



Maliyet Hastalığı Hipotezi: Türkiye’de Kamu ve Özel Sektör Ücretleri Üzerine bir Uygulama

Murat ASLAN¹
H. Kürşad ASLAN²

Özet: Türkiye’de eğer kamu sektöründe çalışanların (memur ve işçilerin) reel ücretleri ile özel sektör çalışanların (işçilerin) reel ücretleri arasında bir ilişki mevcut ise, Baumol ve Bowen (1966) çalışmasında ortaya koyduğu “maliyet hastalığı” hipotezinin kısmen de olsa Türk kamu sektörü için önemli olabileceği sonucuna varılabilir. Bu çalışmada kamu sektörü hizmet üretiminde önemli bir maliyet unsuru olan ücretlerin özel sektör ücretleri ile ilişkisi Türkiye bağlamında 1963-2006 dönemi için araştırılmış ve böyle bir ilişkinin var olduğu ekonometrik yöntemler kullanılarak gösterilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Maliyet Hastalığı, İskandinav Modeli, Kamu Ücretleri, Nedensellik Analizi, Dağılımlı Gecikmeli Değer Regresyonu.

An Application of the Cost Disease Hypothesis on Public and Private Sector Wages in Turkey

Abstract: If there exist meaningful link between wages for public sector employees (officers and public workers) and private sector where the former tend to demonstrate lower productivity increase than the latter, the “cost disease” hypothesis brought to literature by Baumol-Bowen (1966) study might be at least partially acceptable for Turkish public sector. The objective of this study is by using econometric techniques to investigate the existence of such links between private and public sector wages using Turkish yearly data for 1963-2006 period. According to the results of statistical methods used in this study, there exist statistically significant effects of private sector wages over public sector wages.

Keywords: Cost Disease, Scandinavian Model, Public Sector Wages, Granger Causality, Distributed Lag Model.

GİRİŞ

Tarihsel olarak bazı sektör ya da iş alanlarında verimlilik artışı yok ya da yok denecek kadar az iken bu sektör ya da iş alanlarında elde edilen ücretler verimlilik artışlarının çok daha üzerinde olduğu gözlemlenmiştir. Bu durum bilimsel disiplin sistematığına göre Baumol ve Bowen’un 1960’lı yıllarda yapmış olduğu çalışmalar ile ortaya konulmuştur.³ Bu yazarlara göre,

¹ Yrd. Doç. Dr. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Maliye Bölümü

² Arş.Gör. Kent State University, Uluslararası İlişkiler ve Kamu Yönetimi Bölümü, Ohio ABD.

³ Baumol, W. J. ve Bowen W. G. (1966).

orkestra, tiyatro ve opera gibi gösteri sanatlarında çalışan insanlar, bu alanda 100 veya 200 yıl önce çalışan insanlardan daha verimli olmamalarına rağmen 100 veya 200 yıl önce çalışanlara göre çok daha yüksek ücretler kazanmaktadırlar. Bu durum neoklasik ücret modeli ile bağdaşmamaktadır. İşte bazı sektörlerde gözlemlenen ücret artışlarının o sektör ya da iş kolunda gözlemlenen verimlilik artışlarının üzerinde kalması durumuna literatürde “maliyet hastalığı” ya da “Baumol ve Bowen” hipotezi olarak bilinmektedir.

Maliyet hastalığı hipotezine konu olan iş alanları ya da sektörlerin ortak özelliği üretim fonksiyonlarının genelde emek-yoğun olmaları ve emek ile sermaye arasında ikame esnekliğinin oldukça sınırlı olmasıdır. Bu sektörlerden farklı olarak, sermayenin yoğun şekilde kullanıldığı bazı sektörlerde ise teknoloji-kaynaklı verimlilik artışları gözlemlenmekte ve bu teknoloji-kaynaklı verimlilik artışları beraberinde ücret artışlarını da getirmektedir. Eğer verimlilik artışlarının nispeten düşük olduğu sektörlerde ücret artışları verimlilik artışlarının nispeten yüksek olduğu sektörler ile paralel bir seyir izlerse, düşük verimlilik gösteren sektörlerde “nispi” maliyetler artacaktır. İşte “maliyet hastalığı” kavramından anlaşılması gereken şey, verimlilikleri düşük olan sektörlerde hızlı ücret artışlarının yarattığı maliyet ya da nispi maliyet artışlarıdır.

Maliyet hastalığı hipotezini neo-klasik ücret modelinden bir sapma şeklinde okumak mümkündür. Faktör piyasalarında gözlemlenen ve neo-klasik ücret modeli ile örtüşmeyen durumların neler olduğu ve bu durumları iktisadi düşünce mantığı ile açıklamayı amaçlayan geniş bir teorik ve ampirik literatür mevcuttur. Bu modellerden bu çalışma ile de yakından ilgili olan önemli bir model İskandinav ücret modelidir. İlk olarak Aukrust tarafından Norveç için 1970’li yıllarda geliştirilen bu model, bir sektördeki ücretlerin diğer sektörlerle nasıl yayıldığını (wage spill-over) açıklamaya çalışmaktadır (Johansen ve Strom, 2001 ve Friberg, 2007).

İskandinav model, bir ülkede tüm ücretlerin uzun dönemde dünyadaki reel ücretler ile paralel bir seyir izleyeceği noktasından hareket eder. Bu model, dünya genelinde ücretlerin bir trenin lokomotif ve vagonları misali birbirlerini aynı yöne doğru çeken bir sistem gibi kurgulamaktadır. Bu modele göre, ticarete elverişli (tradable) sektörlerde (örneğin imalat sanayi) çalışan işçiler dünyanın hemen her yerinde (döviz kuru etkisi arındırılarak) benzer ücretler kazanacaklardır. İskandinav modelde ticarete yakın sektörlerdeki ücretler, ücret treninin lokomotif görevini görürler. Ticarete yakın olmayan (ya da bir trende vagon durumunda olan) sektörlerdeki (örneğin hizmet sektörü, kamu sektörü) ücretler ise ticarete yakın olan sektörleri takip ettiği hipotez edilmektedir. Halmlund ve Ohlsson’un 1992 yılında İskandinav modeli ekseninde İsveç için kurguladığı ampirik çalışmada özel sektör (ticarete yakın sektör) ile kamu sektörü (ticarete

yatkın olmayan sektör) ücretleri arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki bulmuştur.

Kamu sektörünün ürettiği mallar için piyasa talep eğrisinin elde edilmesindeki zorluklar sebebi ile ampirik anlamda verimlilik tanımı yapmak oldukça sıkıntılıdır. Durum böyle olmasına rağmen, teorik literatürde Baumol (1967) yılında Amerika için sorduğu soruyu Türkiye için öyküler isek: "...bir öğretmenin çocuklara okuma-yazma öğretmesi, bir hâkimin davaya bakması gibi sosyal mallar düşünüldüğünde bu işleri bugün yapan kişiler bu işleri 10 ya da 20 yıl önce yapanlardan ne kadar verimlidirler?" Teorik anlamda Baumol (1967) tarafından kamu sektörünün özel sektör (özellikle imalat sektörü) ile karşılaştırıldığında verimlilik artışları sınırlı kalmasına rağmen ücret artışları özel sektör ücret artışları ile yakından bağlantılı ise "maliyet hastalığı" kamu sektörü için geçerli olacaktır. Kamu sektöründe verimlilik artışları hesaplamasındaki zorluklar ve özellikle de hesaplanmasının subjektif varsayımlara dayanması nedeni ile bu çalışmaya dahil edilmemiştir. Bu anlamda bu çalışma çok daha mütevazı bir hedef olan kamu ve özel sektör ücretleri arasında bir ilişkinin var olup olmadığını incelemiştir. Bu çalışmanın amacı İskandinav modelinden hareketle, Türkiye'de özel sektör ücretlerinde meydana gelen değişmelerin kamu sektörü ücretlerine etkisi olup olmadığını araştırmaktır. Şu anki bilgimize göre, Türkiye için buna benzer bir çalışma şu ana kadar yapılmamıştır. Bu çalışmada 1963-2006 döneminde yıllık veriler kullanılarak kamu sektörü işçi, kamu sektörü memur ve özel sektör işçi ücretlerinde meydana gelen değişmelerin birbirleri üzerindeki etkiler araştırılmıştır. Yapılan istatistiki analizler çerçevesinde, özel sektör işçi ücretlerinden kamu sektörü işçi ve kamu sektörü memur ücretlerine doğru yayılma olduğu ve bu yayılmanın özellikle kamu işçi ücretlerinde çok daha belirgin olduğu gözlemlenmiştir.

Bu çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Takip eden bölümde ücret teorileri üzerinde literatür taraması yapılacaktır. Daha sonraki bölümde Türkiye'de 1963-2006 döneminde genel olarak istihdam ve ücretlerin yanı sıra, kamu ve özel sektörde istihdam ve ücretler hakkında bilgiler verilecektir. Üçüncü bölümde araştırılmak istenen sorular ile paralel olarak tasarlanan Granger-nedensellik analizi ve regresyon analizi ve bu analizlerin sonuçları ortaya konularak, bulgular yorumlanacaktır. Kısa bir toparlama ve değerlendirme ile çalışma sonlandırılacaktır.

ÜCRET VE İSTİHDAM MODELLERİ

İşgücü piyasalarında ücret ve istihdam gibi konular hakkında kurgulanan modeller genelde referans olarak neoklasik modeli kullanmaktadır.

Neoklasik teori, tam rekabet piyasası varsayımlarının geçerli olduğu bir iktisadi çerçeveden hareket ederek reel ücretlerin emek arz ve talebini dengeye getiren bir araç olarak ele alır. Neoklasik sistemde fiyat mekanizması mükemmel bir kaynak tahsis mekanizması vasfı ile bir çalışana (ya da bir gruba) yapılacak ücret ödemelerinin bu çalışanın (ya da grubun) yaratılan ilave değere yapmış olduğu katkısı nispetinde olacağı sonucuna götürür. Diğer bir deyişle, bir firma (sektör) için bir üretim faktörüne olan talep (L), bu faktörün marjinal getirisi (MP) ile bu faktörün maliyetinin (W) eşitlenmesi ile elde edilecektir. Ters fonksiyon (inverse function) mantığı ile ücret düzeyi verimliliğin (ya da bu faktörün marjinal veriminin) bir fonksiyonu olarak yazılabilir: $W=f(MP)$.⁴

Neoklasik ekonomik teori, bir ekonomide işçilerin kalitelerinde (ya da verimliliklerinde) farklılık, iş kolunun ya da işin niteliğinin birtakım risk unsurları içermesi, yıpratıcı olması gibi nedenlerden dolayı ücretlerde farklılıklar olabileceğini kabul etmektedir. Neoklasik yaklaşım çerçevesinde geliştirilen beşeri sermaye modellerinde, bir ülkede ya da bir sektörde çalışanların kazandıkları ücretler arasındaki farkları açıklamak için eğitim, bilgi ve beceri düzeyleri ve tecrübe farklılıkları gibi değişkenler önem arz etmektedir (Hyclack ve diğ. 2005).

Birçok piyasada olduğu gibi işgücü piyasalarında da Walrasyan sistemin tam olarak çalıştığı söylenemez. İşgücü piyasalarında, ortaya çıkan ve neoklasik sistemin varsayımlarındaki eksikliklerden yola çıkarak bu piyasaları tasvir etmeye çalışan pek çok teorik model geliştirilmiştir. Literatürde kurumsal ve yapısal [institutional] faktörlerin (sendikaların pazarlık güçleri, vergi, sosyal güvenlik primleri ve cinsiyet) varlığı da işgücü piyasalarının neoklasik yörüngeden sapmasına neden olabileceği bildirilmektedir. Örneğin, sendikalı işçilerin ücretlerinin, tam rekabet piyasası koşullarına yakın şartlarda çalışan sendikasıız işçilere göre daha yüksek olduğu bilinmektedir (Turan, 2001 :3).

Walrasyan sistemden ayrılışa verilebilecek önemli bir teorik örnek Etkin Ücret Modelidir [Efficiency Wage Model]. Bu teorik model, pek çok ülkede gözlemlenen cari ücretlerin sistematik olarak neoklasik modelin işaret ettiği ücret seviyesinin üzerinde belirlenmesini açıklamak için kurgulanmıştır. Az gelişmiş ülkeler için, neoklasik modele nispetle daha yüksek ücret ödenmesindeki en önemli etkenin ödenen ücret ile çalışanların fiziki varlıklarının devam ettirilmesi için gereken minimumlar arasında kurulan ilişkiden kaynaklanmaktadır.

⁴ Emek arzı (saat gün, hafta vs.) ile reel ücret arasındaki ilişki gelir ve ikame etkilerinin nispi büyüklüğüne bağlıdır. Bu konu ile ilgili teorik model için bkz. Becker (1965).

Gelişmiş ülkeler açısından 'etkin-ücret' geliştirmekte olan ülkelere göre daha farklı nedenlerden ödenmektedir. Bu yönde geliştirilen pek çok model olmakla beraber, önemli olan modelleri şu şekilde sıralanabilir; kaytarma modeli [shirking model], etkin kontrat modeli [efficient contract], ve histeri modeli [hysteresis]. Shapiro ve Stiglitz (1984) çalışmasında denge ücret seviyesinin üzerinde ücret ödenmesindeki gerekçeyi işçilerin kaytarmalarına engel olmak [shirking model] şeklinde modellemişlerdir. Azariadis (1975) birçok işin aslında kendine özgün bir öğrenilme süreci olduğunu ve bu sürecin genelde uzun sürmesi sebebi ile firmaların çalışanlarına işi öğrettikten sonra gitmelerine engel olmak için uzun dönemli kontrat yaptırma ve dolayısı ile verimliliklerin üzerinde ücret ödediklerini göstermiştir. Blanchard ve Summers (1986) [hysteresis] modelinde, Avrupa'nın pek çok ülkesinde işsizlere yönelik yardımların cömertliği ve sosyolojik anlamda işsizliğin kabul edilebilir [utanılmayacak] bir olgu gibi düşünülmesinin yaygınlaşması ile insanların ücret denge düzeyinin belirlediği düşük ücretle çalışmaktansa işsiz kalmayı tercih ettikleri gözlemlenmiştir.

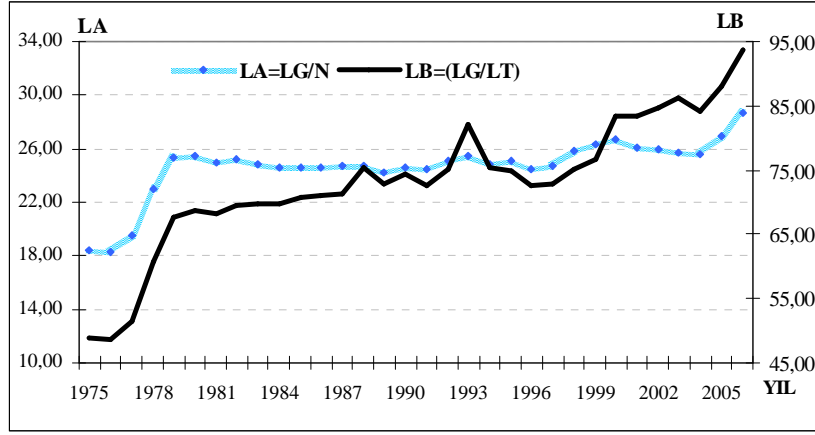
Son olarak bu çalışma ile de ilgili olan diğer bir model de İskandinav ücret modelidir. İskandinav modelinin cevaplandırmak istediği soru şu şekilde tanımlanabilir: "farklı karakter ve yapısal özelliklerde de olsalar, neden birçok sektörde ücretler benzer davranışlar (artma ya da azalma seyretmektedir?" Teorik olarak dış ticarete yatkın olan sektörlerdeki ücretler genelde yurtdışında muadili işgücünün ücretleri ile paralel bir doğrultuda hareket etmektedirler. Ancak yapısal özellikleri itibari ile dış ticarete yatkın olmayan (örneğin hizmet ve kamu hizmetleri) sektörlerdeki ücretlerin ticarete yatkın sektörlerdeki ücretler ile gözlemlenen yakın ilişkisi İskandinav modelin başlangıç noktası olarak görülebilir. İskandinav modele göre, kamu sektörü ticarete yatkın olmayan bir sektör olarak ticarete yatkın olan sektörlerdeki ücretleri takip ettiği sonucuna varılabilir. Bu takip sezgisel olarak kıskançlık etkisi (envy-effect) ve sendikaların ücret pazarlıklarında emsal gösterme veya "adil-ücret-isteği" gibi bir takım taleplerinden dolayı olabilir. Örneğin İsveç için 1966-1991 dönemini kapsayan çalışmalarında Holmlund ve Ohlsson (1992) Granger nedensellik ve regresyon analizleri kullanmış ve kamu sektörü ücretleri ve belediye çalışanlarının ücretlerinin özel sektör ücretlerini takip ettiğini bulmuştur. Benzer şekilde, Jacobson ve Ohlsson (1994) , Andersson ve Isaksson (1997), Lindquist ve Vilhelmsson (2004) ve Friberg (2007) tarafından İsveç için ve Strom ve Johansen (2001) tarafından Norveç için yapılan çalışmalarda özel sektör ücretlerinden belediye (ya da yerel yönetim) çalışanlarına ve/veya kamu çalışanlarının ücretlerine doğru bir geçiş istatistikî olarak anlamlı düzeylerde tespit edilmiştir.

TÜRKİYE'DE KAMU VE ÖZEL SEKTÖR ÜCRET VE İSTİHDAM POLİTİKALARINA BAKIŞ

Türkiye'de 2005 yılı itibarı ile toplam nüfus 71,611 milyon, toplam istihdam 22,046 milyon ve işsiz kişi sayısı 2,520 milyondur (TÜİK, 2007). Konsolide bütçeye dâhil kurum ve kuruluşlarda çalışan toplam işgücü 2.297 milyon kişi olup bu rakam nispi anlamda toplam nüfus içerisinde her 1000 kişi için 32 kamu çalışanına ve her 1000 çalışandan 104 kişinin kamu sektöründe istihdam edildiğini göstermektedir.

Grafik 1'de 1975–2006 döneminde kamu sektöründe (genel bütçeli kuruluşlarda) istihdam edilenlerin yıllar içerisindeki seyri gösterilmektedir. Grafikte, LA değişkeni (sol taraftaki eksene göre çizilmiştir) toplam nüfus çerçevesinde 1000 kişi başına düşen kamu çalışanını göstermektedir. Yine aynı Grafik'te LB değişkeni (sağ taraftaki eksene göre çizilmiştir) ise Türkiye genelinde toplam istihdam edilen kişi sayısı çerçevesinde, 1000 istihdam edilen kişiden kaç adedinin kamu sektöründe çalıştığını göstermektedir. Bu dönemde Türkiye'de yıllık ortalama büyüme oranları sırası ile nüfus % 1,93 toplam istihdam % 1,28 ve kamu istihdamı % 3,47 olmuştur. Bu 31 yıllık süreçte en belirgin özellik kamusal istihdamın toplam istihdam içindeki payının (LB) artış trendi gösterdiğidir. 1975'de her bin kişilik nüfusa düşen kamu personeli sayısı yaklaşık 18 iken, bu sayı 1977–1979 yılları arasında kısmen hızlı bir artış göstermiş ve 1979 yılında her bin kişilik nüfus başına düşen kamu personeli sayısı yaklaşık 25 olmuştur. Bu oran 1980–2006 döneminde %24–28 bandında oldukça sabit bir seyir izlemiştir. Grafik 1'de de izleneceği üzere, 1980 sonrası dönemde yıllık kamusal istihdam artışı LA eğrisi oldukça yatay bir seyir izlemiştir.

Grafik-1: 1975-2006 Döneminde Türkiye’de İstihdam*



(* Her 1000 kişi başına düşen kamu çalışanı sayısı (**LA**): Her 1000 istihdam edilen arasında kamu çalışan sayısı (**LB**): Kamuda çalışan sayısı (**LG**): Nüfus (**N**): Toplam istihdam (**LT**)
Kaynak: TUIK(2007)

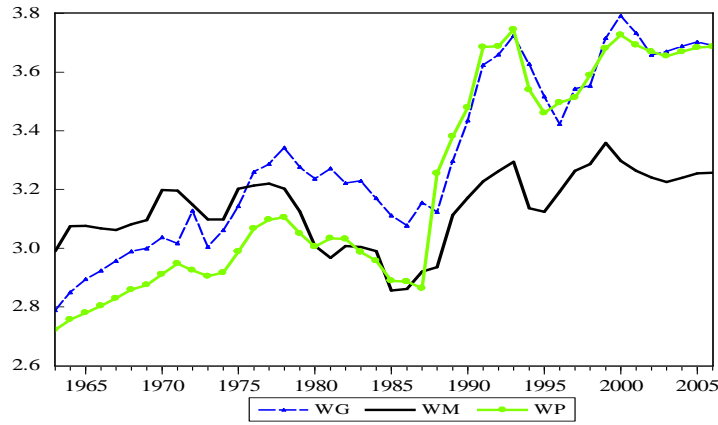
Kamu sektöründe istihdam edilenlerin toplam istihdama içindeki payında bu dönem içinde ciddi bir artış olduğu gözlemlenmektedir. Bu dönemde Türkiye ekonomisinin yıllık ortalama istihdam yaratabilme kapasitesi % 1,28 düzeyindedir. Grafik-1’den de gözlemleneceği üzere, toplam istihdamdaki genişlemenin nüfus artış hızından yavaş olması ve kamusal istihdamın nüfus artış hızından daha fazla olması sebebi ile LB eğrisi ciddi bir artış trendi içerisinde olduğu gözlemlenmektedir.

Türkiye’de 1963–2006 dönemine ait kamu sektörü işçi (WG), kamu kesimi memur (WM) ve özel sektör işçi (WP) ortalama reel ücretlerine ait verileri Grafik-2’de sunulmuştur⁵. Grafikten de gözlemleneceği gibi 1963–1975 arası dönemde devlet memurlarına ödenen ücretler özel ve kamu kesimi işçi ücretlerinin üzerinde iken, 1975’ten itibaren reel ücretlerde azalma gözlemlenmiş ve bu azalma 1986-1987’ye kadar devam etmiştir. Ücretler 1989 yılından itibaren toparlanmaya başlamıştır. Bu toparlanma 1994 krizi ile tekrar bozulmuş ve 1997–2000 döneminde görülen iyileşme 2001 krizi ile kısmen de olsa yavaşlamış ve o tarihten itibaren yatay bir seyir izlemiştir. Diğer bir önemli sonuç, memur reel ücretlerinin 1970’li yılların başlarında tüm ücretlerin üzerinde iken 1970’li yılların sonlarından itibaren reel ücretlerdeki erozyon sonucu memur ücretleri tüm ücretlerin gerisine düşmüştür.

⁵ Kullanılan verilerin hesaplanması ile ilgili olarak bkz. Grafik-2’deki kaynak kısmına.

1974-1978 döneminde her üç ücrette (özellikle kamu işçiler için) çok ciddi artışlar göstermiştir. Yine aynı dönem için Grafik-1'den de gözlemleneceği gibi LB değişkeni ciddi bir artış göstermiştir. Bu artışların temelinde sendikaların o dönemde sahip olduğu güçten kaynaklandığını bildirilmektedir Harslag (1988:10). 1980'li yıllarda reel ücretlerde meydana gelen azalma diğer faktörlerin (sendikaların gücünün zayıflaması, askeri rejim vs.) yanı sıra nominal ücret ayarlamalarının sürekli olarak gerçekleşen enflasyonun gerisinde kalmasından kaynaklanmıştır Celasun ve Rodrik (1989).

Grafik-2: Reel Ücretlerdeki Gelişmeler: 1963-2006 Dönemi



Kaynak: TOBB (2002) ve TUIK (2007) kitapçıklarından temin edilen nominal ücretler TEFE 1963=100 endeksi kullanılmak sureti ile enflasyondan arındırılmıştır. Bu seriler grafiklere yerleştirilmeden önce logaritmaları alınmıştır.

MODEL VE VERİ

Bu çalışmada Granger nedensellik ve regresyon analizleri kullanılarak özel sektör ücretlerinden kamu sektörü ücretlerine doğru bir nedensellik ilişkisi ve bu ilişkiye ait esneklik tahmini araştırılacaktır. İlk istatistikî analiz olan Granger nedensellik analizi bize geçmiş dönemlerde (t-1, t-2...) özel sektör ücretlerinde gözlemlenen artış ya da azalışların cari dönemde (t döneminde) kamu sektörü ücretlerindeki artış ya da azalışlarla bir nedensellik bağı olup olmadığını araştırılmasına yardımcı olacaktır. İkinci analiz olan regresyon analizinde ise bir sektörde t dönemindeki ücret değişikliği bağımlı ya da açıklanan değişken olmak üzere verimlilik, işsizlik ve krizler gibi neoklasik ve yapısal değişkenlerin bu ücret değişkenini açıklama güçleri ölçülecektir.

Bu çalışmanın, cevaplandırmak istediği sorunun içselleştirilmesi için bu açıklayıcı değişkenlere ilave olarak İskandinav modellerince de kullanılan kıskançlık (envy-effect) ya da adil-ücret isteği (fair-wage demand) değişkeni regresyon analizine dâhil edilmiştir. Diğer bir deyişle, kamu sektörü ücretleri için yapılan regresyonda “kıskançlık” ya da “adil-ücret-isteği” değişkeni için tahmin edilen parametrelerin işaretlerinin beklentiler ile uyumlu olması ve bu parametre tahminlerine ilişkin hesaplanan istatistiki anlamlık düzeyleri bize bu çalışmanın cevaplandırmak istediği sorusu açısından referans olacaktır. Bu analizler ve bu analizlere ilişkin sonuçlar detaylı olarak takip eden bölümlerde anlatılacaktır.

Veri

Tüm veriler yıllık olup 1963–2006 yılları arasındaki dönemi kapsamaktadır. Cari fiyatlar ile TOBB (2002), TÜİK (2007) ve DPT (2007) kitapçıklarından elde edilen ücret ve GSYİH değişkenlerine 1963=1.00 TEFE endeksi uygulanarak enflasyondan arındırılmıştır. Kamu sektörü işçi, özel sektör işçi ve memur cari ücretleri TOBB(2002) ve DPT (2007) verilerinin uyumlaştırılması ile elde edilmiştir. Verilerin ölçüm birimi etkilerinden arındırmak (scale effect), verilerin dağılımlarının normal dağılıma yaklaşmasını sağlamak ve regresyon analizlerinde tahmin edilen parametrelerin esneklik olarak okunabilmesini sağlamak amacı ile tüm seriler reel hale dönüştürüldükten sonra logaritmaları alınmıştır.

Tablo–1: Kullanılan Değişkenler ve Tanımları (*)

Değişken	Kaynak/Tanım
WM: memur, WG: kamu işçi, WP: özel sektör işçi	I, II, III
Y : GSYİH	IV
VA: işçi başına düşen ortalama katma değer.	$VA=Y/EMP$
UN : işsizlik oran	**
ZG: Kamu işçisi için “adil-ücret-isteği” değişkeni.	$ZG=WG-WP$
ZP: Özel S. işçisi için “adil-ücret-isteği” değişkeni.	$ZP=WP-WG$
ZM: Memur için “adil-ücret-isteği” değişkeni.	$ZM=WM-WP$
N: Toplam Nüfus	I, II, III.
EMP: Toplam İstihdam	
CR: Krizler	***
EL: Seçimler	
END: Toptan Eşya Fiyat Endeksi	IV

-
- * Tüm ücretler aylık net ele geçen yıllık ortalama ücretlerdir.
** UN= istihdamdaki büyüme oranının, nüfustaki büyüme oranına bölümü:
*** Kukla değişkenler. Eğer Kriz ya da seçim t döneminde oldu ise 1, olmadı ise 0.
TOBB(2002) →(I), DPT(2007) →(II), TUIK(2007) →(III), TCMB EVDS →(IV),

Ücret değişkenleri sırası ile, kamu sektörü memur ücreti (WM_t), kamu sektörü işçi ücreti (WG_t) ve özel sektör işçi ücreti (WP_t) değişkenleridir. Ortalama katma değer (VA_t) ya da çalışan başına katma değeri hesaplamak için, reel hale dönüştürülmüş ve logaritması alınmış GSYİH değişkeni, logaritması alınmış toplam istihdam değişkenine bölünmüştür. İşsizlik ile ilgili sağlıklı veriler ancak 1980’li yıllardan itibaren mevcuttur. İstihdam ve nüfus verileri kullanılarak işsizlik verisinin yerine yakınsal [proxy] bir değişken istihdamdaki artış hızının, nüfus artış hızına bölünmesi ile elde edilmiştir. Türkiye’de ve dünyada 1963–2006 döneminde yaşanan siyasi, askeri ve ekonomik krizleri (12 Eylül 1980, 1994 ve 2001 ekonomik krizleri ve 1999 Ağustos ve Kasım depremleri) ve bu yıllarda yapılan genel ve yerel seçimleri kontrol etmek için sırası ile CR ve EL kukla değişkenleri kullanılmıştır.

İskandinav modelinden hareketle, üç adet (ZG, ZP ve ZM) “kıskançlık” ya da “adil-ücret-isteği” değişkeni tanımlanmıştır. Diğer bir deyişle, “adil-ücret isteği” değişkeni en basit şekilde kamu kesiminde çalışanlar ile özel sektörde çalışanların karşılıklı olarak diğer kesimlerde çalışanların ücretleri ile kendilerinkini karşılaştıracakları varsayımından hareketle üretilmiştir. Her bir ücret için olmak üzere üç adet “adil-ücret-isteği” değişkeninin nasıl hesaplandığı Tablo-1’de gösterilmiştir. Bu değişkenleri karmaşık cebirsel yöntem ile hesaplamak yerine mümkün olduğunca en basit şekilde ifade edilmiştir.⁶ Bu değişkenler Tablo-1’de gözlemleneceği gibi, kamu sektörü işçilerinin t dönemindeki “adil-ücret-isteği” o dönemde kendi ücretleri ile özel sektör işçi ücretleri arasındaki fark şeklinde tanımlanmıştır. Geçmiş dönemlerde özel sektör ücretleri kamu sektörü ücretlerinden daha hızlı artması durumunda, t döneminde sezgisel olarak kamu işçileri (veya sendika yetkilileri) bunu bir refah kaybı olarak görecektir ve bu farkı talep edeceklerdir.⁷

Durağanlık Sınaması

İlk olarak tüm seriler seviye ve fark durumları için birim kök testine tabi tutulmuştur. Serilerin durağan olup-olmadıklarını ya da serilerin birim kök içerip içermediğini sınamak için Geliştirilmiş Dickey Fuller (ADF) testleri

⁶ Daha karmaşık yöntemler kullanarak hesaplanan “adil-ücret-isteği” değişkenlerinin sonuçları bu çalışma sonuçlarından farklı olmadığı için en basit yöntem kullanılmıştır.

⁷ ZP ve ZM’de benzer şekilde kurgulanmıştır.

(sabitli, sabitli ve sabitli-trendli) kullanılmıştır. Bu testlerde gecikme değeri için AIC kriteri kullanılmıştır. ADF test sonuçları Tablo-2’de sunulmuştur. Tablodan da anlaşılacağı üzere, işsizlik dışındaki tüm veriler seviye düzeyinde durağan değildirler. Bu verilerin birinci dereceden farkları alınması durumunda %1 düzeyinde durağan hale gelmişlerdir⁸.

Tablo-2: ADF Birim Kök Test Sonuçları

	A) Seviye			B) Fark		
	I	II	III	I	II	III
WM	1.04	-1.08	-3.17 ^(c)	-4.58 ^(a)	-4.75 ^(a)	-4.69 ^(a)
WG	2.01	-0.75	-4.1 ^(a)	-2.28 ^(b)	-4.45 ^(a)	-4.35 ^(a)
WP	0.21	-2.12	-2.52	-5.00 ^(a)	-4.96 ^(a)	-4.89 ^(a)
Y	4,88	-1,35	-2,59	-2,54 ^(a)	-6,83 ^(a)	-6,91 ^(a)
VA	2,39	-1,26	-3,10	-6,84 ^(a)	-7,83 ^(a)	-7,78 ^(a)
ZP & ZG ⁹	-0,29	-2,63	-3,46	-9,92 ^(a)	-9,81 ^(a)	-9,72 ^(a)
ZM	-1,53	-1,01	-2,90	-7,97 ^(a)	-8,49 ^(a)	-8,42 ^(a)
UN	-5,59 ^(a)	-7,53 ^(a)	-7,47 ^(a)	-6,27 ^(a)	-6,17 ^(a)	-6,08 ^(a)

I: SABİTSİZ VE TRENDSİZ MODEL, II: SABİT TERİMLİ MODEL, III: SABİTLİ VE TRENDLİ MODEL.
ADF testin için MacKinnon kritik t-değerleri %1(a) ve %5 (b) ve %10 (c)'luk değerler sırası I) Sabitsiz ve Trendsiz Model için -2.63 : -1.94: -1.61; II) Sabit Terimli Model için -3.61 : -2.94: -2.60; III) Sabitli ve Trendli Model için: -4.19: -3.52: -3.19.

Nedensellik Analizi

Literatürde iki değişken arasında nedensellik ilişkisini araştıran önemli bir analiz Granger nedensellik analizidir. Çalışmada kullanılan her bir değişkenin diğer tüm değişkenler ile olan nedensellik ilişkisini ortaya koymak için denklem 1 ve 2’yi kapsayan bir seri regresyon tahmin edilmiş ve bu regresyonlarda tahmin edilen parametrelerin istatistiki anlamlılıklarına bakılarak nedensellik ilişkisi ortaya konulmuştur.

$$Y_t = \phi + \sum_{i=1}^n a_i Y_{t-i} + \sum_{i=1}^m b_i G_{t-i} + u_t \dots\dots\dots (1)$$

⁸ İşsizlik dışındaki tüm veriler I(1) oldukları için, vektör hata düzeltme modeli [Vector Error Correction: VEC] ilk anda düşünülmüştür. Yapılan Eş-bütünleşme [co-integration] sınamaları bazı değişkenleri için başarısız bulunmuştur.

⁹ ZP değişkeni ZG’nin tersi olduğu için tabloya eklenmemiştir.

$$G_t = \varphi + \sum_{i=1}^n c_i G_{t-i} + \sum_{i=1}^m d_i Y_{t-i} + u_t \dots\dots\dots (2)$$

Denklem 1'e göre, eğer G değişkeninin geçmişinde meydana gelen değişimler Y değişkenine etkide bulunmuş ise b_i parametre tahminlerinin (en azından bir tanesinin) sıfırdan farklı olacaktır. Hipotezsel olarak 1 numaralı denklemin Granger nedensellik analizinde kullanılan standart sıfır [null] hipotezi: $H_0: G \nrightarrow Y$ (ya da $b_1 = b_2 = 0$). Yani sıfır hipotezi G'deki değişimlerin Y'deki değişmeye neden olmadığını söylemektedir. Bu hipotez için hesaplanan F değeri araştırmacının belirlediği kritik F değerlerinden büyük ise sıfır hipotezi ret edilir. İkinci olarak, 2 numaralı denklem için sıfır hipotezi: $H_0: Y \nrightarrow G$ (ya da $d_1 = d_2 = 0$). şeklinde olacaktır. Bu sıfır hipotezi ise Y'deki değişimler G'deki değişimlere neden değildir şeklinde okunur. Tahmin edilen parametre değerleri çerçevesinde hesaplanan F değeri, kritik F değerinden yüksek ise sıfır hipotezi ret edilir.

Nedensellik analizi sonuçları Tablo-3'de sunulmuştur. Tablo 3'de ilk üç hipotez seti (A, B ve C) çalışmamızın birincil olarak araştırdığı soru ile ilgili olup ücretlerdeki değişimlerin birbirleri ile olan nedensellik bağlantılarını incelemektedir. Tablo 3'de A.1. ve A.2. hipotezleri sırasıyla: A.1) "özel sektör işçi ücretlerinde meydana gelen değişimler kamu sektörü işçi ücretlerindeki değişmeye neden değildir" ve :A.2) "kamu sektörü işçi ücretlerinde meydana gelen değişimler özel sektör işçi ücretlerindeki değişmeye neden değildir" şeklinde okunabilir. Hesaplanan olasılık ve F istatistiği değerleri sonucunda özel sektör ücretlerinden kamu sektör işçi ücretlerine doğru *tek yönlü* bir nedensellik ilişkisinin varlığı tespit edilmiştir. B.1. ve B.2. hipotezleri özel sektör işçi ve kamu sektörü memur ücretleri arasındaki nedensellik ilişkisini sorgulamaktadır. B.1. ve B2 hipotezlerine ilişkin olarak hesaplanan test istatistikleri sonuçları (A setindeki hipotez sonuçları kadar güçlü olmasa dahi) özel sektör işçi ücretlerinden memur ücretlerine doğru bir nedensellik olduğu yönündedir. Bu bağlamda son hipotez olan memur ücretleri ile kamu sektörü işçi ücretleri arasındaki nedensellik C.1 ve C.2. hipotezi ile kurgulanmıştır. C.1. hipotezi için hesaplanan test istatistikleri ve ilgili olasılık değerlerine göre, kamu işçi ücretlerinden memur ücretlerine doğru bir nedensellik reddedilmiştir. Bu konuda önemli bir son nokta, memur ücretlerindeki değişimin çok yüksek bir istatistiki anlamlılık düzeyinde kamu işçi ücretlerindeki değişimlerin nedenseli olmasıdır (hipotez C.2.).

Ücretler ile işsizlik oranı arasındaki nedensellik ilişkisi D, E ve F hipotez setleri ve ücretler ile verimlilik arasındaki nedensellik ilişkisi G, H ve I hipotez setleri tarafından incelenmiştir. Bu sonuçlar nedensellik analizi açısından ikinci dereceden önem arz etmekle beraber bu sonuçlar kısaca şu

şekilde yorumlanabilir. Özel sektör işçi ücretleri ile işsizlik arasında karşılıklı nedensellik zayıf ta olsa tespit edilmiştir. İşsizlik oranından özel sektör ücretlerine doğru bir nedenselliğin yok olduğu yönünde kurgulanan D.2. hipotezi yaklaşık %9 gibi bir olasılık düzeyinde ret edilmiştir. Özel sektör işçi ücretlerinden işsizliği doğru bir nedensellik olmadığını belirten karşıt hipotez (D.1) ise %16 gibi bir olasılık düzeyinde reddedilmiştir. Bu olasılık düzeylerinin birbirlerine oldukça yakın olması bize bu iki değişken arasında zayıf da olsa karşılıklı nedensellik ilişkisi olduğunu tavsiye etmektedir. Son olarak verimlilik için ele alınan çalışan başına ortalama katma değer değişkeni (VA) ile ücretler arasında bir nedensellik ilişkisinin kurulamamış olmasıdır. Bu sonuç ilk bakışta kısmen de olsa bize neoklasik ücret teorisinin Türkiye ile tam uyuşmadığı sonucuna götürebilir. Çalışmanın yapıldığı dönemde sık-sık yaşanan yüksek ve aşırı oynak enflasyon ve büyümede meydana gelen dalgalanmalardan dolayı ücretler ile verimlilik arasındaki bağlantı kopmuş olabilir.

Tablo-3: Granger Nedensellik Analizi

	H0⁽¹⁾:	F⁽²⁾	P⁽³⁾		H0⁽⁴⁾:	F⁽¹⁾	P⁽²⁾
A.1	$\Delta WP \neq \Delta WG$ (2)	12,1	0,00	A.2.	$\Delta WG \neq \Delta WP$	0,95	0,39
B.1	$\Delta WP \neq \Delta WM$ (2)	3,28	0,04	B.2	$\Delta WM \neq \Delta WP$	1,95	0,15
C.1	$\Delta WG \neq \Delta WM$ (2)	0,32	0,72	C.2	$\Delta WM \neq \Delta WG$	7,84	0,01
D.1	$\Delta WP \neq UN$ (1)	1,84	0,16	D.2	$UN \neq \Delta WP$	2,42	0,09
E.1	$\Delta WG \neq UN$ (1)	0,35	0,70	E.2	$UN \neq \Delta WG$	0,15	0,86
F.1	$\Delta WM \neq UN$ (1)	0,21	0,81	F.2	$UN \neq \Delta WM$	1,08	0,35
G.1	$\Delta WP \neq \Delta VA$ (1)	0,14	0,86	G.2	$\Delta VA \neq \Delta WP$	0,11	0,88
H.1	$\Delta WG \neq \Delta VA$ (1)	0,70	0,49	H.2	$\Delta VA \neq \Delta WG$	0,96	0,39
I.1	$\Delta WM \neq \Delta VA$ (1)	1,34	0,27	I.2	$\Delta VA \neq \Delta WM$	1,14	0,32

(a) %1, (b) %5, (c) %10 ve (d) %20 anlamlılık düzeylerini göstermektedir.

(b) Nedensellik analizinde gecikme sayısı regresyon analizinde kullanılan gecikme sayıları dikkate alınarak belirlenmiştir.

Regresyon Analizi

Veriler seviye düzeyinde durağan olmamasından (işsizlik değişkeni hariç) dolayı, regresyon analizinde 1. dereceden farkı alınmış seriler kullanılmıştır. Serinin farkı alınmış ise değişkenin önüne Δ işareti eklenmiştir. İlk olarak her bir ücret düzeyinde meydana gelen değişimleri açıklamak için 3 ayrı

regresyon (REG-1, REG-2, ve REG-2) yapılmıştır.¹⁰ Bu bağlamda bağımlı değişkenler: REG-1 için, memur ücretlerindeki t dönemindeki net değişme (ΔWM_t); REG-2 için, kamu işçi ücretlerindeki t dönemindeki net değişme (ΔWG_t) ve : REG-3 için, özel sektör ücretlerindeki t dönemindeki net değişme (ΔWP_t) şeklindedir. Açıklayıcı ya da *bağımsız değişkenler* REG-1, REG-2 ve REG-3 için sırası ile:

- ✓ t-1 döneminde ücretlerdeki değişme ΔWM_{t-1} , ΔWG_{t-1} ve ΔWP_{t-1}
- ✓ t-1 döneminde yaratılan ortalama katma değerdeki değişme ΔVA_{t-1}
- ✓ t dönemine ait işsizlik oranı (UN_t)
- ✓ t-1 ve t-2 dönemine ait “adil-ücret-isteği” ya da “kıskançlık etkisi”: (ΔZM_{t-1} , (ΔZM_{t-2}); (ΔZG_{t-1} , (ΔZG_{t-2}); (ΔZP_{t-1} , (ΔZP_{t-2}
- ✓ Kukla değişkenler: krizler (CR) ve seçimler (EL).

Bu bağlamda, kamu işçi ücretleri için regresyon modeli, denklem-3 tarafından gösterilmektedir.

$$\Delta WG_t = \beta_0 + \beta_1 \Delta WG_{t-1} + \beta_2 \Delta VA_{t-1} + \beta_3 UN_t + \beta_4 \Delta ZG_{t-1} + \beta_5 \Delta ZG_{t-2} + \beta_6 CR_t + \beta_7 EL_t + e_t \quad (3)$$

EKK kareler yönteminde, hata teriminin dağılımının normal ve bu hata terimini için beklenen değerinin sıfıra ve varyansının sabit olduğu varsayılmaktadır $e_t \sim N(0, \sigma^2)$. Zaman serileri kullanılarak uygulanan EKK yönteminde dikkatli olunması gerekmektedir. EKK modelinin uygulanması ile elde edilen hata terimi serisi eğer oto-korelasyon içeriyor ise (yani hata teriminin t ve t-1 dönemleri için hesaplanan kovaryans 0'a eşit değil ise: $COV(e_t, e_{t-1})=0$, regresyondan elde edilen parametre tahminleri hatalı olacaktır.

EKK yönteminin uygulanması ile elde edilen parametre tahminleri ve diğer istatistikler, Tablo 4'de sunulmuştur. EKK yönteminin sağlıklı olarak uygulanması için gerekli olan varsayımlara ilişkin bir seri test de yapılmıştır. Bu testler: 1) oto-korelasyon problemi için Durbin Watson (DW) testi, 2) bir değişkene ait gecikme değerlerinin regresyona alınması durumunda oto-korelasyonu tespit eden Breusch-Godfrey Serisel Korelasyon ya da oto-korelasyon (BG-LM) testi ile ve 3) sabit varyans varsayımının kontrol edildiği Heteroskedasticity ARCH testidir.

¹⁰ Kamu işçileri için yapılan regresyon sonucunda elde edilen hata terimi varsayımlar ile bağdaşmadığı tespit edilmiştir. Bu yüzden kamu işçi ücretleri için bu hatayı elimine edecek şekilde yeniden tahmin edilmiştir.

Kamu sektörü ücretleri için uygulanan regresyon (REG-2) sonucunda elde edilen BG-LM testine ait olasılık değerinin %10 anlamlılık değerinin altında kalması bu regresyon için hesaplanan hata teriminde otokorelasyon problemi olduğunu tavsiye etmektedir.¹¹ Bu problemi ortadan kaldırmak için literatürde Cochrane-Orcutt , Hildreth-Lu ve Hatanaka gibi yöntemler kullanılmaktadır. Bu yöntemlerin temelinde birkaç adımlı işlemden oluşmakta ve her bir adımda kullanılan serilere dönüşüm uygulanmaktadır. Bu dönüşüm işlemi serilerin EKK yöntemine uygun (ya da varsayımları ile uyumlu) bir hale getirilmesi ile son bulmakta ve bu dönüştürülmüş seriler kullanılarak EKK yöntemi uygulanmaktadır. Davidson ve MacKinnon (1993: 329-341) ve Grene (1997: 600-607)'ye göre bu yöntemler bağımlı değişkenin gecikmeli değerinin açıklayıcı değer olarak kullanıldığı ya da regresyonda 1'den çok gecikmeli dönemin kullanıldığı durumlarda geçersiz olacaktır (Eview, 2007: 72). Yukarıda 3 numaralı denklemi genel olarak yazıp tüm bağımsız değişkenlere X ve tüm β_i 'leri π olarak tanımlanır isek, 3 numaralı denklemi 4 numaralı denklem şekline dönüştürürüz¹²:

$$W_t = [\pi][X_t]' + e_t \dots\dots\dots (4)$$

Eğer hata teriminde AR(1) tipi bir otokorelasyon problemi mevcut ise ($e_t = \rho e_{t-1} + v_t$); 4 numaralı denklemi biraz işlem yaparak denklem 5 şekline dönüştürebiliriz.

$$W_t = \rho W_{t-1} + (X_t - \rho X_{t-1})' \pi + v_t \dots\dots\dots (5)$$

Denklem 5, E-Views programı tarafından Marquardt doğrusal olmayan en küçük kareler yöntemini kullanarak ρ ve β_i 'leri eşzamanlı olarak çözmektedir. Tablo-4'de REG-4, işte bu transformasyonun yapılması ile elde edilmiş EKK modelini ve bu regresyona ilave edilmiş AR(1) değişkeni ise denklem 5'deki ρ parametresinin tahminini göstermektedir.

Tablo 4'den de gözlemleneceği üzere, dört adet regresyon uygulanmıştır. Yukarıda da değinildiği üzere, kamu işçileri ile ilgili denklemde (REG-2) düşük BG-LM testi değeri sebebi ile aynı değişken için (REG-4) regresyonu

¹¹ EKK yönteminde, bağımlı değişkenin gecikmeli değeri veya bir bağımsız değişkene ait birden çok gecikmeli değeri regresyon analizinde bulunuyor ise hata terimlerinde otokorelasyonu tespit etmek DW testi ile değil BG-LM testi (ve diğer benzeri testler) ile tespit edilmektedir.

¹² $X_t = x(\Delta WL_{t-1}, \Delta VA_{t-1}, UN_t, \Delta ZL_{t-1}, \Delta ZL_{t-2}, CR_t, EL_t,)$ ve $\pi = \pi(\beta_0, \beta_1, \dots, \beta_7)$

yapılmıştır. Bunun dışında tüm regresyonlar için EKK yönteminin varsayımları ile uyumsuzluk tespit edilememiştir.

Devlet memurlarına ait ücret regresyonuna (ΔW_M) ilişkin sonuçlar (REG-1) sütununda sunulmuştur. Bu sonuçlar çerçevesinde, memur ücretlerinin t zamanındaki değerini, bir önceki dönemdeki memur ücretlerinden, özel sektör işçi ücretleri ile memur ücretleri arasındaki 1 gecikmeli farklılaşmadan ve ekonomik krizlerden etkilendiği gözlemlenmiştir. Genel olarak bu modelde tahmin edilen parametre değerlerine ait işaretler ekonomik teori ile uyumlu olduğu gözlemlenmiştir.

Çalışmanın cevaplandırmak istediği soru düşünüldüğünde, kamu çalışanları için yapılan parametre tahminlerinden “adil-ücret-isteği” ya da “kıskançlık etkisi” değişkenine (ZA) ait tahmin ve bu tahminin istatistikî anlamlılık düzeyi önem kazanmaktadır. Özel sektör ücretleri için yapılan regresyonda bu ücret için kurgulanan “adil-ücret-isteği” ya da “kıskançlık-etkisi” değişkeninin (ZA ya da ZP) istatistikî olarak anlamlı bulunmamıştır. Diğer bir deyişle, bu çalışmanın elde ettiği önemli bir sonuç, özel sektör ücretlerinden kamu sektörü ücretlerine doğru bir geçiş ya da yayılma “spill-over” Türkiye için ret edilememiştir.

Özel sektör işçi ücretleri ile ilgili regresyon analizinde (REG-3) parametre tahminlerine ilişkin işaretler ekonomik teori ile uyumludur. Memur ve kamu işçi ücret regresyonları ile karşılaştırıldığında, “adil-ücret-isteği” ya da “kıskançlık-etkisi” değişkeninin özel sektör ücretlerinin belirlenmesinde etkili olmadığı sonucuna varılmıştır. Özel sektör ücretlerinin, işsizlik ve kriz değişkenlerinden oldukça yüksek anlamlılık düzeylerinde etkilendiği gözlemlenmiştir. Memur ve özel sektör çalışanlarının ücretleri kriz dönemlerinde ciddi şekilde azalma gösterirken, kamu işçilerinin bu krizlerden etkilenmedikleri (istatistiki olarak) sonucuna varılmıştır. Türk özel sektörünün kriz dönemlerini nispi olarak kolay atlattığında iş-gücü piyasalarının esnek ücret yapısı ile ilişkili olduğunu düşündürmektedir.

Bunun aksine, “adil-ücret-isteği” değişkeni (ZA) kamu sektörü çalışanlarının ücretlerindeki değişmeyi açıklamakta istatistiki olarak anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır¹³. Kamu sektörü işçi ücretleri için yapılan iki farklı regresyon (REG-2 ve REG-4) analizlerinde elde edilen parametre tahminlerine ilişkin işaretler ve bu tahminlere ilişkin hesaplanan istatistiki anlamlılık düzeyleri birbirlerine oldukça yakındırlar. REG-4 referans alınır ise, t dönemindeki kamu işçi ücretlerinin, bir önceki dönemdeki ücretlere, işsizliğe oranına, ve t-1 ve t-2 döneminde özel sektör işçileri ile aralarındaki ücret farklılaşması değişkenlerine bağlı olduğu sonucuna varılmıştır. Diğer

¹³ Tablo 4’de “adil ücret değişkeni” ZA şeklinde ifade edilmiştir.

bir deyişle, t-2 ve t-1 dönemlerinde kamu ve özel sektör ücretleri arasında bir farklılaşma var ise, bu farklılaşmanın t dönemindeki ücretlere yansıtılmasını istedikleri sonucuna varılmıştır. Diğer bir deyişle, “adil-ücret-isteği” değişkeni kamu sektörü çalışanlarının ücretlerindeki değişmeyi açıklamakta istatistiki olarak anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır. Türkiye’de memur ücretlerindeki değişmeleri açıklamak için yapılan regresyonda (REG-1), krizlerin ve t-1 dönemi için “adil-ücret-isteği” değişkenlerinin istatistiki olarak anlamlı oldukları bulunmuştur. Bu regresyonda, diğer tüm açıklayıcı değişkenler nispeten başarısız oldukları sonucuna varılmıştır.

Tablo-4: Regresyon Analizi Sonuçları								
	REG-1: $\Delta W M_t$		REG-2: $\Delta W G_t$		REG-3: $\Delta W P_t$		REG-4: $\Delta W G_t$	
	$\hat{\beta}_i$	t	$\hat{\beta}_i$	t	$\hat{\beta}_i$	t	$\hat{\beta}_i$	t
β_0	0,01	0,12	-0,01	-0,08	0,01	0,51	-0,01	-0,05
ΔW_{t-1}	0,32 ^(c)	1,93	0,44 ^(a)	2,87	0,47 ^(b)	2,38	0,58 ^(a)	4,24
$\Delta V A_{t-1}$	-0,19	-0,20	0,91	0,81	1,04	0,72	1,06	0,98
$\Delta U N_t$	-0,01	-0,79	-0,01 ^(b)	-2,02	-0,02 ^(b)	-2,31	-0,01 ^(c)	-1,69
$\Delta Z A_{t-1}$	-0,31 ^(b)	-2,39	-0,68 ^(a)	-4,92	-0,23	-1,01	-0,59 ^(a)	-4,32
$\Delta Z A_{t-2}$	0,02	0,10	-0,19	-1,37	0,01	0,14	-0,26 ^(c)	-1,83
EL	0,03	1,26	0,02	0,91	0,01	0,30	0,01	0,42
CR	-0,08 ^(b)	-2,40	-0,01	-0,12	-0,04 ^(b)	-2,91	-0,01	-0,24
AR(1)							-0,43 ^(c)	-2,17
R ²	0,33		0,49		0,31		0,53	
ad-R ²	0,19		0,39		0,16		0,41	
DW	1,88		2,31		2,02		1,94	
HETE	0,39		0,86		0,92		0,49	
BGL	0,83		0,08		0,96		0,23	
NOT	ZA→ZM		ZA→ZG		ZA→ZP		ZA→ZG	

1. (a), (b) ve (c) sırası ile %1, %5 ve %10’luk istatistiki anlamlılık düzeylerini vermektedir.

2. HETE: Heteroskedasticity ARCH testi olasılık değerleri: (h)>0,05 sabit varyans varsayımı ihlal edilmiştir.

3. BGL: Breusch-Godfrey Serisel Korelasyon Testi Sonuçları : (h)>0,05. Regresyon tahmininde elde edilen hata terimi serisinde oto-korelasyon problemi.

Eğer kamu sektöründe verimlilik artışları özel sektörün gerisinde kalıyor ise ve bu çalışmada gösterildiği üzere kamu sektörü çalışanlarının ücretlerinin özel sektör çalışan ücretleri ile benzer şekilde artış gösteriyor ise nispi

anlamda kamu sektörünün maliyetleri artış trendi gösterecektir. Özel ve kamu sektörlerinde verimlilik farklılaşması var mıdır? Bu araştırma sorusu ileride yapılacak bir proje olarak bir kenara konulmuştur. Bu çalışmanın ortaya koyduğu sonuç kamu sektörü çalışanlarının ücretlerinin belirlenmesinde özel sektör ücretleri ciddi bir referans iken bunun tersi bir nedensellik bu çalışmada tespit edilememiştir. Diğer bir deyişle, Baumel-Bowen maliyet hastalığı ana hipotezinin bileşenlerinden birisi olan “kamu ücretlerinin özel sektör ücretlerinden etkilenmesi” bölümü Türkiye için geçerli olduğu sonucuna varılmıştır.

SONUÇ

Baumel ve Bowen (1966) çalışmasında hizmet temelli sektörlerde verimlilik artışlarının diğer sektörlerin gerisinde kalmasına rağmen bu sektörde çalışanların ücretlerinin (ve dolayısı ile bu sektördeki fiyatların) en az diğer sektörler kadar artış göstermesinin nedenlerini araştırmışlardır. Bu çalışmada bu yazarların ortaya koyduğu durum Baumel-Bowen maliyet hastalığı olarak literatürde yer edinmiştir. Bu referans çalışması kamu ekonomisi ile ilgilenen araştırmacıların dikkatini çekmiş ve kamu harcamalarındaki reel artışların Wagner yasası gibi sadece talep yönlü değil aynı zamanda arz yönlü (maliyet yönlü) olabileceğine dikkat çekmişlerdir. Bu referans çalışmasının ortaya koyduğu ve kamu hizmetleri açısından sınanabilir iki önemli sonucu vardır. Bunlardan ilki kamu hizmet sektöründeki verimlilik artışları genel olarak diğer sektörlerden (özellikle de özel sektörden) nispeten daha az mıdır? İkinci olarak, kamu hizmetleri ve diğer sektör üretim fonksiyonlarında önemli bir maliyet unsuru olan emek maliyetleri ve dolayısı ile ücretler birbirlerine paralel bir seyir mi izlemektedir. Genel anlamda, uygulama niteliğindeki çalışmalarda, ücretlerin belirleyen yapısal faktörlerin (örneğin verimlilik, işsizlik ve krizler gibi) etkileri incelenmektedir. Baumol-Bowen etkisine ait yukarıda belirtilen ikinci sonucunun sınanması bir yapısal ücret modeline kamu-özel sektör ücret farklılığı değişkeninin bütünleştirilmesi ile sınanabilir. İşte bu çalışma da kamu sektörü işçi ve memur ücretleri ile özel sektör işçi ücretleri arasındaki farkın bu bağlamda istatistikî olarak anlamlı olup olmadığı araştırılmıştır. Türkiye için 1963-2006 dönemi arasında kamu sektörü işçi ve memur ücretlerinin özel sektör ücretlerinden etkilendiği Granger nedensellik testi ve regresyon analizleri ile ortaya konmuştur. Özel sektör ücretlerindeki değişimler işsizlik, verimlilik artışları ve krizler gibi yapısal değişkenler tarafından açıklanır iken kamu sektörü ücretleri ile özel sektör ücretleri arasındaki farklılaşma değişkeni istatistikî olarak anlamlı bulunmamıştır. Kamu sektörü işçi ve memur ücretleri için ise ücret farklılaşmasının

retlerin belirlenmesinde (zellikle kamu işçileri için) nemli bir değişken olduğu sonucuna varılmıştır.

KAYNAKÇA

- Azariadis, C. (1975). "Implicit Contracts and Underemployment Equilibria", 83 *Journal of Political Economy*, 1183-1202.
- Baumol, W.J. ve Bowen W. G. (1966). *Performing Arts: The Economic Dilemma*, New York: The Twentieth Century Fund.
- Baumol, W. J. (1967). "The Macroeconomics of Unbalanced Growth: The Anatomy of Urban Crisis." *American Economic Review*, 57(3) :415-26.
- Becker, S. G. (1964). *Human Capital : A Theroretical and Emprical Analysis with Special Reference to Education*, New York, National Bureau of Economic Research
- Becker, S. G. (1965). "A Theory of Allocation of Time", *Economic Journal*, 75, September: 493-517.
- Blanchard, O. and L. Summers (1986), "Hysteresis and the European Unemployment Problem", *NBER Macroeconomic Annual*, 1, 15-78.
- Celasun, M, ve Rodrik, D. (1989). "Debt, Adjustment and Growth: Turkey", *Developing Countries' Debt*, ed.: J. Sachs, Chicago: University of Chicago Press and NBER.
- Davidson, R. ve Mackinnon, J. G. (1993). *Estimation and Inference in Econometrics*. Oxford University Press.
- DPT (2007). *Ekonomik ve Sosyal Göstergeler (1950-2006)*. <http://ekutup.dpt.gov.tr/ekonomi/gosterge/tr/esg.asp>
- Eview, (2007). Eviews Help Book, 6.1 Version.
- Ferris, J. S. ve West, E. G. (1999), "Cost Disease verses Leviathan Explanations of Rising Government Costs: An Empirical Investigation." *Public Choice*, 98(3-4) : 307-16.
- Friberg, K. (2007), "Intersectoral wage linkages: the case of Sweden," *Empirical Economics*, 32:161–184.

- Garett, A.T., ve Rhine, R. (2006). "On the Size and Growth of Government", *Federal Res. Bank of St. Louis Review*:13-30.
- Greene, W.H. (1997). *Econometric Analysis*, Prentice Hall, Third Edition, New Jersey.
- Hershlag, Z. Y. (1988). *The Contemporary Turkish Economy*, London and New York: Routledge.
- Henrekson, M. ve Lybeck, J. A. (1988). "Editors' Introduction and Summary" içinde *Explaining the growth of Government*, ed.s Johan A. Lybeck and Magnus Henrekson.Elsevier Science. Amsterdam, The Netherlands.
- Holmlund B ve Ohlsson H. (1992) Wage linkages between private and public sectors in Sweden. *Labour*, 6:3-17.
- Hyclak, T., Johnes, G., ve Thornton, R.J. (2005). *Fundamentals of Labor Economics*, Boston: Houghton Mifflin Co.,
- Jacobson T. ve Ohlsson H. (1994) "Long-run relations between private and public sector wages in Sweden." *Empirical Economics* 19:343-360
- Johansen, K. ve Strom, B. (2001). "Wages and Politics: Evidence from the Norwegian Public Sector," *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 63, 3: 311-331.
- Lindquist M.J. ve Vilhelmsson R. (2004) "Is the Swedish central government a wage leader?" *Working Paper Series*, Swedish Institute for Social Research, Stockholm University
- Neck, R. ve Getzner. M. (2007). "Austrian Government Expenditure: 'Wagner's Law' or 'Baumol's Cost Disease'?" *International Business and Economics Research Journal*, 11: 49-65.
- Shapiro C., ve Stiglitz, J. E. (1984). "Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device", *American Economic Review*: 433-444.
- TOBB (2002). *Cumhuriyet Döneminin Ekonomik Büyüklükleri (1923-2002)*.
- Turan, G. (2001). "Sendikaların Ücretler ve İstihdam Üzerine Etkileri", *CMİS Dergisi*, Sayı 1 Cilt 15.

TUIK (2007). *İstatistiki Göstergeler, 1923-2006*. ISSN: 1300-0535. Yayın
No: 3114.