçe, 2009: 107).

Sermayenin üretkenliğindeki bir artış (teknolojik gelişme), işbölümü ve makine kullanımını da aynı yönde etkileyecek ve işçiler arasında artan rekabetle birlikte ücretlerin kısılmasına neden olacaktır (Marx, 2008: 54-55, 71). Ancak yeni teknolojilerin kullanımı işgücüne olan talebi azaltırken, üretim maliyetlerinde meydana gelecek artışla birlikte kâr oranlarını da düşürecektir. Zira Marksist teoriye göre, artık değeri yaratan değişen sermayenin (işgücü) üretim süreci içindeki payının azalması, yatırımların düşmesine ve işsizliğin ortaya çıkmasına neden olacaktır (Ataman, 1998: 62-63). Dolayısıyla, yeni teknolojilerin ve üretim araçlarının gelişmesi ve yaygınlaşması sonucu yedek işgücü ordusunda meydana gelen artış, düşen kâr oranlarını artırma çabası ile işgücü piyasasında 'yeniden' esneklik ile sonuçlanacaktır.

Nitekim, neo-liberal dönemin sömürü ve birikim süreci dikkate alındığında, işgücü piyasalarının deregülasyonu başlığı altında incelenen esneklik politikalarının, gelişen teknolojilerin de verdiği imkânlardan yararlanarak kâr oranlarını artırması emek üzerindeki sömürü artışına bağlanmaktadır (Süalp, 2014: 23-26, Göztepe, 2012: 31). Zira işgücünün sermaye tarafından sömürülme derecesini ifade eden artık değer oranı (Marx, 2011: 212), çalışma sürelerinde esneklik politikalarıyla artırılmaya çalışılmaktadır. Bu doğrultuda, esnek çalışma süreleri içerisinde yer alan

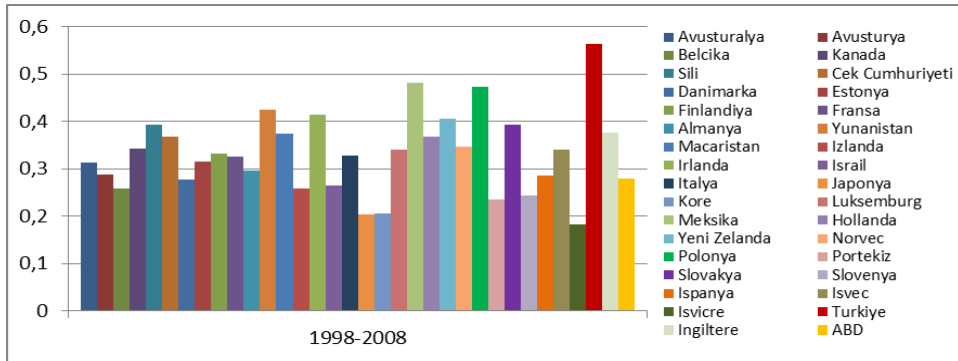
bilhassa fazla çalışma ve telafi çalışması gibi çalışma türlerinde çalışma süresinin günlük çalışma süresinden fazla oluşu kuşkusuz artı değer yaratma sürecine katkı sunacaktır.

Grafik 3: Katma değer içerisinde ücretin payı, ortalama, 1998-2008.



Kaynak: EPWT (Marquetti ve Foley, 2012) veri tabanı kullanılarak yazarlar tarafından hazırlanmıştır.

Grafik 4: Katma değer içerisinde kârın payı, ortalama, 1998-2008.



Kaynak: EPWT (Marquetti ve Foley, 2012) veri tabanı kullanılarak yazarlar tarafından hazırlanmıştır.

Sonuç olarak, yukarıda veriler ışığında göstermeye çalıştığımız gibi, sermaye ile emek arasındaki uluslararası güç dengesi esneklik politikalarıyla sermaye lehine değişmekte ve düşme eğilimindeki kâr oranlarını artırma ve sermayenin uluslararası mevzilerini daha da güçlendirme hedefi ucuz işgücü kullanımını artırmakla sağlanmaya çalışılmaktadır. Bu durum, işçileri güvencesizlikle kuşatıp, örgütsüzlüğü ve yoksulluğu çok daha ciddi boyutlara taşırken, kâr oranlarında ise artışa hizmet edecektir.

İstihdam Koruma Mevzuatı

OECD ülkeleri için 1985 yılından itibaren mevcut olan “İstihdam Koruma Mevzuatı Endeksi” (epI), işgücü piyasalarının katılık/esneklik derecesini göstermekte olup ülkeleri katılık derecesine göre sıralamaktadır. Söz konusu endeks, 21 alt ögenin, (i) bireysel işten çıkarmalara karşı düzenli/sürekli istihdamı koruma, (ii) toplu işten çıkarmalara karşı belirli kısıtlar ve (iii) geçici istihdam biçimlerinin düzenlenmesine ilişkin mevzuat olmak üzere üç ana bileşen içerisinde sınıflandırılmasından oluşmaktadır. Endeks, “0” ile “6” arasında değer almakta ve ülkeler bu değerlendirmeye göre sıralanmaktadır. Endeks değerinin “0”a yakın olması ülkelerin istihdam koruma konusunda katı uygulamalara sahip olmadığını, bir başka deyişle esnek davranıldığını ifade ederken, “6”ya yakın olması ise istihdamın daha katı bir şekilde korunduğu anlamına gelmektedir.

Yıllar itibarıyla hesaplanmış olan OECD istihdam koruma endeksinin (epI) üç farklı versiyonu bulunmaktadır. Endeksin birinci versiyonu, sadece düzenli/sürekli iş sözleşmelerinden oluşmakta olup 1985 yılı itibarıyla mevcuttur. İkinci versiyon, birinci versiyona (bireysel iş akdinin feshi) toplu işten çıkarma hükümlerinin de eklenmesiyle 1998 yılı sonrası için hesaplanmıştır. Üçüncü versiyon ise, ikinci versiyona belirli süreli iş sözleşmelerinin ve geçici iş ajansları aracılığıyla istihdamı içeren geçici iş sözleşmelerinin dahil edilmesiyle oluşmakta olup 2008 yılı sonrası için hesaplanmıştır (OECD, 2013).

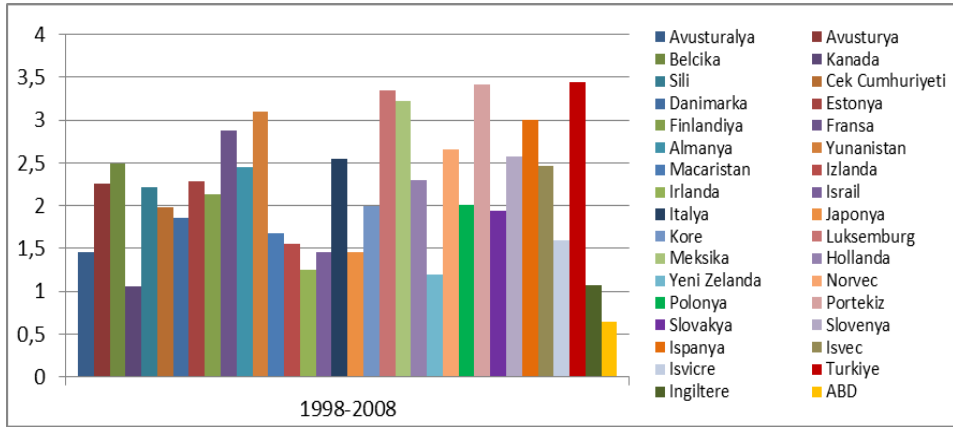
OECD veri tabanından “İstihdam Koruma Mevzuatı”nın ikinci versiyonuna (1998-2008) ilişkin endeks kullanılarak tarafımızca hazırlanmış olan Grafik 5’te, Türkiye 34 ülke arasında “en katı” mevzuata sahip ülke konumundayken, ABD’nin esneklik derecesinde birinci sırada yer aldığı görülmektedir. Söz konusu sıralamayı, esneklik politikalarındaki yaygınlık ve yoğunluk dikkate alındığında ABD için doğrulamak mümkündür. Buna karşın taşeronlaşmanın (2011 yılında 1.611.204 taşeron işçi (TBMM, 2012)), belirli süreli iş sözleşmelerinin ve çalışma sürelerinde esneklik politikalarının son derece yaygın olduğu Türkiye işgücü piyasasının, OECD ülkeleri içerisinde “en katı” mevzuata sahip olduğunu ileri sürmek ancak ve ancak sermaye yanlısı bir bakış açısına ve neo-liberal bir ideolojiye sahip olmakla mümkündür.

Ayrıca, TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi (2008) sonuçlarına bakıldığında, Türkiye’de işgücünün yaklaşık yarısının sosyal güvenceden ve işsizlik sigortasından yoksun ve asgari ücretten de düşük ücretlerle kayıt dışı istihdam edildiği görülmektedir. Kayıt dışı istihdam oranının yüksekliği, sendikalaşma oranının düşüklüğü ve ücret-üretkenlik ilişkisinin zayıflığı dikkate alındığında, işçiler açısından sosyal hakların ve korumanın yüksek olduğu bir işgücü piyasası anlamına gelen bu katılıktan Türkiye için söz etmek mümkün değildir.

Yine aynı veri tabanından hareketle hazırladığımız Grafik 6, bize bu konuda önemli ipuçları sunmaktadır. OECD’ye ilişkin mevzuat, istihdam koruma endeksinin bir bileşeni olan geçici iş sözleşmeleri kapsamında incelendiğinde, en

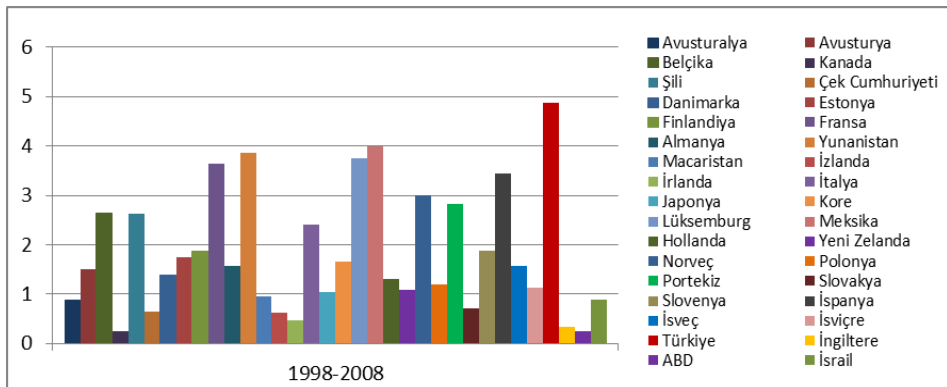
esnek uygulamaya sahip ülkelerin sırasıyla ABD, Kanada ve İngiltere olduğu görülmektedir. Genel olarak bakıldığında ise, İskandinav ülkelerinde daha katı uygulamaların mevcut olduğunu söylemek mümkündür. Ancak geçici iş sözleşmelerinin yapılmasına karşı işçiyi korumada en katı ülkenin 4.88 gibi bir değerle yine Türkiye oluşu birçok tartışmayı da beraberinde getirmektedir. Zira Türkiye’de geçici çalışma biçimleri mevcut ve yaygın olmakla birlikte toplam istihdam içindeki payı daha da genişletilmeye çalışılmaktadır.

Grafik 5: İstihdamı Korumada Katılık Derecesi (epI), ortalama, 1998-2008



Kaynak: OECD (2013) veri tabanı kullanılarak yazarlar tarafından hazırlanmıştır.

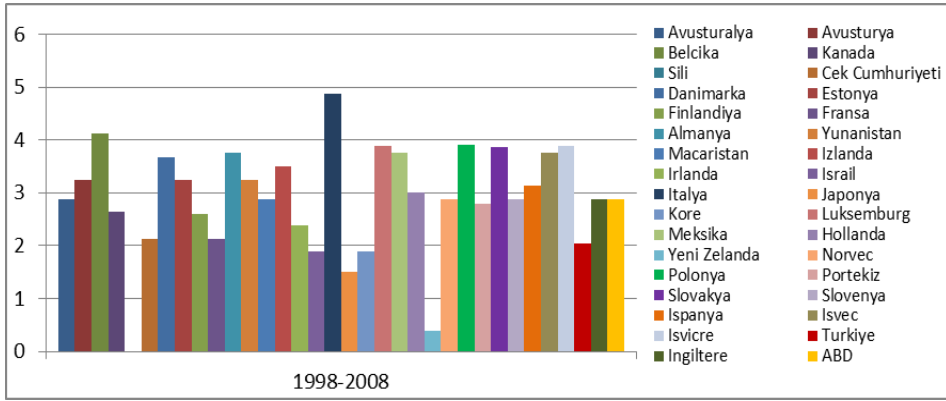
Grafik 6: Geçici iş sözleşmelerine karşı korumada katılık (ept), ortalama, 1998-2008



Kaynak: OECD (2013) veri tabanı kullanılarak yazarlar tarafından hazırlanmıştır.

OECD hesaplamaları doğrultusunda Türkiye işgücü piyasasının, istihdamın genişlemesini engelleyecek ölçüde 'katı' uygulamalara sahip olduğu iddiası, işsizlikle mücadelede esneklik politikalarını yeniden gündeme getirmiştir. Ancak esneklik/katılık tartışmasına, mevzuatın en önemli bileşeni olan ve istihdam ve iş güvencesini temsil eden toplu işten çıkarmalara karşı koruma açısından bakıldığında, Türkiye'nin 2.03'lük bir değerle katılık sıralamasında 29. sıraya gerilediği görülmektedir (Bkz Grafik 7). Bu durum, işgücü piyasasına yönelik regülasyonlarla fesih bildirimlerinin daha esnek hale getirildiğine ve dolayısıyla işten çıkarmaların işveren açısından kolaylaştırıldığına işaret etmektedir.

Grafik 7: Toplu işten çıkarmalara karşı korumada katılık (epc), ortalama, 1998-2008



Kaynak: OECD (2013) veri tabanı kullanılarak yazarlar tarafından hazırlanmıştır.

Sonuç olarak, esnek istihdam biçimleriyle ve çalışma sürelerinde esneklik politikalarıyla son derece esnek ve güvencesiz bir işgücü piyasasına sahip olan ve söz konusu politikalarla ücret-üretkenlik ilişkisini koruyamayan başta Türkiye, Portekiz, Lüksemburg, Meksika, Yunanistan, İspanya, Fransa gibi ülkelerin ekonomik gelişmeyi engelleyecek derecede katı bir işgücü piyasasına sahip olduğu iddiası, var olan nesnel gerçeklikle örtüşmemektedir.

Ampirik Analiz: İstihdamın Korunmasına Yönelik Regülasyonların Ücret ve Kâr Üzerine Etkisi

İstihdamı koruma ve artırmada çözüm olarak görülen 'yeni' istihdam biçimlerindeki esneklik eğilimi, hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde verilerin sınırlı olması ve bütünlük göstermemesi nedeniyle doğru bir şekilde ölçülememektedir (Quinlan ve Mayhew, 1999: 492). Bilhassa gelişmekte olan ülkelerde enformel ekonominin boyutlarının bilinmemesi esnekliğin boyutunun da net ve doğru bir

şekilde ifade edilmesine engel teşkil etmektedir. Bunun yanı sıra, OECD ülkeleri için tanımlanmış veriler, işgücü piyasasının istihdam korumada ne derece esnek ya da ne derece katı olduğu yönünde değerlendirme yapmayı kısmen de olsa olanaklı kılmaktadır.

Model ve Değişkenler

Esneklik politikalarının ücret ve kâr üzerinde önemli bir etki yaratıp yaratmadığının araştırıldığı bu çalışmada analiz, işgücü piyasasında istihdamı korumaya yönelik düzenlemelerin ücret ve kâr üzerindeki etkisini açıklayan eşitliklere dayandırılmaktadır.

İşgücü piyasası regülasyonlarının/esnekliğinin ücret ve kâr üzerindeki etkisinin tahmin edilebilmesi için ücret ve kâr ayrı ayrı modellenmiştir.

Ücret için kurgulanmış model:

$$ws_{i,t} = \alpha_i + \mu_t + \beta_1 epl_{i,t} + \beta_2 lpepl_{i,t} + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

Yukardaki model (1)'de “*ws*”, Gayri Safi Yurt İçi Hasıla (GSYİH) içindeki ücret payını, “*epl*” “İstihdam Koruma Mevzuatı Endeksi”ni, “*lpepl*” ise “*epl*” ile işgücü üretkenliği (*lp*) arasındaki etkileşimi ifade etmektedir. Buna ek olarak μ_t ve α_i , zaman içerisindeki değişikliklerin ve ülkelere ait gözlemlenemeyen değişkenlerin spesifik etkilerini, ε_{it} ise olağan hata terimini göstermektedir (Kılıçaslan ve Taymaz, 2008: 487). Son olarak, *i* ve *t* indisleri ise sırasıyla ülkeleri ve yılları simgelemektedir.

Eşitlik (1)'de bağımlı değişken olarak yer alan ve işgücünün GSYİH'den aldığı ücret payını (\$/yıl) ifade eden “*ws*” verisi, Genişletilmiş Penn Dünya Tabloları (Marquetti ve Foley, 2012) kaynaklı olup, yerel para birimlerine göre cari fiyatlar üzerinden hesaplanmıştır. İşgücü piyasasının yapısına ilişkin değişkenler için Dünya Bankası (2014), EPWT (Marquetti ve Foley, 2012) ve OECD (2013) İstihdamı Koruma Mevzuatı İndeksi veri setlerinden yararlanılarak, 34 OECD ülkesi için 1998-2008 yıllarını kapsayan panel veri seti kullanılmıştır.

Kâr için kurgulanmış model:

$$pr_{i,t} = \alpha_i + \mu_t + \beta_1 kp_{i,t} + \beta_2 epl_{i,t} + \beta_3 lpepl + \varepsilon_{it} \quad (2)$$

Kâr için yazılan modelde “*pr*” brüt kâr oranını, “*kp*” ise teknolojik değişimi/sermaye üretkenliğini göstermektedir.

Kâr modelinde (Eşitlik 2) bağımlı değişken olarak yer alan brüt kâr oranı (*pr*), sermaye stoku tahminleri kullanılarak hesaplanmış olup, EPWT kaynaklıdır. Hesaplanmasında ise; $pr = 100 \cdot (1 - ws) \cdot tech$ formülü kullanılmıştır. (ws: GSYİH içindeki ücret payı, tech: sermaye üretkenliği/teknolojik değişim)

Kâr oranını açıklayıcı değişken olarak modelde yer alan “*kp*” değişkeni, tahmin edilmiş sermaye stokunun reel GSYİH'ye (2005 yılı satın alma gücü paritesi

baz alınarak oluşturulan) bölünmesiyle elde edilmiş olup sermayenin üretkenliğini (çıkıtı-sermaye oranını) göstermektedir. EPWT kaynaklı bu değişkenin tahmin sonucundaki katsayısı ise pozitif beklenmektedir.

Her iki modelde de açıklayıcı değişken olarak yer alan ve sadece OECD ülkeleri için hesaplanmış olan “*epI*” ise, “İstihdam Koruma Mevzuatı Endeksi”nin 2. versiyonu olup, işgücü piyasalarının katılık/esneklik derecesini göstermektedir. Daha önce de belirtildiği gibi endeks, “0” ile “6” arasında değer almakta ve endeks değerinin “0”a yakın olması istihdam koruma konusunda esnekliğe işaret ederken, “6”ya yakın olması ise istihdamın katı düzenlemelerle korunduğunu ifade etmektedir.

Uygulama kısmında, yapılan düzenlemeler ile istihdamın ne derece korunduğunu gösteren “*epI*” endeksinin 2. versiyonunun kullanılması tercih edilmiştir. Zira bu endeks, 1. versiyona göre daha kapsamlı olup (1. versiyona ek olarak toplu işten atma hükümlerini de içermektedir), 2008 yılına kadar uzanmaktadır. Ayrıca ulaşılan ücret ve kâr verilerinin 2009 yılına kadar mevcut olması, 2008 yılı sonrası için hesaplanan 3. versiyonun tercih edilmesine engel olmuştur.

Eşitlikte açıklayıcı değişken olarak her iki modelde de yer alan ve işgücü üretkenliği/verimliliği (*lp*) ile “İstihdam Koruma Mevzuatı Endeksi” (*epI*) arasındaki etkileşimi gösteren “*lpepl*” ise, sabit fiyatlarda, çalışan başına katma değer olarak ölçülen “*lp*” ile “*epI*”nin çarpımından oluşmaktadır. Hem ücret hem de kâr modeline açıklayıcı değişken olarak İstihdam Koruma Mevzuatı Endeksi ile işgücü üretkenliği (*lp*) arasındaki etkileşimin (*lpepl*) dahil edilmesinin temel nedeni; işgücü piyasası esnekliğinin/katılığının ücretler ve kâr üzerine etkisinin üretkenlik düzeyinden bağımsız olup olmadığını test etmektir. Bu çalışmadaki beklenti bağımsız olmadığı yönündedir.

Eşitliklerde bağımlı değişken olarak yer alan ücret payının ve kâr oranının uyarlanma hızını ölçebilmek için söz konusu değişkenlerin birinci gecikmeli değeri de modelde açıklayıcı değişken olarak kullanılmaktadır. Bu çerçevede ücret ve kâr modellerini aşağıdaki gibi yazılabilir:

Ücret modeli:

$$ws_{i,t} = \alpha_i + \mu_t + \beta_3 ws_{i,t-1} + \beta_1 epI_{i,t} + \beta_2 lpepl_{i,t} + \varepsilon_{it} \quad (3)$$

Kâr modeli:

$$pr_{i,t} = \alpha_i + \mu_t + \beta_4 pr_{i,t-1} + \beta_1 kp_{i,t} + \beta_2 epI_{i,t} + \beta_3 lpepl_{i,t} + \varepsilon_{it} \quad (4)$$

Yukarıdaki eşitliklerde yer alan ücret payının ve kâr oranının birinci gecikmeli değerleri, değişkenlerin uyarlanma hızını ölçmekte olup ülkelerin birbirine yakınsama (convergence) durumunu göstermektedir.

Model Tahmin Sonuçları ve Bulguların Değerlendirilmesi

Ücret ve kâr eşitliklerinin tahmininde statik Sabit Etkiler (*Fixed Effects*) (Model 1 ve 2) ve Arrellano ve Bond (1991) tarafından geliştirilen dinamik GMM (Genelleştirilmiş Momentler Metodu) (Model 3 ve 4) metodları kullanılmıştır.

Statik Sabit Etkiler ve dinamik GMM yöntemi ile yapılmış olan tahminlere ilişkin sonuçlar Tablo 2 ve 3'te raporlanmıştır. Tahmin sonuçları, kullanılan ekonometrik metodolojiye göre belli derecede farklılık gösterse de, sonuçların birbirini desteklediği görülmektedir. Yapılan tahminlerde sağlam ve güçlü sonuçlara ulaşılmış olup katsayı işaretlerinin kuramsal beklentilerle kısmen örtüşür nitelikte olduğu gözlenmektedir.

Tahminler sonucunda elde edilen bulguları şu şekilde özetlemek mümkündür: İlk olarak, her iki modelde de açıklayıcı değişken olarak yer alan işgücü üretkenliği (β) ile ücretler arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir ilişkiye ulaşılmıştır (Tablo 2; FE ve GMM: Model 1 ve 2), söz konusu değişken ile kâr oranları arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı gözlenmiştir (Tablo 3; FE ve GMM: Model 2). Bu durum, işgücü üretkenliğindeki artışın ücretlerden ziyade, kâr oranlarını ise artırdığını ifade etmektedir. Diğer bir ifadeyle, üretkenlik artışından kaynaklanan kazanımlar ücretlere değil kâr oranlarına yansımıştır. Aslında ana akım iktisat kuramına göre üretkenlik ile ücret arasında pozitif bir ilişki vardır. Fakat bu çalışmada bu ilişkinin negatif olduğu bulunmuştur. Bu bulgu her ne kadar şaşırtıcı olsa da yanlış değildir. Hatta üretkenlik artışlarının ücretlerden ziyade kâr'a yansıyor olması, daha gerçekçi bile olabilir.

Kâr için kurgulanmış modelde açıklayıcı değişken olarak yer alan sermayenin üretkenliği/teknolojik değişim (β) ile bağımlı değişken olan kâr oranları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve güçlü pozitif bir ilişkiye ulaşılmıştır (Tablo 3; FE ve GMM: Model 1, 2, 3 ve 5). Söz konusu durum, sermayenin üretkenliğindeki artışın veya teknolojik değişimlerin kâr oranlarını artırdığını göstermektedir.

Ücret payının bir yıl gecikmeli değerinin yer aldığı GMM tahmin sonuçlarına bakıldığında ise, gecikmeli değer ücret payı üzerindeki etkisini gösteren katsayının istatistiksel olarak anlamlı, negatif bir değere sahip olduğu gözlenmektedir (Tablo 2; GMM: Model 2). Ücret payının uyarlanma hızı olarak ifade edilen bu katsayının 0'a yakın olması uyarlanma hızının yüksekliğini ifade ederken, negatif oluşu ise "convergence"ın varlığına, diğer bir deyişle ücretlerin ülkeler arasında birbirine yakınsadığına işaret etmektedir.

Kâr oranlarının bir önceki dönem değeri ile ilişkisinin ise istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 3; GMM: Model 1-5).

Modelde hem ücretleri hem de kâr oranlarını açıklayıcı değişken olarak yer alan "işgücü piyasası regülasyonlarının (β : istihdamı korumada katılık derecesi)", ücretler üzerinde istatistiksel olarak anlamlı, ve pozitif bir etkisi söz konusuysen (Tablo 2; FE ve GMM: Model 3), kâr oranlarını negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 3; FE: Model 4 ve 5, GMM: Model 5). Söz konusu durum,

Tablo 2: Ücret Payının Belirleyicileri, 1998-2008. (Sabit Etkiler ve GMM, Bağımlı Değişken: Ücret Payı (ws))

Değişkenler	Sabit Etkiler			GMM		
	Model (1) ws	Model (2) ws	Model (3) ws	Model (1) ws	Model (2) ws	Model (3) ws
L.ws				0.051 [0.079]	-0.164** [0.052]	-0.112 [0.082]
lnlp	-0.107** [0.018]	-0.103** [0.021]		-0.078* [0.034]	-0.116* [0.049]	
epl		-0.003 [0.010]	0.692** [0.185]		-0.012 [0.021]	0.740* [0.371]
lpepl			-0.040** [0.011]			-0.043* [0.021]
Constant	2.365** [0.320]	2.314** [0.371]	0.496** [0.022]	1.832** [0.585]	2.632** [0.847]	0.574** [0.064]
Gözlem Sayısı	306	271	271	242	213	213
R ²	0.114	0.094	0.057			
Ülke Sayısı	33	32	32	32	27	27

Not: Parantez içindekiler Standart Hataları göstermektedir.

* %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı; ** %1 anlamlılık düzeyinde anlamlı; *** %10 anlamlılık düzeyinde anlamlı

Tablo 3: Kâr Oranının Belirleyicileri, 1998-2008. (Sabit Etkiler Modeli ve GMM, Bağımlı Değişken: Kâr Oranı (pr))

Değişkenler	Sabit Etkiler					GMM				
	Model (1)	Model (2)	Model (3)	Model (4)	Model (5)	Model (1)	Model (2)	Model (3)	Model (4)	Model (5)
	pr	pr	pr	pr	pr	pr	pr	pr	pr	pr
L.pr						0.089	-0.030	0.030	0.386	-0.058
						[0.158]	[0.095]	[0.195]	[0.269]	[0.115]
kp	0.587**	0.606**	0.568**		0.564**	0.541**	0.640**	0.524**		0.570**
	[0.024]	[0.025]	[0.029]		[0.028]	[0.076]	[0.047]	[0.076]		[0.054]
lnlp		0.082**					0.090**			
		[0.012]					[0.026]			
epl				-0.592**	-0.520**				-0.263	-0.685**
				[0.199]	[0.121]				[0.462]	[0.246]
lpepl			0.000	0.034**	0.030**			0.000	0.015	0.040**
			[0.000]	[0.011]	[0.007]			[0.001]	[0.026]	[0.014]
Constant	-0.034*	-1.513**	-0.035	0.325**	-0.040***	-0.035	-1.651**	-0.016	0.202**	-0.047***
	[0.015]	[0.210]	[0.024]	[0.024]	[0.023]	[0.033]	[0.453]	[0.029]	[0.076]	[0.026]
Gözlem Sayısı	338	306	271	271	271	270	242	213	213	213
R ²	0.659	0.686	0,616	0.036	0.644					
Ülke Sayısı	34	33	32	32	32	34	32	27	27	27

Not: Parantez içindekiler Standart Hataları göstermektedir.

* %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı; ** %1 anlamlılık düzeyinde anlamlı; *** %10 anlamlılık düzeyinde anlamlı

istihdamı korumaya yönelik yapılan katı düzenlemelerin, diğer bir ifadeyle mevzuatta çalışmanı koruyucu hükümlerin 'katılık' derecesindeki artışın ücretler üzerinde olumlu bir etki yarattığını, kâr oranlarını ise düşürdüğünü göstermektedir.

Son olarak, ücret ve kâr için kurgulanan modellerde açıklayıcı değişken olarak yer alan İstihdam Koruma Mevzuatı Endeksi (epl) ile işgücü üretkenliği (lp) arasındaki etkileşimin ($lp\text{ep}l$) değişkenine baktığımızda ise, söz konusu değişkenin ücret modellerinde negatif (Tablo 2; FE ve GMM: Model 3), kâr modellerinde ise pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir (Tablo 3; FE: Model: 4 ve 5, GMM: Model 5).

Bu bulgu, istihdamı korumadaki katılık derecesinin (epl) ücretler üzerindeki artırıcı etkisinin işgücü üretkenliği arttıkça azaldığını göstermektedir. Diğer bir ifade ile istihdamı korumadaki katılığın ücreti artırıcı etkisi daha düşük üretkenliğe sahip ekonomilerde daha fazladır. Dolayısıyla Türkiye gibi üretkenliğin düşük, işsizliğin fazla olduğu ülkelerde istihdamı koruyucu düzenlemeler daha fazla önem arz etmektedir. Çünkü yüksek üretkenliğe sahip ekonomilerde istihdamı koruyucu düzenlemelerin ücrete etkisinin çok daha düşük olduğu anlaşılmaktadır.

Kârda ise tam tersi bir durum söz konusudur: Her iki kâr modelinde de epl değişkeni negatif iken, etkileşim teriminin ($lp\text{ep}l$) pozitif olması, istihdamı korumada katılığın kâr üzerindeki azaltıcı etkisinin üretkenlik artışı ile birlikte azaldığı veya yok olduğu söylenebilir. Başka bir ifade ile söylemek gerekirse, tahmin sonuçları, üretkenliğin düşük olduğu ekonomilerde istihdamı korumada katılığın kâr üzerindeki olumsuz etkisinin yüksek üretkenliğe sahip ekonomilere göre daha yüksek olduğuna işaret etmektedir. Sonuç olarak, üretkenlikteki artışın, "istihdamı korumadaki katılık derecesi (epl)"nin ücretler üzerindeki olumlu ve kâr üzerindeki olumsuz etkisini azalttığını ileri sürebiliriz.

Sonuç

İşgücü piyasasında 1998-2008 döneminde istihdamın korunmasına yönelik regülasyonların 34 OECD ülkesi için ücret payı ve kâr oranları üzerindeki etkisinin incelendiği bu çalışmada, istihdamı korumadaki artışın ücretleri artırırken kâr oranlarında düşüşe neden olduğu, işgücü üretkenliğindeki artışın ise kâr oranlarını artırırken, ücretleri negatif etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, ana iktisat kuramının özellikle üretkenlik-ücret ilişkisi ile ilgili öngörüsüne ters düşmektedir. Zira emeğin ücretinin emeğin marjinal ürün değerine eşit olması gerektiğini savunan bu kurama göre üretkenlik artışlarının ücret artışına yansıyor olması gerekmektedir. Ancak bu çalışmadaki bulgu bu teoriyi desteklememekle birlikte üretkenlik artışlarının ücretlerden ziyade kâra yansıdığını göstermektedir.

Bu çalışmanın bir diğer önemli sonucu ise istihdamı korumadaki katılık/esneklik derecesinin ücret ve kâr üzerine etkisinin üretkenlik düzeyinden bağımsız olmadığı bulgusudur. Zira bulgular, istihdamı korumadaki katılık derecesinin ücretler üzerindeki artırıcı etkisinin işgücü üretkenliği arttıkça azaldığını,

diğer taraftan, kâr üzerindeki azaltıcı etkisinin ise üretkenlik artışı ile birlikte azaldığını veya yok olduğunu göstermektedir. Diğer bir ifade ile istihdamı korumadaki katılığın ücreti artırıcı etkisi daha düşük üretkenliğe sahip ekonomilerde daha fazladır. Dolayısıyla Türkiye gibi üretkenliğin düşük, işsizliğin fazla olduğu ülkelerde istihdamı koruyucu düzenlemeler daha fazla önem arz etmektedir. Çünkü yüksek üretkenliğe sahip ekonomilerde istihdamı koruyucu düzenlemelerin ücrete etkisinin çok daha düşük olduğu anlaşılmaktadır.

Bu çerçevede yapılan ampirik analiz neticesinde üretkenlikteki artışın, istihdamı korumadaki katılık derecesinin ücretler üzerindeki olumlu ve kâr üzerindeki olumsuz etkilerini azalttığını ileri sürmek mümkündür. Bu ise çalışanların üretimden aldığı payın küçülmesine, sermayedarların payının ise artmasına neden olabilmektedir. Çünkü bu çalışmada elde ettiğimiz bulgular, katı olduğu iddia edilen işgücü piyasalarının üretkenlikle birlikte değerlendirildiğinde gerçekte katı işgücü piyasalarının doğurduğu ileri sürülen olumsuz sonuçların ortaya çıkmadığını göstermektedir. Örneğin katı işgücü piyasalarının kar azaltıcı etkisi üretkenlik düzeyi ile birlikte hafiflemekte veya yok olmaktadır.

Benzer şekilde, işsizliğin işgücü piyasasındaki katılıklarından kaynaklandığını ileri süren neo-liberal iktisat politikaları, istihdam biçimlerinde ve çalışma sürelerinde esneklik düzenlemeleri ile bu sorunun çözülebileceğini savunmaktadır. Oysa işgücü piyasalarının esneklik/katılık derecesinin ücret, kar, istihdam gibi değişkenler üzerindeki etkisi üretkenlik, teknolojik gelişme, talep yapısı vb. birçok diğer değişkenle etkileşim içerisinde olup net etki ciddi farklılıklar gösterebilmektedir.

Sonuç olarak, işgücü piyasalarının katı olduğu iddiası üzerine uygulama alanı bulan; fakat artan sömürünün doğrudan bir göstergesi olan ve 'yeni' olmamakla birlikte bu günün 'standart'ı haline gelen bu politikalar ücret ve üretkenlik arası bağın kopmasıyla işçilerin karşılığı ödenememiş emek-zamanının bir ürünü olan artık değer oranının artmasına ve dolayısıyla işçilerin bölüşümden aldığı payın olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır.

KAYNAKÇA

- Akyıldız, H. ve Karabıçak, M. (2002) “Verimlilik ve Ücret İlişkinin Analizi” **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 7, 57-76.
- Andersen, S. K. ve Mailand, M. (2005) “The Danish Flexicurity model: The Role of The Collective Bargaining System” **Employment Relations Research Centre Department of Sociology University of Copenhagen, Faos**.
- Ataman, B.C. (1998) “İşsizlik Sorununa Yeni Yaklaşımlar” **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 53(1), 60-72.
- Atkinson, J. ve Meager N. (1986). Changing Working Patterns: How Companies Achieve Flexibility to Meet New Needs, National Economic Development Office (NEDO).
- Baker, D., Glyn, A., Howell, D. ve Schmitt, J. (2002) “Labor market institutions and unemployment: A critical assessment of the cross country evidence” **CEPA Working Papers**, WP(17).
- Bean, C. (1994) “European Unemployment: A survey” **Journal of Economic Literature**, (32), 573- 619.
- Bertola, G., Boeri, T. ve Cazes, S. (1999) “Employment Protection and Labour Market Adjustment in OECD Countries: Evolving Institutions and Variable Enforcement” **ILO Employment and Training Papers**, (48), Geneva.
- Bhalla, A. ve Lapeyere, F. (1997) “Social Exclusion: Towards an Analytical and Operational Framework” **Development and Change**, 28(3), 413-433.
- Boyer, R. (1990) “The Capital Labor Relations in OECD Countries: From the Fordist “Golden Age” to Contrasted National Trajectories” **Working Paper CEPREMAP** n. 9020.
- Casebourne J. J. (2003). **Work, Poverty and Welfare Reform: Welfare-to-Work Programmes for Lone Parents in Depressed Local Labour Markets**, Yayınlanmış Doktora Tezi: Cambridge Üniversitesi
- Chen, Y-F., Snower, D. J. ve Zoega, G. (2003) “Labour Market Institutions and Macroeconomic Shocks” **Labour**, 17 (2), 247- 270.
- Cranford, C., Vosko, L. ve Zukewich, N. (2003) “Precarious Employment in The Canadian Labour Market: A Statistical Portrait” **Just Labour**, (3), 6-22.
- Dull, N. (2003)” Is Precarious Employment Shaping European Labour Markets? Assessing and Accounting for Precarious Employment in Five European Countries” **15th Annual Meeting of the Society of Advanced Economics in Aix-en-Provence**, Haziran 26-28. <http://www.economix.org/pdf/ECONOMIX-SASE-duell-nicola.pdf> (21.08.2014).
- Dünya Bankası (1995) **World Development Report: Workers in An Integrating World**, Washington, D. C.

- Dünya Bankası (2014) World Development Indicators. Washington: The World Bank. <http://data.worldbank.org>, 24.02.2014
- ECLAC (2000) **Part-Time Work in Chile: Is It Precarious Employment? Reflections From a Gender Perspective**, Women and Development Series. Santiago.
- Elmeskov, J., Martin, J. ve Scarpetta, S. (1998). “Key lessons for labour market reforms: evidence from OECD countries’ experiences” **Swedish Economic Policy Review**, (5), 205-252.
- Ercan, F. ve Özar, Ş. (2000) “Emek Piyasası Teorileri ve Türkiye’de Emek Piyasası Çalışmalarına Eleştirel bir Bakış”, **Toplum ve Bilim Dergisi**, (86), 22-71.
- Erdut, T. (2004) “Yaşam Boyu Sosyal Koruma” **İş ve Gelir Güvencesi, I. Ulusal Sosyal Politika Kongresi**, 22-24 Ocak, Ankara: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) Yayınları, 131-155.
- Eres, B. ve Bahçe, S. (2009) “Türkiye’de Kârlılık Yönelimi: İmalat Sanayi 1980-2000” **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 64(2), 98-118.
- Eşiyok, B. Ali, (1999), **İmalat Sanayinde (Kamu-Özel sektör ayrımı ekseninde) Ücret ve Verimlilik Serilerinin İstatistikî ve Ekonometrik Bir Analizi**, Türkiye Kalkınma Bankası Araştırma Müdürlüğü, Ankara.
- Fedderke, J. W. ve Mariotti, M. (2002) *Changing labour market conditions in South Africa: a sectoral analysis for the period 1970–1997*, South African Journal of Economics, 70(5), 830–864. <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.18136982.2002.tb00047.x/abstract> (06.08.2014).
- Ferrera, M., Hemerijck, A. ve Rhodes, M. (2001) “The Future of The European ‘Social Model’ in The Global Economy” **Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice**, 3(2), 163-190.
- Görmüş, A. (2009) “Küreselleşme Sürecinde Başlıca İşgücü Piyasası Reformları” **Kamu-iş**, 10(3), 177-200.
- Göztepe, Ö. (2012) “Yeni Dönemin Satırbaşları” Göztepe, E. (der.) **Güvencesizleştirme: Süreç, Yanılgı, Olanak** içinde, Ankara: Nota Bene Yayınları, 15-60.
- Guan, X. (2001) “Globalization, Inequality and Social Policy: China on the Threshold of Entry into the World Trade Organization” **Social Policy and Administration**, 35(3), 242-257.
- Güneş, Ş. (2007) “İmalat Sektöründe Verimlilik ve Reel Ücret İlişkisi: Bir Koentegrasyon Analizi” **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, 14(2), 276-287.
- ILO (1995) **An ILO Report: World Employment**, Geneva
- ILO (2005) **Flexibility in Workplaces: Effects on Workers, Work Environment and The Unions**. (Ed: I. U. Zeytinoglu), Geneva.
- Jong, H. D. ve Soete, A. (1997) *Comparative Productivity and Structural Change in Belgian and Dutch Manufacturing, 1937-1987*. Research Memorandum, No: GD-36, Groningen Growth and Development Centre, Groningen.

- [https://www.rug.nl/research/portal/publications/pub\(f15c7eab-801c-43ba-935e-68df1a34d013\).html](https://www.rug.nl/research/portal/publications/pub(f15c7eab-801c-43ba-935e-68df1a34d013).html) (07.02.2015).
- Kılıçaslan, Y. ve Taymaz, E. (2008) “*Labour Market Institutions and Industrial Performance: An Evolutionary Study*” **Journal of Evolutionary Economics**, 18, 477–492.
- Kuban A. (2000) “İş Hukukunda Esneklik Tartışması Üzerine Bir Değerlendirme” **İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni** (4), 51-68.
- Kugler, A. D. (2004) “The effect of job security regulations on labor market flexibility: Evidence from the colombian labor market reform” **NBER Working Paper Series**. 1050 Massachusetts Avenue Cambridge, MA 02138.
- Kuzgun, İ. K. (2005) “Türkiye’de Kısa Çalışma Uygulaması” **Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 23(2), 33-52.
- Küçükçiftçi, S., Ansal, H., Onaran, Ö. ve Orbay, Z. B. (2000) **Türkiye Emek Piyasasının Yapısı ve İşsizlik**, İstanbul: Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayınları.
- Marquetti, A. (2004) *Do Raising Real Wages Increase The Rate of Labor-Saving Technical Change? Some Econometric Evidence* *Metroeconomica*, 55(4), 432.441.<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1467999X.2004.00201.x/abstract> (05.01.015).
- Marquetti, A. ve Foley, D. (2012). Extended Penn World Tables v. 4.0 (EPWT 4.0), <https://sites.google.com/a/newschool.edu/duncanfoleyhomepage/home/EPWT>. (27.12.2013)
- Martin, P. (6 Aralık 2014) *Dünya Kapitalizminin Durumu: Emek Üretkenliğinde Artış, Gerçek Ücretlerde Düşüş*. Dünya Sosyalist Web Sitesi, <http://www.wsws.org/> (15.10.2013).
- Marx, K. (2008) **Ücretli Emek ve Sermaye: Ücret, Fiyat ve Kar** (Çev: S. Belli). Ankara: Sol Yayınları.
- Marx, K. (2011) **Kapital (Cilt I)**. (Çev.: M. Selik ve N. Satlıgan). İstanbul: Yordam Yayınları.
- MESS (2002) **Çalışma Sürelerinde Esneklik**, İstanbul.
- Millea, M. (2002) *Disentangling The Wage-Productivity Relationship: Evidence From Select OECD Member Countries*, *International Advances in Economic Research* (IAER), 8(4), 314-323. <http://link.springer.com/article/10.1007/BF02295506> (03.03. 2014).
- Milner, S. (2001) *Globalisation and Employment in France: Between Flexibility and Protection?* *Modern and Contemporary France*. 9(3), 327-337. <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09639480120065971#.VV> Dwbnvntmko (03.07.2013).
- Monastiriotes, V. (2003) “A Panel of Regional Indicators of Labour Market Flexibility: The UK 1979-1998” **Discussion Paper Series**, Royal Holloway University of London.

- Mourre, G. (2006) “Did the pattern of aggregate employment growth change in the Euro Area in the late 1990s?” **Applied Economics** (38), 1783-1807.
- Munck, R. (2003) **Emeğin Yeni Dünyası** (Çev: M. Tekçe), İstanbul: Kitap Yayınevi.
- Munoz, R. ve Llorente, B. (2002) “Spain and The Neo- Liberal Paradigm” **Center for Economic Policy Analysis (CEPA) Working Papers**. New York.
- Nickell, S. (1997) “Unemployment and labour market rigidities: Europe versus North America” **Journal of Economic Perspectives**, 11(3), 55-74.
- Nickell, S. ve Layard, R. (1999) “Labour Market Institutions and Economic Performance” (Ed: O. Ashenfelter ve D. Card), **Handbook of Labor Economics** içinde Amsterdam North-Holland, 3029- 3084.
- Nickell, S. (2003) **A Picture of European Unemployment: Success and Failure**, The Centre for Economic Performance, London.
- OECD (1996) **OECD Economic Surveys: Turkey 1996**, Paris.
- OECD (2004) **Employment Outlook**, Paris
- OECD (2012) **Employment Outlook**, Paris.
- OECD (2013). *Calculating Summary Indicators of EPL Strictness Methodology*. <http://www.oecd.org/employment/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm> (01.12.2013).
- Onaran, Ö. (2001) “Türkiye’de İktisadi Tercihlerin Sermaye Birikim Rejimi Açısından Değerlendirilmesi: Yüksek Karlar Toplumsal Meşruluğunu Nerden Alır?” **İktisat Dergisi**. Sayı: 418-419, 22-30.
- Onaran, Ö. (2002). *Measuring Wage Flexibility: The Case of Turkey Before and After Structural Adjustment*. **Applied Economics**, 34(6), 767-781. <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00036840110056934>(19.10.2014).
- Öke, M. K. ve Kurt S. (2004) “Yeni Süreç ve Sendikaların Temsil Sorunu”, (Ed: A. H. Köse, F. Şenses ve E. Yeldan) **Küresel Düzen: Birikim, Devlet ve Sınıflar (Korkut Boratav’a Armağan) (3. Baskı)** içinde, İstanbul: İletişim Yayınları, 399-425.
- Özşuca, Ş. T. (2003) “Küreselleşme ve Sosyal Güvenlik Krizi” **Ekonomik Yaklaşım Dergisi**, 14(48), 25-44.
- Pillay, D. (1999) “The Human Cost of Sub-Contracting/Outsourcing” **The Journal of South African Mining and Metallurgy**, July/August, 193-196.
- Quinlan, M. ve Mayhew, C. (1999) “Precarious Employment Workers’ Compensation” **International Journal of Law and Psychiatry**. 22(5-6), 491-520.
- Robinson, P. (2000). “The Insecure Workforce”, (Ed: E. Heery ve J. Salmon) **Insecurity and The Flexible Workforce** içinde, Routledge, London.
- Saavedra, J. ve Torero, M. (2000). *Labor market reforms and their impact on formal labor demand and job market turnover: The case of Peru*. Inter- American Development Bank Working Papers. WP (R- 394) <http://www.iadb.org/en/research-and->

- data/publication-details,3169.html?pub_id=r-394 (17.02.2012).
- Sapancalı, F. (2005) **Sosyal Dışlanma**, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları
- Scarpetta, S. (1996). “Assesing the role of labour market policies and institutional settings on unemployment: A cross – country study” **OECD Economic Studies** (26), 43-98
- Selamoğlu, A. (2002) “Gelişmiş Ülkelerde İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışı ve Etkileri” **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 4(2), 33-63.
- Solow, R. M. (1998) *What is Labour- Market Flexibility? What is It Good For?* The British Academy, **Keynes Lecture in Economics**, 97, 189-211. <http://www.britac.ac.uk/pubs/src/keynes97/text2.html> (04.06.2014).
- Süalp, M. N. (2014). “Taşerondan Kiralık İşçiliğe: “Yeni” İstihdam Biçimleri” **Emek Süreçlerindeki Dönüşüm ve Yeni İstihdam Biçimleri** içinde, İstanbul: DİSK-AR, 18-27
- Taymaz, E. ve Suiçmez, H. (2005) “Türkiye’de Verimlilik, Büyüme ve Kriz” **Türkiye Ekonomi Kurumu Tartışma Metni**, Nisan, Ankara.
- Taymaz, E., Voyvoda, E. ve Yılmaz, K. (2008) “Türkiye İmalat Sanayinde Yapısal Dönüşüm, Üretkenlik ve Teknolojik Değişme Dinamikleri” **ERC Working Papers in Economics**, 08/04 Kasım, Ankara
- TBMM (2012) *İstanbul Milletvekili Mahmut Tanal’ın 7/9123 esas no’lu yazılı soru önergesine 19 Eylül 2012 tarihinde verilen cevap* www.tbmm.gov.tr (14.01.2015).
- Tella, R. ve Culloch, R. M. (1999) *The consequences of labor market flexibility: Panel evidence based on survey data*. ZEI Working Paper B 02-99. <http://www.econstor.eu/handle/10419/39517> (28.07.2013).
- Temiz, H. E. (2004) “Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması” **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2(2), 55-80.
- TİSK (1999) **Çalışma Hayatında Esneklik**. Ankara.
- Tunçcan Oğan, N. (2004) “Esneklik Yaklaşımının İstihdam Hacmi Açısından Değerlendirilmesi” **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 3(3), 123-142.
- TÜİK (2008) *Hanehalkı İşgücü İstatistikleri*, Kasım, <http://www.tuik.gov.tr/> (15.10.2014)
- Vosko, L. F. (2003) “Gender Differentiation and The Standard/Non-Standard Employment Distinction in Canada, 1945 to The Present”, (Ed: D. Juteau) **Social Differentiation: Patterns and Processes** içinde, Toronto: University of Toronto Press, 25-80.
- Werner, H. (1999) “Countries With Successful Employment Policy-What is Behind Their Success” **Institute for Employment Research; Labour Market Research Topics**.
- Wilthagen, T. ve Tros, F. (2003) “Dealing With the “Flexibility- Security- Nexus” Institutions, Strategies, Opportunities and Barriers” **Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies – University of Amsterdam**.
- Yeldan, E. (29 Mart 2006) *İşgücü Piyasalarında Yapısal Dönüşüm*

<http://www.sendika.org/2006/03/isgucu-piyasalarinda-yapisal-donusum-erinc-yeldan/> (03.15.2014).

Yeldan, E. (3 Mayıs 2010a) “Ekonomi” Emeği Güvencesizleştirerek “Toparlanıyor”” **Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası.**

Yeldan, E. (24 Şubat 2010b) *İstihdamsız Büyüme, Esnek İşgücü.* Ekonomi Politik

Yeldan, E. (25 Nisan 2012a) “İşgücü Piyasalarının Katılığı Üzerine” **Cumhuriyet Gazetesi**

Yeldan, E. (4 Haziran 2012b) “Türk İşgücü Piyasaları Ne Kadar “Katı”?” **Türkiye Maden İşçileri Sendikası.**

Yeldan, E. (2012c) **“Ulusal İstihdam Stratejisi” Belgesi Üzerine Makro Ekonomik Bakış,** Ulusal İstidam Stratejisi Sempozyumu, Ankara: Türk-İş Yayınları, 7-12.

Zeytinoglu, E. (2012) “Çalışma barışına katkısı olabilecek bir sistem: Esneklik” **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,** 11(22), 157-175

