

İÇERİDEKİLER – DIŞARIDAKİLER TEORİSİ ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME

Dr. Barış KABLAMACI ¹

ÖZET

İçeridekiler–dışarıdakiler teorisi, Yeni Keynesyen Okulun makroekonomik analizlerinin dayandığı mikroekonomik temellerden biri olan reel ücret katılığı durumunu açıklayan teorilerden biridir. Teori, işgücü piyasasında gayri iradi işsizlik yapısının mevcut çalışma hayatında içeridekiler ve dışarıdakiler arasındaki farklı çıkarlara dayandığını belirtmektedir. Bu çıkarların korunması amacı doğrultusunda, işgücü piyasasında sendikalar ve sosyal normlar gibi çeşitli kurumların etkilerinin de bulunduğu göz önünde bulundurulmaktadır. İçeridekiler–dışarıdakiler teorisi, işgücü devir oranı maliyeti kapsamında işgücü piyasasında mevcut çalışan işçilerin, dışarıda bulunan atıl işçilerden daha etkin olduğunu belirtmektedir.

Anahtar Sözcükler: Yeni Keynesyen Okul, İçeridekiler–Dışarıdakiler Teorisi, İşgücü Devir Oranı Maliyeti

ABSTRACT

Insider – outsider theory is one of the explanation for the real wage rigidity according to understanding of the microeconomic fundamentals for the macroeconomic analysis of New Keynesian School. Theory argued that the structure of the involuntary unemployment through labour market relies on the discrete economic rents of the insiders and outsiders. In order to conserve these rents, labour unions and social norms have also significant importance in the labour market. Theory suggest that turnover costs give substantive power to insiders than outsiders throughout the negotiations with the employer.

Key Words: New Keynesian School, Insider–Outsider Theory, Turnover Cost

¹ İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, İktisadi Gelişme ve Uluslararası İktisat Ana Bilim Dalı

1. Giriş

İçeridekiler–dışarıdakiler teorisi esas olarak Yeni Keynesyen Okul kapsamında, Geleneksel Keynesyen analizlere bir katkı niteliğinde olan fiyat ve ücret yapışkanlığının açıklanmasına dair genel olarak işgücü piyasası ve özel olarak ise gayri iradi işsizlik üzerine geliştirilen temel teorilerden bir tanesidir. Geleneksel Keynesyen analizler, 1970’li yıllar itibarıyla öncelikle Milton Friedman’ın öncülüğünde ağır eleştirilere maruz kalmış ve sonrasında başta Robert Jr. Lucas olmak üzere, Thomas Sargent ve Robert Barro’nun belli başlı eserlerinden meydana gelen Yeni Klasik Okul tarafından oldukça önemli teorik darbeler almıştır. Bu süreçte Geleneksel Keynesyenizme yapılan en önemli eleştiri olan makroekonomik analizlerin mikroekonomik temellere dayanmıyor olmasına bağlı olarak, Yeni Klasik Okula karşı olarak yeni gelişen oluşum, Keynesyenizmin bu temel açıklamardan olan analizlerin mikroekonomik temelleri üzerine olan çalışmalarını arttırmıştır. Böylelikle, ilerleyen süreçte makroekonomi literatürüne Yeni Keynesyen Okul olarak girecek olan bu eserler, esas itibarıyla Keynesyen analizlerin dayanaacağı mikroekonomik temelleri sağlamış bulunmaktadır. Yeni Keynesyen iktisatçılar işgücü piyasası ile ilgili çalışmalarının odak noktasına esas olarak reel ücret katılığını yerleştirmiş bulunmaktadır. Reel ücret katılığın da Yeni Keynesyen açıklamalar ise üç ana gruba ayrılmaktadır: (i) örtük sözleşme teorileri; (ii) etkin ücret teorileri; ve (iii) içeridekiler–dışarıdakiler teorileridir. Yeni Keynesyen iktisatçılar temel olarak etkin ücret ve içeridekiler– dışarıdakiler teorileri ile önemli bir şekilde ilgilenmişlerdir. Bu çalışma ise esas itibarıyla gayri iradi işsizliğin açıklanmasında rol oynadığı belirtilen üçüncü teori olan içeridekiler–dışarıdakiler teorisi üzerine bir değerlendirme sunmayı amaçlamaktadır. Bununla beraber, örtük sözleşme ve etkin ücret teorileri bu makalenin kapsamı dışında yer almakta ve çalışmanın esasını oluşturmadığından dolayı ele alınmamaktadır.

Yeni Keynesyen Okulu oluşturan ana bileşenler temel olarak riskten kaçınan firmalar; riskten kaçınan bankaların merkezi rol oynadığı, kredi tayinlaması ile kredi dağıtım mekanizması; etkin ücret ve içerideki–dışarıdaki modellerini kapsayan yeni işgücü piyasası teorileri olarak gösterilebilir (Ben Fine, 1998: 33-34). Diğer yandan Lindbeck, Yeni Keynesyenizm çalışmalarını içerisinde içeridekiler- dışarıdakiler teorisinin neden yer aldığı konusuna getirdiği açıklamada Yeni Keynesyenlerin sıklıkla üzerinde durdukları konunun reel ücretlerin neden katı olduğu ve buna bağlı olarak işgücü piyasasını neden temizlemediği ve nominal fiyatlar ve ücretlerin neden yapışkan olduğunu belirttiğini öne sürmektedir. Geleneksel Keynesyenizmden fark-

lı olarak, işgücü piyasasının neden temizlenmediğine dair mikroekonomik temellerini incelemek üzere hangi koşulların işgücü toplam arz fazlasının arttırdığını açıklayan bir takım açıklamalar sunmuşlardır. Geleneksel yaklaşım ekonomik sistem içerisinde hükümet politikalarının bozukluklarına önem vermekte iken, Yeni Keynesyen yaklaşım genellikle eş-zamanlı piyasa etkisizliklerinin önemini vurgulamaktadır (Lindbeck, 1998: 167-170).

Ben Fine’a göre, 1950’lerin ve 1960’ların makroiktisatçıları dönemin – tam bilgi, piyasaların sürekli temizlenmesi gibi – mikroekonomik analizlerinin Keynesyen model ile tutarsız olması ile karşı karşıya kalmış bulunmuşlardır. Mikroekonomik temeli olmayan makroekonomik analizlere dayanan Geleneksel Keynesyenlere ilk teorik saldırı monetaristlerden ve daha sonrasında çok daha yıkıcı bir şekilde Yeni Klasik Okul tarafından mikroekonomik dayanaklarının bulunmaması üzerine gelmiştir. 1980’ler itibarıyla ürün veya işgücü piyasasında eksik rekabete, ücret katılığın ve asimetric enformasyon gibi mikroekonomik temellere dayanan Yeni Keynesyen Okul, makroekonomik analizlerde çok daha fazla analitik yapıya önem vererek, Keynes ve Geleneksel Keynesyenlerden ayrılmış bulunmaktadır. Bununla birlikte işgücü piyasası üzerine yapılan incelemelerde ücret katılığının temel nedenlerini ortaya koyma konusunda Yeni Keynesyenler temel olarak iki başlıca teori ortaya koydular. Bunlardan etkin ücret teorisi olarak adlandırılan teori, daha düşük bir ücret düzeyinden çalışma arzusunda olarak dışarıda bulunan atıl işçiler söz konusu iken, ücretlerin neden düşmediğini açıklamak üzere kurulmuştur. Diğer yandan, gayri iradi işsizlik kavramının tanımlanmasında önem verilen içeridekiler – dışarıdakiler teorisi, çalışma hayatında mevcut bulunan içeride yer alan işçilerin, dışarıda yer alan atıl işçilerin çalışmayı kabul edebilecekleri ücret düzeyinin üzerinde bir ücrete yükselmesini sağlamak üzere, atıl işçilere göre sahip oldukları avantajları nasıl kendi ücret ve çalışma koşullarının iyileşmesi için kullandıklarını tanımlayan bir teori olarak karşımıza çıkmaktadır (Ben Fine, 1998: 33-34).

İçeridekiler – dışarıdakiler teorisi, dışarıdakilerin çalışma hayatı içerisinde bulunanlar olarak içeride yer alan çalışanlar üzerindeki dolaylı etkilerden dolayı ücret düzeyinin belirlenmesi üzerinde önemli etkilere sahip bulunduğunu belirtmektedir. Bu literatürün önemli çalışmalarından olan Lindbeck ve Snower’ın eserlerinde aktardıkları üzere bu çerçevede yapılmış olan araştırmalar olarak ülke ve üretim sektörleri; ABD eyaletleri üzerine; firmalar için mikro veriler kullanmak üzere yapılan birçok inceleme, hem iç ve hem de dış faktörlerin reel ücretleri etkilediğine dair hipotez ile uyumlu bulunmaktadır (Lindbeck ve Snower, 2001:

180-181). Bununla beraber, yaptığı önemli çalışmada Denise J. Doiron, sendikaların etkin olduğu bir ortamda ücret ve iş sözleşmelerinin sendikaların üyelik ve iş koşulları üzerine olan tercihlerine bağlı olarak oluşturulduğunu belirtmektedir. Çalışmadaki testler sendikal üyelik düzeyine göre, ücret ve istihdam arasındaki değişim-tokuşun duyarlılığı üzerine gerçekleştirilmiş ve sonuç olarak Doiron'un çalışması, sendika tercihlerinde istihdama oranla ücretlere verilen ağırlık istihdam düzeyi ile birlikte artmakta iken, içeridekiler-dışarıdakiler modellerinin üyelik fazlalığının olduğu istihdama daha çok yer verilen modeller lehine sürekli bir şekilde reddedildiğini öne sürmektedir. Sendikalar bir yandan kıdemli işçilerini daha fazla korumakta iken diğer yandan da yeni işçileri üye yapmaya çalışarak üye sayılarını arttırmaya çalışmaktadır (Denise J. Doiron, 1995: 288-289).

Bir diğer önemli çalışma olarak F. Huizinga and F. Schiantarelli tarafından yapılan incelemede ise, içeridekiler-dışarıdakiler modelleri, iş çevrimi sürecinde dinamik istihdam uyarlamasının bir biçimi olarak genel denge içerisinde meydana gelebilirler. Ayrıca F. Huizinga and F. Schiantarelli'ye göre, büyük şoklar için genişleme ve daralmalar arasında temel bir asimetriye neden olmaktadır. Yukarı çıkışlar kademeli olarak gerçekleşmekte ancak buna karşın işten çıkarmalar yoluyla aşağı düşüşler istihdam düzeyinde oldukça sert bir şekilde meydana gelmektedir (F. Huizinga and F. Schiantarelli, 1992: 1461). Bir diğer çalışmada ise Christian Gollier bir endüstride minimum ücretin işe alım oranının mal arz elastikiyetinin mal talep elastikiyetine oranına ulaşana kadar yükselebileceğini öne sürmüştür. Gollier'e göre bu durumu ise, endüstri-çapında iş sözleşmeleri ile ilgili anti-kartel yasaları takip etmelidir (Christian Gollier, 1991: 405)

Yukarıda belirtilen çalışmalardan da görüleceği üzere işçi sendikaları temel olarak gayri iradi işsizliğin sorumlusu olarak görülmektedir. Eğer sendika bir tekel gibi hareket ederse, işgücünün fiyatını piyasanın temizlendiği düzeyin üzerine çıkaracaktır. McDonald ve Solow'un ise çalışmalarında belirttiği üzere (McDonald ve Solow, 1981: 896) denge ücret dışsal şoklara karşı duyarlı bulunmamaktadır. İşgücünün marjinal ürünü reel ücretlerde küçük değişikliklerle birlikte istihdamda büyük değişikliklere yol açacaktır.

Bu noktada içeridekiler, esas olarak işe alma, iş eğitimi ve işten çıkarma olmak üzere işgücü devir maliyetlerinin varlığına bağlı olarak dışarıdakiler tarafından kabul edilebilecek olan ücret düzeyinin üzerinde bir pozisyonda bulunmaktadırlar. Söz konusu devir oranı maliyetleri, işgücü piyasasındaki içeridekiler ve dışarıdakiler arasındaki rekabeti ortadan kaldırarak veya azaltacak nitelikte olmaktadır (Lindbeck ve Snower, 1986: 236). Böylece, ücretlerdeki ayrışma içeridekile-

rin sendikal gücü ve emeğin etkin dağılımını birleştiren bir ortam yaratmaktadır.

Christian Gollier'a göre (Christian Gollier, 1991: 391-392) içeridekilerin sendikası, üyeleri için işverene karşı katı bir ücret dayatılabilir ve etkin bir çalışan işgücü hacmini sürdürmek üzere yeni gelen işçiler için tam esnek bir ücreti kabul edebilir. Bu açıdan Gollier işçi sendikalarının gayri iradi işsizlik yaratamayacağı ileri sürmektedir. O'na göre, gayri iradi işsizliğin incelenmesindeki geçerli nokta, dışarıdakilerin ücret bilgisidir. Dışarıdakilerin herhangi bir piyasa gücüne sahip olmamalarından dolayı, yeni çalışanlar için işe alım ücretlerinin piyasayı temizleyeceği beklenebilir. İlk bakışta, dışarıdakilerden çok farklı bir ekonomik duruma sahip olmayan içeridekilerin neden böyle bir mekanizmayı kabul etmemeleri için bir neden gözük-meyebilir. Ancak, Gollier'in diğer bir çalışmasında da gösterdiği gibi içeridekiler ve dışarıdakiler için ücretleri ve iş hakları konusunda etkili bir şekilde pazarlık yapan bir sendika, her zaman dışarıdakiler için en düşük işe alım ücretini tercih edecektir (Christian Gollier, 1989: 46-47). Bu stratejiye göre, karlar artacak ve kıdemli çalışanların ücretlerine daha yüksek olmak üzere kısmi bir şekilde yeniden dağıtılacaktır. Buna göre, ücret görüşmeleri merkezi bir şekilde gerçekleştirilmediği takdirde gayri iradi işsizlik meydana gelmeyecektir. Durgunluk dönemlerinde, dışarıdakilerin ücretler üzerindeki tavizler tek başına, işçi maliyetlerini düşürme yoludur. Bu dönemlerde dışarıdakilerin herhangi bir pozisyonu bulunmamaktadır.

2. İşgücü Piyasaları

Geleneksel Keynesyenizmin temel ilgi alanlarından birisi işsizlik olmasına rağmen işgücü piyasasının üzerinde çok durulmamıştır. Oysa Yeni Keynesyen Okul'un çalışmalarının büyük bir kısmında işgücü piyasası oldukça önemli bir değere sahip bulunmaktadır. Greenwald ve Stiglitz'e göre reel ücretlerde küçük oranda gerçekleşen değişiklikler karşısında istihdam düzeyinin önemli derecede değişiklikler göstermesi, işgücü piyasasına dair temel bir olgu olarak bulunmaktadır (Greenwald ve Stiglitz, 1993: 26). Yeni Keynesyenler reel ücretlerin katı olduklarını öne sürmüşler ve esas olarak, işgücü talebindeki değişikliklerin cari ücret düzeyinde insanların çalışmak istedikleri, ancak iş bulamadıkları bir durum yaratabileceğini belirtmişlerdir. Bu nedenle, böyle bir ekonomik ortamda gayri iradi işsizliğin bulunması söz konusudur. Yeni Keynesyen Okul'a göre ücret katılığının sebebi olarak, etkin ücretler, içeridekiler-dışarıdaki teorisi, eksik rekabet ve örtük sözleşmeler gelmektedir.

Greenwald ve Stiglitz, içeridekiler-dışarıdakiler ve pazarlık teorilerini öncelikle işçi devir maliyetlerinin varlığına ve esas olarak iş için gerekli eğitimleri alma-

miş bir 'dışarıdaki' işçinin bu eğitimleri almış bir 'içerideki' işçinin tam olarak bir ikamesi olamayacağına dayandırmaktadırlar. Buna göre pazarlık gücü kavramı ve buradan kaynaklanan problemler önem kazanmaktadır. Greenwald ve Stiglitz'e göre 'dışarıda' yer alan bir işçinin eğitim sürecinin 'içerideki' işçi vasıtasıyla gerçekleşecek ve kontrol edilecek olması ile düşük ücretlerle kendi yerini alabilecek bir konumda olması dolaşısıyla, negatif bir tepkide bulunabilir (Greenwald and Stiglitz, 1993: 30). Böylece, 'içerideki' işçilerin firmaya 'düşük maliyetli' yeni işçi alınmaması için baskı yapamamaları için yeni işçiler de yüksek bir ücret talebinde bulunmaya kalkışamayacaklardır.

Temel olarak, işgücü ve ürün piyasasında eksik rekabet durumu söz konusu olduğunda firmalar, ücretler, fiyatlar ve istihdam gibi değerleri belirleme gücüne sahip bulunmaktadırlar. Riskten kaçınan bir firma, genel olarak, üretimde sahip olduğu işgücünün eforu, kalitesi ve devir maliyetinin potansiyel etkilerinin belirsizliğinin önemini göz önünde bulundurmak durumundadır (Greenwald and Stiglitz, 1993: 26-34). Bunun yanı sıra, Lindbeck ve Snower'a göre, toplam arz şokları işgücü piyasasını toplam talep şoklarından daha fazla doğrudan ve hızlı bir şekilde etkileyebilir (Lindbeck ve Snower, 1988: 43).

İçeridekiler-dışarıdakiler teorisi esas olarak işsizliğin mikroekonomik temellerinin keşfi için ortaya konulmuş bulunmaktadır. Özellikle, pek çok işsizlik içeridekilerin sahip olduğu ücret düzeyinin altında bir ücret seviyesinde çalışma isteğine sahip olmasına rağmen firmaların daha düşük bir ücret teklif etmemelerinin üzerine yoğunlaşmıştır. Lindbeck ve Snower'a göre bu durumun üç nedeni bulunmaktadır: öncelikli olarak, asgari ücret açıklaması olarak tanımlanan mevcut yasalar, asgari ücretin belirlenmesi ile ücretin piyasa temizliğini sağlayacak ücretten yüksek olmasını sağlayabilir; ikinci olarak, etkin ücret açıklaması olarak tanımlanan, düşük ücret sebebiyle verimliliğin azalması veya işgücünün devir oranı maliyetinin yükselmesine bağlı olarak firmalar dışarıdakilerin daha düşük ücretten çalışma tekliflerini kabul etmeyebilir; ve üçüncü neden ise, içeridekiler-dışarıdakiler açıklaması olarak tanımlanan, isteklerinin gerçekleşmesi amacıyla işgücünün devir oranı maliyetlerinin içeridekilerin pozisyonlarını korumak üzere içeridekilerin işveren üzerinde bir baskı yaratabileceklerini belirten açıklamalardır (Lindbeck ve Snower, 2001: 166-167). İçeridekiler-dışarıdakiler modellerinin başlıca dört varsayımı bulunmaktadır:

1. Firmalar tümünü çalışanlarına yükleyemeyeceği işgücü devir oranı maliyetleri ile karşı karşıya bulunmaktadır;

2. İçeridekiler bir takım piyasa güçlerine sahiptirler;

3. Firmaya yeni katılan işgücü, yeterli bir zaman sonrasında aynı işgücü devir maliyetine sahip olacak ve ücretini yeniden görüşme imkanına sahip olacaktır;

4. İstihdam kararları, tek taraflı olmak üzere firmalar tarafından verilmektedir.

Dışarıdaki işsizler işe alındıklarında, işçi olmakta ve firma ile belirli bir zaman süresince çalışmaya devam ettiğinde, sonunda içeridekilerden biri olacaktır. Firmaların işgücü devir oranı maliyeti ile karşı karşıya kalması ve içeridekilerin de piyasa gücüne sahip olması, içeridekilerin ücretleri üzerinde bir baskı yaratma imkanı sağlayacaktır. Böylece, firmaların istihdam kararını vermelerine bağlı olarak işgücü devir oranının maliyeti ve buna ilişkin ücretlerin istihdam üzerinde etkilerinin bulunması kaçınılmaz olacaktır (Lindbeck ve Snower, 2001: 166-167).

Lindbeck ve Snower'ın 1985 yılındaki çalışmalarında belirttikleri gibi etkin-ücret teorilerinde, işgücü piyasasının tüm gücü, asimetrik enformasyon koşulları altında ücret ve istihdam kararlarını veren, firmaların elinde bulunmakta iken, ücretlerin verimliliğin bir göstergesi olarak kullanılmasından dolayı, firmalar gayri iradi işsizlerin düşük ücret teklifleri ile ilgilenmemektedirler. Bu durumda, işsizlik olgusu, firmalar ve atıl işçiler arasındaki çıkar çatışmasının bir biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır. Buna karşın, içeridekiler-dışarıdakiler yaklaşımında ise, çalışanların elinde bir piyasa gücü bulunduğu göz önünde bulundurulmalıdır. Bu yaklaşımdaki temel varsayım, firmanın mevcut, iş için tam eğitilmiş çalışanının (içeridekinin) atıl bir çalışan için (dışarıdakine oranla) değişim maliyetidir. Bu ise, içeridekinin ücret görüşme sürecini etkileyebilmektedir. Böylece ücretler gayri iradi işsizlik sonucunda belirlenmektedir. Ancak içeridekilerin, firmalar için daha düşük ücretten çalıştırmayı daha pahalı hale getirmeleri ve dışarıdakilerin devam ettirebilmelerini zorlaştırmalarından ötürü, dışarıdakilerin daha düşük bir ücret teklifine razı olmaları pozisyonlarını iyileştiremeyecektir.

İçeridekiler-dışarıdakiler yaklaşımı, etkin ücret teorileri gibi, verimlilik üzerinde ücretlerin doğrudan bir etkisi olduğunu varsaymamaktadır. Gayri iradi işsizliğin ne kadar kalıcı olduğu içerideki-dışarıdaki devir oranı maliyetlerinin üç farklı türünden meydana gelmektedir (Lindbeck ve Snower, 1988: 168):

a. İşe alma – işten çıkarma maliyetleri;

b. İçeridekilerin yeni işe alınanlarla işbirliği yapmamaya hazırlandıklarında (işe yeni girenlerin ve-

rimliliğin düşmesi) veya yeni çalışanlarla kişisel ilişkilerini bozduklarında (yeni alınanların çalışmalarını engellediklerinde) ortaya çıkan maliyetler;

c. Çalışma üzerinde işgücü devir oranının olumsuz etkisindeki maliyetler.

İstihdam üzerine yapılan teorik çalışmalarda, içeridekiler-dışarıdakiler yaklaşımı, işgücü devir oranı maliyetlerinin ücretlerin belirlenmesi sürecinde içeridekilerin piyasa gücü vasıtasıyla işsizliği açıklamakta ve diğer yandan ise, asimetrik enformasyon ve ücretlerin belirlenmesinde firmaların piyasa güçleri vasıtasıyla işsizliği açıklayan etkin-ücret yaklaşımına bir alternatif olarak ele alınmaktadır (Lindbeck ve Snower, 1986: 235-236).

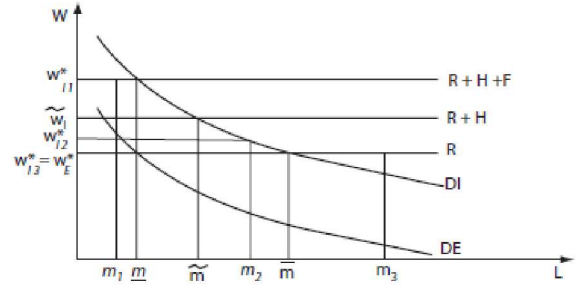
3. İçeridekiler – Dışarıdakiler Teorisi

3.1. Reel Ücret Katılığı

Yeni Keynesyen Okul, ücret katılığını inceleme konusunda, çalışmalarını nominal ücret ve reel ücret katılıkları olarak ayırtmış bulunmaktadır. Burada esas olarak, makroekonomik yaklaşımları teorik okul çerçevesinde inceleyen kapsamlı çalışmalarında Snowdon ve Vane, Yeni Keynesyenlere göre nominal katılıkların reel etkilerinin olacağı ve iş çevrimlerinin piyasanın temizlenmemesi durumuna dair bir açıklama getireceği toplam talep dalgalanmalarına olanak sağladığını belirtmektedirler (Snowdon ve Vane, 2005: 383). Bu sürecin başlamasında Keynesyen iktisatçılar 1970'lerin başından itibaren ve özellikle Avrupa'da 1980'lerde başlıca endüstriyel ülkelerin işgücü piyasalarının önemli bir özelliği olan yüksek işsizlik düzeyininin sürekli olmasını açıklama ile ilgilenmeleri bulunmaktadır. Yeni klasik parasal ve reel iş çevrimleri modellerinde tüm ekonomik birimler fiyat alıcıdır. Tam ve anlık fiyat ve ücret esnekliği, işgücü piyasasının her zaman, Walrasçı piyasanın temizlenmesini sağlayan reel ücrette dengede olmasını sağlamaktadır. Snowdon ve Vane'e göre, fiyat yapıcıların egemen olduğu Yeni Keynesyen dünyada ise, denge reel ücret, piyasanın temizlenmesini sağlayan reel ücretten değişiklik göstererek ortaya çıkabilir. Snowdon ve Vane, beraber meydana getirdikleri önemli çalışmada reel ücret katılığını içeren modellerin, işgücü arz fonksiyonunda bulunan herkes için, denge düzeyinde işsizliğin iradi bir olgu olduğunu belirten yeni klasik modellerin aksine uzun dönem dengesinde gayri iradi işsizliğin meydana gelmesini sağlayabileceğini öne sürmüşlerdir (Snowdon ve Vane, 2005: 383). Buna göre, reel ücret katılığının Yeni Keynesyen açıklamaları üç ana gruba ayrılmaktadır: (i) örtük sözleşme teorileri; (ii) etkin ücret teorileri ve (iii) içeridekiler-dışarıdakiler teorileridir. Yeni Keynesyen iktisatçıların esas olarak ikinci ve üçüncü teoriler ile ilgili çalışmalar yapmalarına bağ-

lı olarak, burada sadece içeridekiler – dışarıdakiler teorisi incelenilmektedir.

Teorinin işe alma ve işten çıkarma maliyetlerini kapsayarak, konunun literatüre diyagram ile gösterimini sağlayan De Vroey'in değerli çalışmasında (\underline{m}) alt sınır, işe yeni girecek kişi için talep ile asgari ücretin kesiştiği yerde ve (\bar{m}) içerideki işçi için talep ile asgari ücretin kesiştiği yerde bulunmak üzere, işe alma – işten çıkarma durumları şu şekilde gerçekleşecektir: $\underline{m} > m$ durumu söz konusu olduğunda (örneğin, m_1 düzeyinde) çalışan işgücü (m) talebe oranla daha düşük olacaktır (De Vroey, 2004: 207-208). De Vroey'e göre, denge değerleri iki adımda biçimlenebilir. İlk olarak, nominal ücret, içeridekiler tarafından 'bireysel' bir şekilde sabitlenmektedir. İçeride yer alan her işçi, işinin devamlılığı ile istikrarlı olmak üzere ücretini en yüksek düzeyde gerçekleşmesi amacıyla. Nominal ücret düzeyini veri olarak alarak üretim ve istihdam kararlarının firma tarafından verilmesi ikinci adımdır. Lindbeck ve Snower'ın da belirttiği gibi, bu noktada genel prensip, 'içeridekinin ücreti, içeridekinin marjinal ürünü (net işten çıkarma maliyetleri) ve işe giriş ücreti ve marjinal işçi devir oranı maliyetlerinin toplamından düşüktür' (Lindbeck ve Snower, 1988: 69).



Şekil 1. İşe Alma – İşten Çıkarma Modeli

Kaynak: De Vroey, 2004, s. 207

$$w_I^* = \min[(f(m)+F), (R+F+H)] \text{ denge değeri,}$$

w_I^* içeridekilerin denge ücreti, $f(m)$ emeğin marjinal ürünü, F marjinal işten çıkarma maliyeti, R asgari ücret ve H ise marjinal işe alma maliyeti olmak üzere; işe alma durumunda, çalışan işçi düşük ise (m_1), içeridekilerin denge değerleri şu şekilde olacaktır:

$$w_{I1}^* = R+F+H$$

$$w_E^* = R \text{ [} w_E \text{, işe giriş ücret olmak üzere],}$$

$L_I^* = m_1 [L_I \text{, içeride mevcut çalışanların sayısı olmak üzere}]$

$L_E^* = \underline{m} - m_1 [L_E, \text{işe alınan dışarıdakilerin sayısı olmak üzere}]$

İşten çıkarma durumunda ise, mevcut çalışma gücünün büyük olması durumunda (m_3), içeridekiler herhangi bir rant elde edemeyecekler ve ücretlerini, çalışma ve çalışmama arasında bir farkın olmadığı noktada olan, rekabetçi bir düzeyde sabitleyemeyeceklerdir. Ayrıca, bazı çalışanların işini son verilebilir. Çok güçlü bir şekilde de, hiçbir dışarıdaki atıl işçi işe alınmayacaktır. Bu durum ise şu şekilde gösterilebilir:

$$w_{I3}^* = R,$$

$$L_I^* = m,$$

$$L_E^* = 0.$$

3.2. İşgücü Devir Oranı

İşgücü devir oranı maliyetleri genellikle iki bölüme ayrılmaktadır. Üretime ilişkin devir oranı maliyetleri, dışarıdakilerin firma içerisinde daha verimli olmalarını sağlamak üzere tanımlanabilir. Bu maliyetler, araştırma, işe alma, mevki değişimi ve eğitim maliyetlerini kapsamaktadır. Ranta ilişkin devir oranı maliyeti ise, içeridekilerin rant arayışı faaliyetlerini içermektedir. Bu faaliyetler işten çıkarma, kıdem kuralları, işten çıkarılmaya karşı yasal korumanın diğer biçimleri gibi birçok şekilde meydana gelebilir. Ayrıca, gelişmiş ülkelerde seçmenlerin genellikle çoğunluğunu oluşturan içeridekiler bu tür maliyetleri arttırmak için politik etkilerini de sıklıkla kullanmaktadırlar (Lindbeck ve Snower, 2001: 167).

İşgücü piyasasında devir oranı maliyetlerinin diğer bir türü, içeridekiler işlerini korur ve üretim sürecinde birbirleriyle işbirliği yaparak ücretlerin düşük teklif edilmesini engellerse, ortaya çıkar. Ancak, diğer yandan daha düşük bir ücretten iş yapmaya hazır olan dışarıdakiler ile işbirliği yapmayı reddederlerse, işgücü devir oranı maliyeti olarak adlandırılabilir olan, içeridekiler ve yeni alınanlar arasında bir verimlilik farkı meydana gelecektir. Lindbeck ve Snower'a göre, işbirliğinin olmaması ve taciz faaliyetleri özellikle, ekip çalışmasının gerekli olduğu durumlarda daha da büyük bir önem kazanmaktadır (Lindbeck ve Snower, 2001: 167). Bu maliyetler, içeridekiler tarafından manipüle edilebilir ve sendikaların veya iş güvenliği kanunlarının varlığını gerektiremeyebilir. İşgücü devir oranı maliyetlerine göre, dışarıdakiler eşit verimliliğe eşit ödül elde edememe gibi işgücü piyasasında bir ayrımcılık ile karşı karşıya kalabilirler. Sonuç olarak, dışarıdakiler içeridekilerin ücretlerinden daha düşük bir düzeyde çalışmayı kabul etseler dahi gayri iradi işsiz olabilirler.

Dışarıdakiler genel olarak, içeridekilerin çalışma koşullarının belirlenmesini sağlayan görüşmelerde katılımcı değillerdir. Ancak bunun tersine, içeridekiler rekabet karşısı birçok faaliyet içerisinde bulunabilirler. Örneğin, kıdem kuralları veya yeni işe girenlerin işten çıkarılmalarına neden olmadan üzerlerinde baskı yapabilecekleri minimum düzeyin üzerinde bir ücret almalarını sağlayarak piyasanın temizleneceği ücretlerin üzerinde bir ücret talep edebilirler (Lindbeck ve Snower, 2001: 168).

3.3. Efor ve İşgücü Devir Oranı İlişkisi

Çalışma eforu ile işgücü devir oranı arasında bir ilişkinin var olduğunu ve bu ilişkinin hangi olgulara dayandığını Lindbeck ve Snower 1986 yılında yayımladıkları *Ücret Belirlenmesi, İşsizlik ve İçeridekiler – Dışarıdakiler İlişkileri* isimli makalelerinde oldukça güçlü bir şekilde ortaya koymuşlardır. Lindbeck ve Snower'a göre, firmaların yüksek ücretli içerideki işçilerinin yerine düşük-ücretli dışarıdaki atıl işçinin getirilememesinin önemli nedenlerinden biri de, işgücü devir oranı maliyeti olarak tanımlanan, firmanın tüm çalışanlarının morali üzerinde negatif bir etki oluşabilecek olması ve buna bağlı olarak da çalışma eforunun ve verimliliğinin düşecek olmasıdır (Lindbeck ve Snower, 1986: 238). Burada bazı etkin ücret teorilerindeki gibi, firmaların çalışma eforu hakkında eksik bilgiye sahip olmasına dayanarak ücretler bu efora bağlı olmamaktadır. İçeridekiler bu durumu bilmekte ve dışarıdakilerin çalışmayı kabul edecekleri düzeyin üzerinde bir ücret talep edeceklerdir. Firmalar ise verimlilikteki azalışın işgücü maliyetindeki düşüşü belirlediği ölçüde herhangi bir değişime gitmeyecektir. Gelecekteki verimlilik mevcut çalışma eforuna bağlı olduğu varsayımı altında firmalar mevcut ücretleri mevcut çalışmalarının karşılığında bir ödül olarak kullanamayacaklar ve en iyi ihtimalle geçmiş çalışmaya karşılık mevcut zamanda bir ödül verebileceklerdir.

Lindbeck ve Snower bir firmanın ücret bileşenlerinin ücret ve verimlilik azalması olarak belirtilmesi durumunda, firma verimliliğine bağlı olarak işgücü devir oranını yükseltebileceğini belirtmekte ve bu durumun ise, çalışanın mevcut eforu karşılığında beklediği gelecek ödülünün azalmasına neden olacağını öne sürmektedirler. Böylece, çalışanın efor karşılığı ikame etkisi ve gelir etkisine bağlı olmaktadır. İkame etkisinde, çalışan daha düşük bir tempoyla çalışmak üzere, çalışma eforu düşecektir. Gelir etkisinde ise işten atılma olasılığını azaltmak için çalışan eforunu arttıracaktır.

Eğer ikame etkisi gelir etkisini belirlemekte ise devir oranının efor üzerinde olumsuz bir etkisi bulunacaktır. Buna bağlı olarak, devir oranı maliyeti ile içeri-

dekiler belirli bir ekonomik çıkar sahibi olabilirler. Böylece, içeridekiler ve dışarıdakiler aynı niteliklere sahip ve sadece rekabet pozisyonları birbirinden farklı bulunduğu takdirde gayri iradi işsizliğin oluşumu gerçekleşecektir. Eğer dışarıdakiler çalışanların çalışma motivasyonlarını etkilemeden işe girerlerse, içeridekilerin sahip olduğu daha düşük bir ücret düzeyinde aynı işi yapabilirler. Ancak, bu opsiyon dışarıdakilere kapalı olduğu sürece, gayri iradi işsiz olarak tanımlanacaklardır (Lindbeck ve Snower, 1986: 238).

3.4. Kurumların Etkisi

İçeridekiler–dışarıdakiler teorisi, işçi sendikaları ve sosyal normlar olmak üzere işgücü piyasasının çeşitli kurumlarına dair önemli çıkarımlara sahip bulunmaktadır. İçeridekileri doğrudan ve dışarıdakileri de dolaylı olarak temsil gücüne sahip olmasından ötürü sendikaların önemi işgücü piyasasında oldukça büyüktür. Diğer yandan, içeridekilerin kendi aralarında kurdukları ilişkiler ise toplumsal sosyal normların yansımaları şeklinde gerçekleşmektedir. Buna bağlı olarak işgücü piyasasında sendikalar ve sosyal normlar içeridekiler–dışarıdakiler teorisi içerisinde önemli bir konuma sahip bulunmaktadır.

3.4.1. Sendikalar

İşgücü piyasasının en temel bileşenlerinden biri olan sendikalar, bu piyasanın işlerliği konusunda oldukça önemli bir etki gücüne sahip bulunmaktadır. Esas olarak sendikalar ücret ve istihdam düzeyine bağlı olmak üzere üyelerinin çıkarlarını maksimize etme fonksiyonu olarak tanımlanmakta olup, bu bakış açısı sendikal ve sendikasız işçi ayırımına göre içeridekiler–dışarıdakiler analizi ile değişiklik göstermektedir. Öncelikle, içeridekiler–dışarıdakiler teorisi sendikalara güçlerinin açıklamasını sağlamaktadır. İçeridekilerden daha düşük bir ücret düzeyinde çalışma isteğinde bulunabilecek dışarıdakileri korkutan işgücü devir oranı maliyeti, firmaları yüksek–ücretli sendikal çalışanlarının yerine düşük–ücretli sendikal olmayan atıl işçileri getirmekte isteksiz bir hale getirmektedir.

Sendikalar, firmaların sendikasız çalışan bir işçinin yerine birini işten çıkarmamanın alternatifi olarak ücret yükseltmesini gerçekleştirdiği ölçüde devir oranı maliyetleri üzerinde baskı unsuru sağlamaktadır. Buna göre sendikalar, grev, çalışma kurallarına dair düzenlemeler, iş bırakma gibi işçilerin birlikte oldukça etkin olduğu çeşitli araçlar sağlayabilir ve uygulayabilirler. Ayrıca, sendikalar, iş güvenliği üzerine çalışmalar ve politik süreçlerde yer almaları gibi işgücü devir oranı maliyetinin diğer kaynaklarında yer alabilirler. Lindbeck ve Snower'a göre sendikalar ayrıca, işverenler tarafından uygulanan keyfi ve ayırıcı uygulamalar karşısında yer alan bireysel işçi haklarını da koruma, üretim ve yönetim süreci içerisinde yaşanan bozuk-

lukların tüm iş bileşenlerine iletme görevini üstlenmektedir (Lindbeck ve Snower, 1986: 238-239). Bu doğrultuda sendikalar, toplum içerisinde politik çoğulculuğa önemli bir katkı sağlayan merkez durumuna gelmiş bulunmaktadır. Diğer yandan, ikinci olarak, içeridekiler–dışarıdakiler teorisi sendikaların ücret-istihdam düzleminde kayıtsızlık eğrilerini göstermektedir. Buna göre, bu eğriler istihdam sendika üyeliğinden az olduğu ölçüde aşağı eğimli olmakta ve istihdamın üyeliği aştığı ölçüde de yatay bir hale sahip olmaktadır. Yukarı yönlü bir konjonktürde istihdamın üyeliği aştığı durumda, sendika ücretin yükselmesi için baskı yapacak, ancak, istihdamın üyeliğin altında bulunduğu aşağı yönlü bir konjonktürde ise, sendika ücret kısıtlamalarını ve istihdam kesintilerinin birleşimini kabul edecektir.

Üçüncü olarak, işgücü devir oranı sendikaların piyasa gücünün kaynağı olduğu ve bu maliyetler genellikle pozitif ancak yasaklayıcı olmadığı ölçüde, içeridekiler–dışarıdakiler teorisi teknelci sendika modeli üzerine belirsizlikler bırakacaktır, çünkü bir sendika sadece işgücü devir oranı maliyetleri yasaklayıcı ise teknelci olacaktır. Bu durum ayrıca sendikalar ve işverenler arasında çift taraflı teknelci güçleri de meydana getirebilir. Böylesine çift taraflı teknelci güç ise ancak eğer işgücü devir oranı maliyetleri, sendikal içeridekiler sendikasız dışarıdakilerden daha avantajlı ise oldukça yüksek ise meydana gelecektir. Ancak, uygulamada genellikle devir oranı maliyetleri çok yüksek olmamakta ve böylece işverenler sendikalar ücret pazarlıklarında dışarıdakilerle rekabet halinde bulunmaktadırlar. Bu koşullar altında, sendikaların ücret belirlemede kendi hedefleri, firmanın istihdam tercihleri ve nisbi pazarlık güçleri önemli olmaktadır. (Lindbeck ve Snower, 1986: 239)

Dördüncü olarak ise içeridekiler–dışarıdakiler teorisi, sendikaları tüm üyelerinin refahlarının toplamını maksimize etmek olan geleneksel varsayımı ile karşı karşıya gelmektedir. İşgücü devir oranı maliyetleri, çalışma süresi ile artmakta ve kıdemli içeridekiler yeni katılan çalışanlara göre işlerini kaybetmemede daha yüksek bir olasılığa sahip bulunmaktadırlar.

Böylece, kıdemli çalışanlar sendika içerisinde daha etkili olmakla beraber, yeni katılan çalışanlardan daha fazla bir ücret düzeyi için baskı yapma eğiliminde bulunmaktadırlar. Benzer şekilde sendikaların çalışan ve çalışmayan üyeleri arasında da üye olanların çıkarları farklılaşmaktadır. Sendikalar öncelikle, sayılarının çokluğundan dolayı çalışan üyelerine daha fazla önem vermektedir.

İçeridekiler–dışarıdakiler teorisi sendikaların hangi koşullar altında daha başarılı olacağına dair bilgi vermektedir. Teoriye göre;

a. Bireysel çalışanların devir oranı maliyetleri yüksek olduğunda;

b. Firmaların ürün piyasalarında önemli bir piyasa gücü bulunduğu;

c. İş güvenliği konusunda lobiciliğin müsait olduğu politik süreçte; ve

d. İstihdam yasalarının grev, iş bırakma ve diğer sendikal faaliyet haklarını koruduğunda.

Sonuç olarak, işçi sendikaları işgücü devir oranı maliyetlerinin hem nedeni ve hem de sonuçları olmaktadır.

Bir kez daha Lindbeck ve Snower'ın çalışmalarını inceleyecek olursak, içeridekiler-dışarıdakiler teorisi gayri iradi işsizlik üzerinde sendikaların nasıl bir etkiye sahip olduklarını gösterme gücüne sahip bulunmaktadır. Sendikaların çalışan üyelerinin çıkarlarına çalışmayanlarınkine oranla daha duyarlı olduğu varsayımı ile birlikte, bir sendika kendi içeridekilerinin mevcut çalışma koşullarını kaybetmeme olasılığı ile ücretlerini yükseltmesine dair pek çok yol kullanma imkanına sahip bulunmaktadır:

- işe alma ve işten çıkarma maliyetlerini yükseltebilir (örneğin, kıdem tazminatı, işe alma ve işten çıkarma prosedürleri, vb.);
- çalışanlar arasında çeşitli işbirliği ve taciz faaliyetlerinin etkilerini artırabilir;
- içeridekilerin pazarlık gücünü artırabilir ve böylece, işyerlerinden daha yüksek bir getiri elde etmelerini sağlayabilir;
- içeridekilere, grev ve iş yavaşlatma gibi yeni getiri-sağlama araçlarını sağlayabilir.

Bu açıdan, içeridekiler – dışarıdakiler yaklaşımı, sendikaların güçlerini nasıl sağladıklarına ve işverenlerin sendikasız işçiler yerine neden sendikalarla pazarlık yapmayı seçmesine dair bir açıklama sunmaktadır. Lindbeck ve Snower'a göre, teorinin yukarıda belirtilen katkıları ücret normlarının, gayri iradi işsizliğin ve işçi sendikalarının ekonomik rolünün varlığını aynı anda açıklamaya çalışma girişimleridir (Lindbeck ve Snower, 1986: 238-239).

3.4.2. Sosyal Normlar

Esas itibarıyla, ekonominin en temel varsayımlarından biri olarak tüm birimlerin (amaca yönelik) rasyonel ekonomik davranış sergilemeleri gerekmesine rağmen, işlerin neden en düşük ücrete tabi olmayı kabul edebileceklerine verilmediğini içeridekiler-dışarıdakiler teorisi açıklamaya çalışmaktadır. İktisatçıların yanı sıra, insan davranışını inceleyen diğer sosyal bilimciler gibi sosyologlar için de, mevcut çalışan işçilerin ücretlerinin altında daha düşük bir ücreti kabul edecek dışarıdakile-

re ve bu şekilde daha düşük ücretli işçi çalıştırmayı kabul eden firmalara karşı bir sosyal norm olmasının doğal olduğu iddia edilebilir. Sosyal normlar iktisatçıları tarafından büyük ölçüde reddedilmesine rağmen bir diğer önemli sosyal bilim alanı olan sosyoloji biliminin uzun zamandır en temel konusu olarak bulunmaktadır. Sosyal normlar, belirli bir davranış şeklinin toplumun diğerleri veya toplumun geneli tarafından beklendiğini ve ekonomik olmaktan ziyade sosyal olarak onaylanmış zorunlulukları işaret etmektedir. Sosyal normlar ile uygun olmanın sonucunda takdir, statü ve övünç elde edilirken, sosyal normlardan sapmalar karşısında kişi onaylanmama, damgalanma ve utanç duygusu ve durumları ile karşı karşıya kalmaktadır. Sosyologlar genel olarak işgücü piyasalarının sosyal normlar için 'uygun' çalışma eforunun ve nisbi 'adil' ücretin belirlenmesi gibi durumları örnek göstererek bir kaynak özelliğine sahip olduğunu belirtmektedirler.

Lindbeck ve Snower'ın 2001 yılında yazdıkları makalede içeridekilerin düşük ücretle çalışmayı kabul eden işçilerle işbirliği yapmamayı ve çalışma alanında taciz etmeyi tercih etmesi, sadece bu yeni gelen işçilerin yanı sıra kendilerinin de iş verimliliklerini düşüreceğini belirtmişlerdir (Lindbeck ve Snower, 2001: 179). Esas olarak, içeridekiler gelecekteki bir ücret düşürme durumundan caydırmak için içinde bulunduğu dönemde bir bedel ödemeye istekli olabilir. Bu açıdan, işbirliği yapmama ve taciz durumu bir güven yatırımı olarak ele alınabilir. Yöneticiler içeridekilerden daha fazla bir şekilde ücret düşürme tekliflerini gözetmek veya kabul etmek konusunda hoşnutsuzluğa sahip bulunmaktadır.

Lindbeck ve Snower'a göre, içeridekiler-dışarıdakiler teorisi düşük ücretten çalışma isteğine karşı bir sosyal normun nasıl oluştuğu ve sürdürüldüğüne dair bir açıklama sağlamaktadır. Buna göre, içeridekilerin kişisel çıkarlarını ücret düşüklüğü karşısında korumak için, bahsedilen sosyal normların 'göndericisi' veya 'gözlemcisi' olarak tanımlanabilirler (Lindbeck ve Snower, 2001: 180). Bu noktada, sendikalar işbirliği yapmama ve taciz faaliyetlerinin işçiler ve yöneticiler arasında ücret düşüklüğü isteyenlere karşı yapılan sosyal normların meydana gelmesinde ve gözlemlenmesinde oldukça etkin bir şekilde gerçekleşmesini sağlamaktadır.

4. SONUÇ

Geleneksel Keynesyen yaklaşım 1960'lı yıllar itibarıyla öncelikle Milton Friedman'ın çalışmaları ile önemli eleştirilere maruz kaldıktan sonra, 1970'li yıllarda başta Robert Lucas ve Thomas Sargent gibi Yeni Klasik okulun temsilcileri tarafından oldukça ağır bir akademik saldırı altında kalmış bulunmaktadır. Bunun-

la beraber, bu sürecin sonunda Yeni Keynesyen Okul olarak adlandırılan yaklaşım, Geleneksel Keynesyen teorisinin çok fazla eleştiri alan başta mikroekonomik temel noksanlıklarını gidermek amacıyla pek çok çalışma ortaya koymuştur. Buna bağlı olarak, Yeni Keynesyen okul ücret ve fiyat katılıklarına oldukça önem vermiştir. Dolayısıyla bu yaklaşım işgücü piyasalarındaki reel ücret katılığı ve yapışkanlığını ise etkin ücret, içeridekiler-dışarıdakiler ve örtük sözleşme teorileri ile açıklamış bulunmaktadır. Bu çerçevede, içeridekiler ile dışarıdakilerin ilişkisi genel olarak işgücü piyasasını şekillendirmektedir. Buna göre, içeridekiler-dışarıdakiler teorisi, içeridekilerin devir oranı maliyetini içeren işe alma, işten çıkarılma ve iş eğitimi gibi bir takım maliyetleri göz önünde bulundurarak dışardaki atıl işçilerin daha düşük bir ücret düzeyinden işe girmelerini engellemek ve sahip oldukları gücü, işverenle pazarlık güçlerinin azalmaması ve faydalarının eksilmemesi için yeni girenlere sendikalar ve çalışma hayatında verimliliği düşürebilecek işbirliği yapmama ve rahatsız etme gibi bir takım sosyal normları kullanabileceklerini göstermiş bulunmaktadır.

REFERANSLAR

- Lindbeck, Assar ve Snower, Dennis J.; (1986) "Wage Setting, Unemployment, and Insider-Outsider Relations", **The American Economic Review**, Vol. 76, No. 2, Papers and Proceedings of the Ninety-Eighth Annual Meeting of the American Economic Association, ss. 235-239.
- Lindbeck, Assar ve Snower, Dennis J.; (1988), "Long-Term Unemployment and Macroeconomic Policy", **The American Economic Review**, Vol. 78, No. 2, Papers and Proceedings of the One-Hundredth Annual Meeting of the American Economic Association, ss. 38-43.
- Lindbeck, Assar ve Snower, Dennis J.; (1988), "Cooperation, Harassment, and Involuntary Unemployment: An Insider-Outsider Approach", **The American Economic Review**, Vol. 78, No. 1, ss. 167-188.
- Lindbeck, Assar; (1988), "New Keynesianism and Aggregate Economic Activity", **The Economic Journal**, Vol. 108, No. 446, ss. 167-180.
- Lindbeck, Assar ve Snower, Dennis J.; (2001), "Insiders versus Outsiders", **Journal of Economic Perspectives**-Vol. 15, No. 1, ss. 165-188.
- Fine, Ben; (1998), *Labour Market Theory*, Routledge, New York, London.
- Snowdon, Brian ve Vane, Howard; (2005), **Modern Macroeconomics**, Edward Elgar Pub.
- Greenwald, Bruce ve Stiglitz, Joseph; (1993), "New and Old Keynesians", **The Journal of Economic Perspectives**, Vol. 7, No. 1 (Winter, 1993), ss. 23-44.
- Gollier, Christian; (1989), "Risk Sharing on the Labour Market: How to treat Young Generations?", **Geneva Papers on Risk and Insurance**, 14, ss. 25-53.
- Gollier, Christian; (1991), "Wage Differentials, the Insider-Outsider Dilemma, and Entry-Deterrence", **Oxford Economic Papers**, New Series, Vol. 43, No. 3, ss. 391-408.
- Doiron, Denise J.; (1995), "A Test of the Insider-Outsider Hypothesis in Union Preferences", **Economica**, New Series, Vol. 62, No. 247, ss. 281-290.
- Huizinga, F. ve Schiantarelli F.; (1992), "Dynamics and Asymmetric Adjustment in Insider-Outsider Models", **The Economic Journal**, Vol. 102, No. 415, ss. 1451-1466.
- McDonald, I. ve Solow R.; (1981), "Wage Bargaining and Unemployment", **American Economic Review**, 71, ss. 896-908.
- De Vroey, Michel; (2004), *Involuntary Unemployment*, **Routledge, London, New York**, 2004, ss. 207-208.