

## ÜCRET KURAMINDA YENİ YAKLAŞIMLAR

Nazım ÖZTÜRK\*

### Özet:

*İktisatçıların en temel görevlerinden biri de üretim süreci sonunda ortaya çıkan değerlerin üretim faktörleri arasında nasıl bölüşüleceğinin belirlenmesidir. Üretimine katılan üretim faktörlerinin, yaratılan değer artışlarını kendi aralarında nasıl bölüşecekleri teknik, ekonomik, toplumsal ve siyasal boyutları olan çok yönlü ve karmaşık bir olgudur. Bu bağlamda ücret kuramları ücretlerin yapısını, nasıl oluştuğunu ve ücretlerle diğer ekonomik değişkenler arasındaki karşılıklı ilişkileri açıklamaya çalışmaktadır. Klasik iktisatçılardan günümüze dek pek çok ücret kuramı ortaya atılmıştır. Doğal ücret kuramı, ücret fonu kuramı, ücretin sömürü kuramı, marjinal verimlilik kuramı ve pazarlık kuramı bunlar arasında sıralanabilir. Emek piyasasında yaşanan yeni gelişmeler ücretlerin geleneksel ücret kuramları ile açıklanmasını yetersiz hale getirmiştir. Ücret seviyesinin belirlenmesinde rol alan ekonomik ve sosyal etmenlerin çeşitliliği ve karşılıklı bağılıkları ücretleri tek bir kuram ile açıklamayı olanaksız kılmıştır. Bu çalışmada, Klasik iktisatçılardan günümüze kadar ücret kuramlarının geçirdiği evrim incelenmiş, ücretleri açıklamaya yönelik yeni ücret kuramlarından satın alma gücü, doğal işsizlik oranı, içerdekiler-dışardakiler, etkin ücret ve zımni sözleşme gibi yeni yaklaşımlar tanıtılmaya çalışılmıştır.*

**Anahtar Kelimeler:** Satın alma gücü kuramı, doğal işsizlik oranı kuramı, içerdekiler-dışardakiler kuramı, zımni sözleşme kuramı, etkin ücret kuramı.

### NEW APPROACHES IN WAGE THEORY

#### Abstract:

*One of the most basic duties of economists is exploring how to allocate among production factors the values, which are created through the process of production. How the production factors will share the increases of values, which they create, is a complex phenomenon with many aspects, having technical, economic, social and political dimensions. Wage theories aim to explain situation of wages, how wages occur, and reciprocal relations between wages and other parameters. Many wage theories was suggested from classical economists till current. Natural wages theory, wage fund theory, exploitation theory of wages, marginal productivity theory, and collective bargaining theory can be specified among of wage theories. New happenings in labor market caused insufficient explanation of wages with traditional theories. Variety and*

\* Yrd.Doç Dr., Cumhuriyet Üniversitesi, CMYO, Dış Ticaret Programı, nozturk@cumhuriyet.edu.tr

*reciprocity of economical and social factors have roles to determine wage level made impossible to explain wages with only one theory. In this study, evolution of wage theories from classical economists to current was analyzed, new wage theories like purchasing power, natural rate of unemployment, insider-outsider, efficient wage, implicit labor contract which related to explain wage were managed to present.*

**Keywords:** Purchasing power theory, theory natural rate of unemployment, the insider-outsider theory, implicit labor contract theory, efficient wage theory.

## GİRİŞ

Çağımızın toplumsal ve ekonomik politikalarının temel sorunlarından biri de kuşkusuz ücretlerle ilgilidir. Sanayileşen toplumlarda sayıları gittikçe artan işçiler, yaşam düzeylerini belirleyen ve çoğu kez tek gelirlerini oluşturan ücreti toplumsal ve ekonomik hakların ana sorunu yapmışlardır. Gelişmiş birçok ülkede beden işçilerine ödenen toplam ücretlerin oranı, ulusal gelirin % 40'nın üstüne çıkmıştır. Eğer memurlar ve öteki düşün işçileri de göz önünde bulundurulursa bu oran % 75'lere ulaşmaktadır (Ansal vd, 2000:151-155).

Üretim faktörlerinden biri olan emeğin fiyatı olarak ücret, ekonomik yaşam içerisinde önemli bir yer tutmaktadır. Ücret, emeği karşılığı çalışan insanların gelirlerini ve yaşam standartlarını belirleyen bir unsur, ekonomik gelişmeye etki eden bir maliyet faktörü ve ulusal gelirin çeşitli gelir grupları arasında dağılımını sergilemesi açısından sosyal adalet'in bir göstergesi olmaktadır. Ücretin iki temel işlevi söz konusu olup, gelir olarak ele alındığında ücret, üretim sonucu yaratılan gelirin çeşitli toplumsal kesimler arasında dağılımını sağlamakta; maliyet ögesi olarak ele alındığında ise, çeşitli üretim faktörlerinin hangi oranlar içerisinde kullanılarak üretimin yapılacağını belirlemektedir. Gelir bölüşümünü yakından etkilediği ve diğer üretim faktörlerinin genel ekonomi içindeki yerini ilgilendirdiği için ücret, her toplumda toplumsal ve ekonomik politikalara konu olmaktadır.

Ücret ve ücret düzeylerini açıklamak için çeşitli kuramlar ortaya atılmıştır. Bu kuramlardan başlıcaları doğal ücret kuramı, ücret fonu kuramı, Marksist ücret kuramı, marjinal verimlilik kuramı ve pazarlık kuramıdır. Ücretleri etkileyen öğelerin son derece değişik ve çeşitli olması, ekonomik sistemin tümü ile sosyal nitelikteki verilere sıkı bir biçimde bağlı olması nedeniyle, geleneksel ücret kuramları ücret düzeylerini tam olarak açıklamayı başaramamışlardır. Geleneksel ücret kuramlarının ücreti açıklamada yetersiz kalması, yeni yaklaşımların ortaya konulmasını gerekli kılmıştır. Bu yaklaşımların başlıcaları satın alma gücü kuramı, doğal işsizlik oranı kuramı, içerdekiler-dışardakiler kuramı, etkin ücret kuramı ve zımni sözleşme kuramı olarak belirtilebilir (Bénédict, 1994:9 ; Stuart ve Sophister, 2003:5). Bu çalışmada, öncelikle

geleneksek ücret kuramları anımsatılmış, daha sonra ücreti açıklamaya yönelik yeni kuramlar tanıtılmaya çalışılmıştır.

## **D) GELENEKSEL ÜCRET KURAMLARI**

Geleneksel ücret kuramları doğal ücret kuramı, ücret fonu kuramı, sömürü kuramı, marjinal verimlilik kuramı ve pazarlık kuramı başlıkları altında incelenebilir.

### **A) Doğal Ücret Kuramı (Natural Wages Theory)**

Emek piyasası ve ücret konusunda ilk sistematik yaklaşım klasik iktisatçılar tarafından geliştirilmiştir. A. Smith, D. Ricardo, T. R. Malthus gibi klasik iktisatçılar tarafından savunulan doğal ücret kuramına göre, ücret düzeyi emeğin maliyetine bağlıdır. Emeğin maliyeti ise emeğe sahip olan işçinin yaşamını devam ettirebilmesi için gerekli asgari yaşam düzeyidir. Bu bağlamda, ücret bir işçinin yaşamını sürdürebilmesi için en çok gerekli olan tüketim mallarını sağlamaya yeterli bir düzeyde oluşan ve işçiye emeğinin karşılığı olarak verilen para veya maldır. Ücret düzeyini belirleyen temel etken işçinin bedensel gereksinimleridir (Smith,1997:65). Ücret, işçinin bedensel gereksinimlerine bağlandığı için bu kurama doğal ücret kuramı adı verilmiştir.

Ücretlerdeki uzun dönemde ortaya çıkan değişimleri açıklamayı amaç edinen doğal ücret kuramı, emeği de bir mal olarak görmekte, emeğin fiyatı olarak ücretlerin de aynen diğer mallarda olduğu gibi piyasa koşullarında arz ve talebe göre belirleneceğini ileri sürmektedir. Doğal ücret kuramına göre, tüm diğer şeyler gibi alınıp satılan, miktarı artırılıp azaltılabilen emeğin de bir doğal fiyatı bir de piyasa fiyatı vardır. Doğal fiyat, çalışanların yaşamının devamı için yapılması gereken harcamaları karşılayacak gelir düzeyini ifade ederken; piyasa fiyatı ise, emek piyasasında arz ve talebe bağlı olarak oluşmaktadır. Emek, kıt olduğu zaman pahalı, bol olduğu zaman ucuzdur. Emeğin piyasa fiyatı, doğal fiyattan ne kadar sapsa sapsun, piyasa fiyatı doğal fiyata uyma eğilimindedir. Emeğin piyasa fiyatı, doğal fiyatı aştığında emek sahiplerinin yaşam standartları artmaktadır. Ücret artışlarının teşvik ettiği nüfus artışları emek arzının artmasına neden olmakta ve ücretler doğal ücret düzeyine inmektedir. Emeğin piyasa fiyatı, doğal fiyatın altına düştüğünde ise, çalışanların yaşam standardı düşmekte ve en temel gereksinimleri karşılamak bile güçleşmektedir. Bu durumun doğal bir sonucu olarak emek arzı azalmakta, emeğin piyasa fiyatı tekrar doğal fiyat düzeyine yükselmektedir (Ricardo, 1997:85-86).

Klasik iktisatçıların emek arzı, emek talebi ve ücretler konusundaki görüşleri temelde nüfus sorunuyla yakından ilgilidir. İşçileri bir mal ya da makine gibi kabul eden doğal ücret kuramı Malthus'un nüfus yasasından hareketle açıklanmaktadır. Malthus, üretim teknolojisinin ve biyolojik yasaların özelliklerinden evrensel bir nüfus

ve ücret kuramı çıkarma peşindedir. Malthus'un (1798:24) nüfus kuramına göre, gıda maddeleri üretimi aritmetik bir diziye göre artarken, nüfus geometrik bir diziye göre artmaktadır. Nüfus artışı kendi haline bırakıldığı takdirde, nüfus her 25 yılda iki katına çıkacaktır. Oysa bu süre zarfında gıda maddeleri sadece aritmetik bir hızla artmaktadır. Gıda maddelerinin hızla çoğalan nüfus karşısındaki yetersiz kalması sosyal sınıfların sefaletini daha da artıracaktır. Nüfus yoğunluğunun hızla arttığı böyle bir dünyada, doğanın geniş sofrasında yeni doğacak yoksul çocuklar için boş yer bulunamayacaktır. Eğer nüfus artışı ahlaki sınırlamalarla gereği gibi kontrol altına alınmazsa reel ücretler geçim ücretlerine kadar düşecektir.

Doğal ücret kuramına göre, bu şekildeki hızlı nüfus artışı sonucunda işçiler arasındaki rekabet şiddetlenerek ve ücretler doğal ücret düzeyine inecektir. Eğer yürürlükteki ücret çok düşük ise işçiler yaşamak ve ailelerini geçindirebilmek için yeterli olanaklara sahip olamayacaklar, yeterli gıda alıp beslenemeyecekler, hastalıklara karşı koyamayacaklar, bunun sonucu olarak işgücü sayısında bir azalma görülecek, emek talebi ve arzı arasında ortaya çıkacak dengesizlik ücretlerin yükselmesini gerektirecektir. Eğer yürürlükteki ücretler çok yüksek ise iş gücü sayısında bir süre sonra ortaya çıkacak artış nedeni ile emek talebi emek arzını karşılayamayacağından işsizlikle birlikte ücretlerin düzeyinde de bir azalma kendini gösterecektir. Klasik iktisatçıların ücretlere ilişkin olarak ortaya koydukları otomatik mekanizma bu şekilde iş'ediği sürece, ücretler doğal ücret düzeyinin üzerinde ve altında uzun zaman durmayacak, uzun dönemde ücretler asgari yaşam düzeyini veren doğal ücrete denk olacaktır. Fiili ücret geçimlik ücrete eşit olduğunda nüfus sabit kalacaktır. İşte bu nedenle, Alman sosyalisti Ferdinand Lassalle, klasik iktisatçıların doğal ücret kuramını tunç kanunu (iron law of wages) olarak nitelendirmiştir (Skousen, 2003:116; Kazgan,1993:73-79).

19. yüzyılda geniş etki yaratan doğal ücret kuramı, günümüzde geçerliliğini geniş ölçüde yitirmiştir. Ücret düzeylerinin yalnızca nüfus artışı ile açıklanması kuramın en büyük eksikliklerinden birini oluşturmaktadır. Malthus'un kehaneti tam olarak gerçekleşmediğinden nüfus artışıyla birlikte meydana gelen gerçek ücret artışları bu kuram tarafından tam olarak izah edilememiştir. Azalan verim yasasının pratik sonuçlarını fazlaca abartmış olan doğal ücret kuramı, emek piyasasında yaşanan gelişmeleri açıklamada yetersiz kalmıştır.

## B) Ücret Fonu Kuramı (Wage Fund Theory)

Ücret fonu kuramı, doğal ücret kuramının kısa dönemde ücret değişmelerini açıklamadaki yetersizliklerini gidermek için ortaya atılmıştır. Doğal ücret kuramı ücretlerin oluşumunda emek arzına büyük önem verirken, ücret fonu kuramcıları emek talebi üzerinde durmakta, kısa dönemde ücret düzeyinde ortaya çıkan değişiklikleri talep değişmeleri ile açıklamaya çalışmaktadır. A. Smith'den itibaren klasiklerde

ücretlerin her yıl ücret fonu olarak ayrılan, büyüklüğü ekonominin sermaye stokuna bağlı olan bir fondan ödendiği ve ücret haddini nüfusun ve bu fonun büyüklüğünün belirlediği görüşü egemen olmuştur. Ancak bununla birlikte, bu kuramın kesin ifadesini J. S. Mill'de bulmak olasıdır (Kök,1999:160-163).

Mill'e (1848:1) göre, işverenler sermayelerinin belirli kısmını, istihdam edecekleri işçilerin ücretlerini ödemek için önceden ücret fonu şeklinde ayırmaktadır. Bu fonun büyüklüğü işverenin emek talebini ve ücret düzeyini belirlemede önemli rol oynamaktadır. Emek talebini belirleyen unsur, emeği satın almaya ayrılan sermayenin veya fonların miktarıdır. Bu fonların miktarı geçmiş yıllarda girilmiş faaliyetler sonucunda elde edilmiş kar tutarlarının veya tasarruf fonlarının toplamından oluşmaktadır. Ücret düzeyleri işverenlerin çalıştıracağı işçiler için ayırdığı fon miktarının işçi sayısına bölünmesiyle elde edilmekte, ücret fonu belirli bir zamanda ücretin piyasa fiyatını belirlemektedir.

Ücret Fonu kuramındaki ana düşünce emek talebinin ve bunun sonunda ücretin üretim içinde önceden var olan belirli bir fonun büyüklüğüne bağlı olmasıdır. Ücretlerin düzeyi bu fonun çalışan işçi sayısına bölünmesinden elde olunan sonuca göre oluşmaktadır. Belirli bir zamanda ücretleri ödemeye ayrılan sermaye bir önceki dönemde üretilen malların satışından doğmaktadır. Emek talebi üretimden önceki ücretler tarafından belirlenmekte olup, işçinin ücreti belli bir zamanda varolan sermayenin büyüklüğüne bağlı olmaktadır. İşçi sayısı veri iken sermaye stoku ve buna bağlı olarak ücret fonu artarsa, ücret hadleri de yükselmektedir. Bunlar büyümeksizin ücretlerin artması olanaksızdır. Bu bağlamda ücretler ancak karların azalması pahasına artırılabilir. Fakat karların azalması da tasarrufları azaltacağından bu durum, ücret fonlarının ana kaynağını oluşturan sermaye miktarının azalmasına yol açmaktadır.

Mill, bu tür açıklamada bir yanlışlık olduğunu daha sonra fark etmiştir. Çünkü ücret akımı hem işverenler tarafından hem de işçi sınıfı dışındaki diğer kimseler tarafından her zaman değiştirilebilir. Eğer bu gruplar tüketim harcamalarını kısar ve bu gelir kısmını daha çok istihdam için kullanırlarsa ne ücret fonu ne de ücret akımı önceden belirlenmiş bir büyüklük olarak ele alınabilir. Mill, bu düşüncelerle 1869 yılında *Fortnightly Review*'de yayınladığı makale ile ücret fonu kuramının doğru olmadığını ve ücretlerin yükselerek önceden ücret fonu için ayrılandan daha fazla bir ücret akımına neden olabileceklerini, bu ek kaynağın da kapitalistin başka işlere veya kişisel masraflara ayırdığı gelirden geleceğini öne sürmüştür (Savaş, 1997:449).

Kuram birçok bakımdan eksiklik taşımaktadır. Bir kere ücret fonunu sermaye stokuna bağlayan katsayının nasıl belirlendiği açık değildir. Ayrıca bu kuram üretim sürecinde kesinlikler bulunduğu varsayımına dayanmaktadır. Genellikle üretimle ücret ödemeleri eşanlı yürür. Öyle ki stokların üretim dönemi içerisinde erimesi yani sermaye tüketimi bu nedenle söz konusu olamaz. Yine ücret haddini (ücret fonu/işçi sayısı) diye hesaplamak pek basit bir açıklamadır (Kazgan, 1993:81). Fonun kredilerle

artırılabilceği düşünülmemiştir. Ücret fonu kuramında eleştirilen bir diğere nokta da nüfusun sürekli olarak pasif bir öge olarak düşünölmüş bulunulmasıdır (Talas,1983:23). Ücret fonu kuramı işletme yönetiminin fonksiyonlarını yanlış belirlemede ve ikame prensibini reddetmektedir. Firmaların diğere masraflara karşı işçilik masraflarını ayarlayabileceği hususuna önem vermemektedir (Zaim,1997:231). Tüm bu nedenlerden dolayı, bu kuram 20. yüzyılın başlarında terkedilmiştir.

### C) Ücretin Sömürü Kuramı (Exploitation Theory of Wages)

Marx, ücretin sömürü kuramı ile, kapitalist sistemde, rant, kar ve faiz gibi gelir türlerinin emek karşılığı olmayan kazançlarının gayri ahlakiliğini ispat etmek istemektedir. Marx'a (2000:150-158) göre, kapitalist birikimin kaynağı kardır. Kar beklentisi kapitalistlerin yatırımlarını etkileyen temel unsurdur. Kapitalist bu amaçla işçilere para ödemekte (M), işçileri çalıştırarak onların emeğini mala çevirmekte (C), bu malı kendilerine mal olan bedelden daha fazlasına satarak (M\*), aradaki farktan (M-M\*) yani artık değerden diğere bir ifade ile işçiyi sömürme olanağından yararlanarak kar elde etmektedir.

Değeri yaratan tek faktör emek olup, malın değerini o malın üretimi için harcanan emek miktarı belirlemektedir. Dolayısıyla üretim sonucu yaratılan tüm değer in tümüyle işçiye ücret olarak ödenmesi gerekmektedir. Oysa işçiye asgari geçim düzeyinde bir ödeme yapılmakta, geriye kalan kısım (artık değer) kar olarak sermaye sahiplerine gitmektedir. Kapitalist üretim sisteminde kar ve faiz, gerçekte işçilerden çalınmış haksız gelirlerdir. Bu bağlamda, kapitalist düzenin çalışma koşulları işçinin sömürülmesine neden olmaktadır. Tüm serveti meydana getiren emek olmakla birlikte, emek sahibine sadece asgari düzeyde geçinmesine yetecek kadar ücret ödenmekte, yaratılan artık değere işveren tarafından el konulmaktadır (Brunhoff, 1992:15-16; Brewer, 1997:1-3).

Marx'a (1979:126-129) göre emeğin değeri yada emeğin arz fiyatı, emeğin bugünkü halinde idame edebilmesi için gereksinim duyulan minimum geçim düzeyini sağlayacak mal ve hizmetlere harcanan emek miktarı ile ölçülür. Emek belli bir iş saatinde kendi arz fiyatına eşit değer yaratır. Fakat, kapitalist emeği daha fazla çalıştırarak daha fazla değer elde eder. Emeğin yarattığı değer ile kendi arz fiyatı arasındaki fark emekten alınan artık değeri ifade eder. Artık değeri sermaye mallarına ve doğal kaynaklara sahip olan kapitalist, emek sahibinden almaktadır. Emek üretim sürecinde işgücünün değerinden daha fazla olan bir değer yaratır. İşgücünün değeri, yaşam için gerekli olan tüketim araçlarının üretiminde toplumsal olarak gerekli olan emek miktarı tarafından belirlenir. Fakat, işgücü sahibi, bu tüketim araçlarının üretimi için gerekli olan süreden daha fazla çalışır. Örneğin, bu araçların üretimi için 6 saat gerekirken, işgücü 12 saat çalışabilir. 6 saatlik çalışmanın değeri, artık değer olarak kapitaliste gider. İşgücünün faaliyeti ile sadece işgücünün kendi değeri yeniden üretilmekle kalmaz, bir de fazladan bir değer yaratır.

İşçi sınıfının yarattığı toplam değer ile bu sınıfa kapitalistlerin ödediği ücretler toplamı arasında daima bir fark vardır. Bu yüzden işçiler ürettikleri ürünler toplamının ancak bir kısmını elde edebilirler, aradaki fark işçilerin ürettikleri ürün fazlasını diğer bir ifadeyle artık değeri verir ve bu fazlalık ilk ağızda kapitalist sınıfa intikal eder; kapitalist toplumun diğer aylak tabakaları da değer fazlasına ortak olur. Bu durumda üreticiler toplam emeklerinin bir kısmını kendileri için, bir kısmını ise sömürücü sınıflar için harcamaktadır (Blaug,1985:225-294, Selik, 1979:95-96). Artık değerın miktarı 3 faktöre bağlıdır. Bunlar; işgücünün uzunluğu, emeğin verimi ve işçinin reel ücretini oluşturan malların miktarıdır. Bu faktörlerin her biri tek tek veya topluca kapitalist tarafından değiştirilebilir ve artık değerın miktarı ve oranı artırılabilir (Işık,1975:45-47; Savaş,1997:479).

Marx, ücretin yaşam için gerekli olan asgari bir düzeyde oluşmasını klasikler gibi Malthus'un nüfus yasasına dayalı olarak değil "yedek proleter ordusu"nun varlığı ile açıklamaktadır. Marx'a göre, kapitalist düzenin benimsenmiş olduğu ülkelerde kırsal yörelerden sanayileşmenin başladığı kentsel yörelere doğru oluşan işgücü akımı yanında üretimde sabit masraflara başvurularda sermaye yoğun teknolojiye geçiş sonucunda iş gücüne olan talep azalacaktır. Bu olgu kentlerde iş bulamayan yedek proleter ordusunun ortaya çıkmasına neden olacaktır. Kentlerde böylesine işsiz kitlelerin varlığı işverenlerin diledikleri ücretten işçi bulabilmelerini sağlayacaktır. Bu şekilde, istenilenden fazla ve örgütlenmemiş işçiler karşısında oldukça güçlü olan işverenler, işçilere ancak yaşamlarını sürdürebilecekleri bir ücret vereceklerdir (Dinler,2002:420). Yedek sanayi ordusunun varlığı emek piyasasında emek arzının emek talebinden fazla olmasına yol açacak ve ücretler yükselmeyecektir. Kapitalist ekonomik düzenin doğal bir sonucu olarak iş için aralarında mücadele ve rekabet eden işçilerin daima artan sayıda mevcut olması ücretleri sürekli olarak asgari ücret düzeyinde tutulmasına neden olacaktır.

#### **D) Marjinal Verimlilik Kuramı (Marginal Productivity Theory)**

Marx'ın emek değer kuramına karşı neoklasik iktisatçılar fayda değer kuramını ortaya koyarak emeğin fiyatının marjinal verimlilik derecesine göre oluştuğunu ve ücretlerin bizzat emeğin kendi üretimi ile belirleneceğini ileri sürmektedir. Marjinal verimlilik kuramına göre, ücretleri emeğin verimliliği belirlemektedir. Bu bağlamda, klasik ekoldeki emek değer kuramı, yerini neoklasiklerde fayda değer kuramına bırakmaktadır (Robinson, 1984:47). Neoklasik iktisatçılar, marjinal fayda ilkesinin tam rekabet piyasalarında mübadele değerini belirlemeye yettiği tezini ortaya atarak, mübadele değerinin kaynağının emek değil, fayda yada kullanım değeri olduğunu savunmaktadırlar. Bu açıdan, bireylerin ekonomik davranışlarının bir kalıp içinde olmasını belirleyen, toplum ve toplumdaki nesnel koşullar değil, fakat bireyin varsayılan psikolojik tutumudur. Bu anlayışın doğal bir sonucu olarak, bireyi toplum

belirlememekte, aksine bireyin değişmez davranışları toplumu belirlemektedir (Divitçioğlu,1982:4).

Marjinal verimlilik kuramında temel kişi işverendir. Çünkü işveren bir yandan tüketici tercihleri diğer yandan üretim faktörleri sahiplerinin tercihleri ile karşı karşıyadır. Dolayısıyla işverenler gerek emek piyasasındaki ücretin gerekse çalışacak emeğin miktarının (istihdamın) saptanmasında karar organı olarak yer almaktadır (Parasız ve Bildirici, 2002:53). Marjinal verim kuramına göre, üretilen mal ve hizmetlerin miktarını belirleyen temel etmen tüketicilerin faydası ya da satın alma isteğidir. Eğer bireyler bir ürünü talep etmezler veya ona ihtiyaç duymazlar ise onu üretmek için ne kadar emek sarf edildiğinin hiçbir önemi yoktur. Herhangi bir mal ve hizmetin değeri ondan yararlananlar için taşıdığı marjinal faydaya dayanmaktadır. Marjinal birimin faydası ise, azalan verim yasasına bağlıdır. İşverenler, ellerindeki kaynakları en karlı şekilde istihdam etmeye çalışır. Kar maksimizasyonu anlayışının doğal bir sonucu olarak, üretim faktörlerinin maliyetleri ile onlardan elde edilen net ilave üretimin getirisini karşılaştırarak üretim düzeyini belirler. Karını maksimize etmek isteyen firma bir işçi daha çalıştırmanın marjinal getirisini göz önünde bulundurarak, bunu işçinin maliyeti ile karşılaştırmaktadır. İlave işçi maliyetinden çok gelir sağladığı sürece firma istihdamını artıracaktır. En son istihdam edilen işçinin getirisini maliyetine eşit ise, firma karını maksimize etmiş demektir. Azalan getiriler yasası gereğince, diğer üretim faktörleri sabit iken istihdam edilen her ilave işçinin toplam üründe neden olduğu artış bir önceki işçinin üretime katkısından daha yüksek olacaktır. İşveren toplam ürün değerinin marjinal verimliliğe eşit olduğu düzeye kadar emek talebini artıracaktır. Ancak, istihdam edilen işçi sayısı arttıkça ilave işçilerin toplam üründe neden olacağı artış giderek azalacak ve belli bir istihdam düzeyinde sifıra eşit olacaktır (Akyüz, 1980:137-150; Guerrien, 1999:26-29).

Marjinalist ekole mensup tüm iktisatçılar tarafından benimsenen bu kuramı sistematik şekilde açıklayan J.B. Clark olmuştur. Clark'a (1883:354-365) göre, tam rekabet koşulları altında işçinin ücret oranı emeğin marjinal verimliliği tarafından belirlenir. Marjinal verimlilik kuramında, emek talebi esas alınarak girişimcilerin işçilere ancak onların üretime yapacağı katkı kadar ücret verecekleri öngörülmektedir. Ücretler marjinal işçinin verimliliğine eşit olacaktır. Ücretler marjinal işçinin verimliliğinden yüksekse girişimciler aldığı ücretten daha düşük bir üretim artışı sağlayan işçileri doğal olarak işten çıkaracaktır. Ücret, işverenin istihdam ettiği en sonuncu işçinin ürettiği son birimin net değerine eşit olmaktadır. Ücretler sonuncu işçinin ürettiği marjinal birimin değerine göre belirlenmekte olup, işverenler, son işçinin ürettiği birimin değerini ona ödenen ücrete eşit oluncaya kadar işçi istihdamını sürdürürler. Emeğin talep fiyatı ücretleri belirleyici bir öge olarak ortaya çıkmakta olup, işveren, ödenen ücrete eşit marjinal net birimi üreten işçiden sonra da emek talebini artırırsa üretim süreci sonunda gittikçe azalan bir gelir elde edecektir.



Marjinal verimlilik kuramı, emek arzına dolaylı olarak yer vermektedir. Ülkede işgücü fazlası söz konusu ise, işçilerin daha düşük ücretlere razı olmaları gerekmekte daha fazla işçi marjinal verimliliğin ve dolayısıyla ücretlerin düşmesine neden olmaktadır. Ücretlerin yükselmesi, ya üretim koşulları aynı iken çalışmak isteyenlerin miktarının azalması ya da işçi miktarı sabit iken işçinin veriminin artması durumunda söz konusu olmaktadır. İşçinin veriminin artması ise, işgücünü tamamlayan sabit faktörlerin artırılmasını gerektirmektedir. Marjinal verimlilik kuramı emek arzını daima mevcut bir veri olarak kabul etmekte ücret oluşumunda arzı ihmal etmektedir. Oysa ücret seviyesinin belirlenmesinde emek talebi kadar emek arzını da göz önünde bulundurmak gerekir. Marjinalistlerin ücret olgusunu yalnız bir taraftan, talep yönünden almalarının doğurduğu eksiklik Marshall'a kadar devam etmiştir (Yalçıntaş, 1969:39-44). "*Bir kağıt parçasını makasın üst ya da alt ağzının hangisinin kestiğini tartışmak ne kadar makul ise, değer in fayda veya üretim maliyeti tarafından belirlendiğini tartışmak ta o kadar makuldür*" diyen Marshall, ücretlerin belirlenmesinde yalnızca verimliliğin bir fonksiyonu olarak emek talebinin değil aynı zamanda emek arzının da dikkate alınması gerektiğine dikkat çekmiştir (Marshall, 1890:348).

Marjinal verimlilik kuramı çeşitli yönlerden eleştirilebilir. Her şeyden önce bu kuram emek piyasasında ancak tam rekabet koşullarının varlığı halinde geçerlidir. Müteşebbisler tek alıcı durumunda iseler işçilere verimliliğin altında bir ücret ödeyeceklerdir. Günümüzde emek piyasası hem işçilerin hem de işverenlerin örgütlenmesi sonucu iki yanlı monopol durumundadır. Tam rekabet koşulları mevcut değilse, ücretlerdeki maliyet artışları istihdamda bir azalma şeklinde değil, satış fiyatlarında bir yükselme şeklinde ortaya çıkacaktır. Böylece, rekabetçi olmayan bir durumda emek talebi ücret oranlarındaki değişmelere bağlı olmayacaktır. Bu durum marjinal verimlilik kuramının geçerliliğini azaltmaktadır (Parasız 1994:45). Aynı zamanda bu kuramın geçerli olabilmesi için tüm işçilerin istihdam edilmiş olması gereklidir. Ekonomide işsizliğin söz konusu olduğu durumlarda marjinal verimliliğin altında ücret ödenerek işgücü temin edilebileceğinden ücretler marjinal verimin altına düşebilecektir. Marjinal verimlilik kuramı işgücü arzında tam bir hareketsizliği kabul etmektedir. Öyle ki, işgücü ücretin belirlenmesinde yalnız sayısıyla rol oynayabilecek iradesiyle, hareketiyle ücretler üzerinde bir etki yapamayacaktır. Ücretlerin yalnız işverenler tarafından saptandığını ve bu saptama içinde işçilerin hiçbir rolünün bulunmadığını kabul etmek güçtür. Emegın homojen olmaması ve firmaların kar maksimizasyonu dışında diğer amaçlarının da olması marjinal verimlilik kuramının geçerliliğini tartışmalı hale getirmektedir. Marjinal verimlilik yaklaşımı emek istihdamını, üretim sürecinde nihai ürün elde etmek üzere emegın bir girdi olarak kullanılmasına indirgemekte ve çalışmanın sosyal içeriğini ihmal etmektedir (Talas,1983:27).

### E) Toplu Pazarlık Kuramı (Collective Bargaining Theory)

John Davidson tarafından geliştirilen pazarlık kuramı diğer ücret kuramlarından farklı olarak, ücretlerin oluşumunda işçi ve işverenlerin tavır ve kararlarını göz önünde bulundurmakta, böylelikle hiç olmazsa hareket noktası itibariyle diğer ücret kuramlarından ayrılmaktadır (Yalçıntaş, 1969:52-53). Bugün klasiklerin varsaydığı gibi tam rekabet şartlarına dayanan, devletin hiçbir müdahalesinin söz konusu olmadığı bir piyasa mevcut değildir. Günümüz toplumlarında, çalışanlar, ücretlerini artırmak ve daha iyi çalışma koşulları elde etmek için sendikalar kurarak örgütlenmekte iken, işverenlerde aynı şekilde karşı sendikalar kurmaktadır. Demokratik rejimle yönetilen toplumlarda sendikalar toplu sözleşme hakkına sahip olup grev ve lokavt silahlarını kullanarak emek piyasasında bir baskı gücü oluşturmakta ve bu şekilde ücretlerin oluşumunu etkilemeye çalışmaktadır (Bester ve Sakovics, 2000:1-23).

Toplu pazarlık kuramına göre, ücretler, emek piyasasında yalnızca arz ve talep mekanizmasının işlemesi ile oluşmamakta, bir çok etmen bunda rol oynamaktadır. Ücretler işçilerle işverenler arasında yapılan bir pazarlık sonucu belirlenmekte olup, ücret düzeylerinin belirlenmesinde tarafların pazarlık güçleri birinci derecede rol oynamaktadır. Emek piyasasında çok çeşitli ve birbirlerine karşı olan güçler söz konusu olup, sadece emek arz ve talep mekanizmasının işlemesi sonucunda tek bir ücret düzeyi oluşmamaktadır. İşverenin ödeyebileceği en fazla ücret miktarı ücretin en yüksek oranını, emek arz edenlerin razı olabileceği asgari miktar da en düşük ücret oranını göstermektedir. Bu iki seviye arasında bir çok ücret oranı söz konusu olup, tarafların pazarlık güçleri, ücret oranının bu iki sınır arasında belirlenmesini sağlamaktadır. (Yalçıntaş, 1969:53).

Toplu sözleşme görüşmelerinde ilk etapta işçi sendikaları direnme güçlerini olduğundan fazla göstererek ilk ücret tekliflerini alabilecekleri ücret düzeyinin üzerinde yaparken, işveren temsilcileri de ödeme gücünü mevcut olandan daha düşük göstererek verebileceği ücret düzeyinin en azını teklif etmektedir. İşçi sendikalarının talep ettiği ücretle işveren temsilcilerinin önerdiği ücret düzeyleri arasındaki fark ne kadar büyük ise, toplu pazarlık süreci de o kadar uzun olacaktır. Tarafların bu süreci kısaltmaları yalnız ücret düzeyleri arasındaki farka değil, aynı zamanda bilgi alış verişine de bağlıdır. Toplu pazarlık taraflara bir maliyet yüklemekte olup, işveren sendikaları ücretin maliyetini grevin süresince gerçekleşmeyecek olan üretim kaybı ile karşılaştırırken, işçi sendikaları da düşük ücrete razı olmak ile greve baş vurarak işveren sendikalarının önerilerini reddetmenin (işsiz kalabilecek olmanın) maliyetini değerlendirecektir. Toplu pazarlık süreci uzadıkça işçi sendikaları işsizlik, işveren sendikaları da üretim kaybı endişesiyle ücret düzeylerinin değişmesi için baskı altında kalacaktır. Anlaşma ortada bir yerde sağlanacaktır. Anlaşma olmaz ise işçi sendikalarının son baş vurabileceği silah grev, işverenin son başvurabileceği silah ise lokavt olacaktır.

Ücretleri belirleyen başlıca unsur, tarafların pazarlık gücü olmaktadır. Toplu pazarlık sonucunda belirlenen ücretlerin tarafların taleplerine ne derece yakın olduğu tarafların pazarlık gücüne bağlıdır. Pazarlık gücü ise, ekonomik konjoktüre, üretilen malın dayanıklı olup olmamasına, emek talep esnekliğine, toplu pazarlığın merkezi yapılıp yapılmadığına, toplu pazarlıkta tarafların ölçek olarak büyüklüğüne, yasaların sendikalaşmayı özendirip özendirmemesine ve pazarlığı yürüten temsilcilerin tutum ve yeteneklerine bağlıdır (Manzini,1998:1).

Toplu pazarlık kuramı da çeşitli açılardan eleştirilmektedir. Bunlardan en önemlisi, pazarlık kuramının yalnız bir ücret kuramı olmadığı, sadece kısa dönemde ücret düzeyleri bakımından geçerli olduğu iddiasıdır. Bu bağlamda toplu pazarlık kuramı diğer ücret kuramlarından (örneğin ücret fonu ya da marjinal verimlilik kuramlarında olduğu gibi) uzun dönemde de geçerli olan kuralları ortaya koyamamaktadır. Ücret düzeyini belirleyen etmenlerin oldukça çeşitli olması bunda önemli rol oynamaktadır. Pazarlık kuramı emek piyasasında kısa bir dönemde bir iş kolu sanayi yada bir firma içinde ücretlerin saptanmasında izlenen mekanizmanın pragmatik bir anlatım biçimi olarak değerlendirilmektedir.

## II) YENİ ÜCRET KURAMLARI

Geleneksel ücret kuramları, ücretlerin düzeylerini ve değişmelerini belirli ve kararsızlıklara yer vermeyecek bir biçimde tam olarak açıklamayı başaramamaktadır. Çünkü; ücretleri etkileyen ögeler son derece çeşitli ve değişik bir yapıya sahiptir. Geleneksel ücret kuramlarının ücret oluşumunu açıklamada yetersiz kalması yeni yaklaşımların ortaya atılmasına neden olmuş, geleneksel statik ücret kuramları yerini dinamik yeni yaklaşımlara bırakmıştır (Gibbons ve Waldman, 2003:1-41). Bu yaklaşımların başlıcaları, satın alma gücü kuramı, doğal işsizlik oranı kuramı, içeridekiler-dışardakiler kuramı, etkin ücret kuramı ve zımnî sözleşme kuramı başlıkları altında incelenebilir.

### A) Satın Alma Gücü Kuramı (Purchasing Power Theory)

Sanayileşen toplumlarda sınai gelişmeye paralel olarak ücret karşılığında çalışan insanların toplamı nüfus içindeki gittikçe artan bir önem kazanmaktadır. Bu durum ücret gelirlerinin önemini yalnız ücretliler bakımından değil, toplumun genel ekonomik yapısı bakımından da artırmaktadır. Sanayileşmesini tamamlamış gelişmiş ülkelerde ulusal gelirin üçte ikisi ücretlerle ilgilidir. Girişimcilerle, kendi hesabına çalışan ücretlilerin öz emeklerine tekabül eden gelirler de göz önüne alındığında, ücretin ulusal gelirdeki payı %75 olmaktadır (Zaim,1997:195).

Sanayinin karlılığı, uygun kar temin eden fiyattan üretilen malların satışını karşılayabilecek talebin bulunmasına bağlıdır. Sanayide üretilen malların çok büyük bir

kısmı işçiler ve onların aileleri tarafından tüketilmektedir. Eğer işçilerin ücreti ve satın alma güçleri yüksek ise, mallara olan talepte yeterli olabilecektir. Dolayısıyla bu malların üretimi de yüksek düzeyde bulunacaktır. Ücretler ve satın alma gücü düştüğünde de buna uygun biçimde üretim azalacak ve işsizlik artacaktır (Lordoğlu,1999:146).

Satın alma gücü kuramı bir bütün olarak ekonominin tam istihdamı sağlayacak şekilde, bir denge durumuna gelme eğiliminde olduğunu iddia eden neoklasik ücret kuramını reddetmekte, işsizliğin bir ücret sorunu olmaktan çok bir efektif talep sorunu olduğunu ve ücretlerdeki değişmelerin mutlak bir şekilde emek talebini değiştirmeye yetmeyeceğini savunmaktadır (Kregel,1983:50-68).

Satın alma gücü kuramı esas olarak ücretleri artırmayı, işçinin yaşam düzeyini yükseltmeyi sosyal adaleti sağlamayı öngörmektedir. Bu kurama göre, gelirin hakça paylaşımı sağlanamadığı için büyük tüketici kitleyi oluşturan işçilerin satın alma gücü yetersiz kalmakta ve bunun bir sonucu olarak üretilen mallar tüketilemediğinden ekonomik bunalımlar ortaya çıkmaktadır. O halde ekonomik bunalımları önlemenin yolu karları sınırlamak, ücretleri artırmak ve bu yöntemle işçinin satın alma gücünü destekleyerek tüketim mallarına karşı toplam talebi çoğaltmaktır. Bu önerinin gerekçesi yetersiz tüketimden ötürü bir bunalımın yaklaşmakta olmasının anlaşılması ve bunalımı önlemek için de ücretleri artırmak yolu ile satın alma gücünün ve bunun sonunda tüketim olanağının yükseltilmesi gereğidir. Satın alma gücü kuramının temel amacı, ücret düzeyinin, çalışanlar tarafından üretilen mal ve hizmetlerin tamamını satın alabilecek kadar yüksek olmasını sağlamak ve bu sayede eksik tüketim yüzünden üretimin kısılmasını ve işsizliğe neden olunmasını önlemektir (Zaim, 1997:250).

Bu kurama göre, işçiye ödenen ücret tüketim harcamaları yolu ile yeniden işletmeye dönmektedir. İşletme tek başına alındığında bütün üretiminin kendi işçileri tarafından satın alınacağını ve tüketileceğini bekleyemez. Fakat sanayi bütünüyle düşünüldüğünde işçiler sanayi mamullerinin doğrudan veya dolaylı alıcısını oluşturur. Bu durumda yüksek ücret tam istihdamın sağlanmasında tüketim mallarının talebinin yeterli bir düzeyde tutulmasında ve talebe istikrar vermede başlıca etkenlerden biri olarak ortaya çıkmaktadır.

Satın alma gücü kuramı toplam efektif talebin yetersiz kaldığı, işsizliğin yaygın olduğu zamanlarda uygulanabilir bir nitelik taşımakta olup, artan satın alma gücü karşısında üretim artışı sağlanamıyorsa enflasyonist baskı ortaya çıkacaktır. Gelişmekte olan ülkelerde yaşandığı gibi sermaye yetersizliği nedeniyle üretim artışı sağlanamıyorsa, ücret artışları ile satın alma gücünün artırılması beklenen sonuçları veremeyecektir. Bu açıdan değerlendirildiğinde ekonomik bunalımları önlemekte tek yol tüketimin artırılması olamamaktadır. Yatırımları da yeterli ve istikrarlı bir düzeyde tutmak gerekmektedir. Özellikle serbest girişim üzerine dayanan bir ekonomik düzen içinde kar hadlerinin belirli bir düzeyden sonra kısıtlanması, girişim isteğini azaltma

yönünde bir sonuç vermekte, yeni yatırım olanaklarını da kısarak iş alanını daraltmakta ve dolayısıyla işsizliğin başka bir nedeni olarak ortaya çıkmaktadır. Şu halde kar haddinin ücretler lehinde kısıtlanmamasında sınırı aşmamak yatırım hacminin azalmamasına dikkat etmek ve özellikle hem işçiye hem de girişimciye yararlı olacağı açık olan verimliliği artırmak gerekmektedir.

### **B) Doğal İşsizlik Oranı Kuramı (Theory Natural Rate of Unemployment)**

M. Friedman ve E. S. Phelps tarafından savunulan doğal işsizlik oranı kuramı, 1970'li yıllarda enflasyonla işsizliğin birlikte artması sonucunda, işsizlikle enflasyon arasında ters yönlü bir ilişki öngören Phillips eğrisi anlayışının sorgulanır hale gelmesinin ardından ağırlık kazanmıştır. Uzun dönemde işsizlikle enflasyon arasındaki ters yönlü ilişkinin geçerli olamayacağı, enflasyonu artıran talep politikalarının işsizlikte bir azalmayı sağlamaya yetmeyeceği dile getirilmeye başlanmıştır (Parasız,1993:303). Bu kuram, emek piyasasında denge reel ücretin işsizliği ortadan kaldıracak bir ücret düzeyinin üzerinde gerçekleşmesinin ardında yatan dinamikleri araştırmakta, 1980 sonrası dönemde Avrupa'da yaşanan doğal işsizlik oranlarındaki artışların nedenleri üzerinde durmaktadır (Andrew, 1999:9).

Doğal işsizlik oranı işgücü piyasası dengedeysen var olan normal işgücü piyasası sürtünmelerinden ortaya çıkan işsizlik oranıdır. Doğal işsizlik oranına enflasyonu hızlandırmayan işsizlik oranı (NAIRU-Non Accelerating Inflation Rate of Unemployment) da denilmektedir (Ball ve Mankiw, 2002:1). Tam istihdam koşullarında dahi var olan doğal işsizlik oranı mal ve emek piyasasının yapısal özelliklerinden, piyasalarda var olan tam rekabetçi olmayan unsurlardan, hatalı beklentilerden ve iş değiştirme maliyetlerinin yüksek olmasından kaynaklanmaktadır. İşsizlik oranlarında yaşanan değişime bağlı olarak doğal işsizlik oranının da zaman içinde değişebilmektedir. İşsizlik sigortası, asgari ücret uygulaması, kadınların çalışma yaşamına daha yoğun olarak girmesi ve genç işgücündeki artış gibi faktörler doğal işsizlik oranı artırmaktadır. Bu faktörlerin dışında 1980'lerde ortaya çıkan niteliksiz işgücüne olan talebin azalması gibi talep yapısıyla ilgili yeni gelişmeler de doğal işsizlik oranını artırmıştır. Teknolojik gelişmeye veya dış ticarete bağlı olarak emek talebinin yapısının değişmesi sonucu, işini kaybeden işçilerin ekonominin diğer sektörlerinde kolaylıkla istihdam edilememesi nedeniyle, doğal işsizlik oranının arttığı ve yapısal değişikliklerin bir uzun dönemli işsizler havuzu yarattığı görülmektedir (Dornbusch ve Fischer, 1998:515-520).

Doğal işsizlik oranı kuramı temelinde gelişen bu iddialar aslında neoklasik iktisadın işsizliği bilgi maliyetleri ve beklenti hatalarının yanı sıra, temel de emek piyasasında ücret katılığının bir ürünü olarak görmektedir. Bu anlayışa göre, ücretlerin esnek olduğu ve devlet müdahalesi olmadığı sürece emek piyasası kendiliğinden tam istihdam denge düzeyine gelme eğilimindedir (Colard,1998:1-16; Lazear, 1984:1-14).

Bu kuramına göre, kamu sektörünün yanlış ücret politikaları aracılığıyla işsizliği azaltma çabaları doğal işsizlik oranının geçici karakterini kalıcı bir yapıya dönüştürmüştür. %3-4 olduğu kabul edilen doğal işsizlik oranı %6'nın üzerine çıkmıştır (Andrew, 1998:5-11). Ekonomik etkinlikteki yapay bir artış enflasyonu ve belirsizliği daha da artırmış ve işçilerle işverenler arasında ücret artışı-fiyat artışı yarışını hızlandırmıştır. Bu açıdan işsizliğe yol açan enflasyonist baskının emek piyasasında ücret baskısından dolayı ortaya çıkan bir maliyet enflasyonu olduğu ileri sürülmektedir (Blanchard, 1985:1-22).

Doğal işsizlik oranı kuramına göre, histeri etkisine bağlı olarak işsizlik oranı arttıkça doğal işsizlik oranı da artmıştır. Histeri etkisi bir arz ve talep şokunun ardından işsizlik oranındaki artışın şok ortadan kalktıktan sonra da devam etmesidir (Roed,1997:392-393). İşsizliğin geçmişteki gelişmelere bağımlı görünmesinin en önemli nedeni uzun süreli işsizler için iş bulmanın daha zor hale gelmesidir. Uzun dönemde işsizliğin piyasanın dengeye ulaşma mekanizmasını da değiştirdiği ve uzun dönem işsizlerin diğer işsizlere oranla ücretler üzerinde daha az baskı yarattığı ifade edilmektedir. Histeri etkisi nedeniyle işsizliğin kendi kendini artıran bu özelliği denge durumundaki işsizlikle ilgili olarak içerdekiler dışardakiler kuramına vurgu yapan yeni yaklaşımları beraberinde getirmiştir (Ansal vd, 2000:4-9).

### C) İçeridekiler Dışardakiler Kuramı (The Insider-Outsider Theory)

A. Lindbeck ve D. J. Snower tarafından geliştirilen içeridekiler dışardakiler kuramı, heterojen emek piyasası bağlamında farklı sektörlerdeki nispi ücret yapısını ve işsizliğin dağılımını açıklamaya çalışmaktadır. Bu kuram içerdekiler ve dışardakiler olmak üzere iki çeşit işçinin varlığını kabul etmektedir. İçerdekiler, firmada istihdam edilen deneyimli işçilerdir. Bu işçilerin konumlarının, işe alma, hizmet içi eğitim ve işten çıkartılma maliyetleri toplamı tarafından belirlendiği varsayılmaktadır. Deneyimli işçilerin değiştirilmesi firmaya önemli maliyetler yüklemektedir. Dışardakiler işsizleri ya da ikincil sektörlerde çalışmakta olan korumasız işçileri içerir. Bu bağlamda dışardakiler yani işsizler ücret düzeyi ve iş güvenliğine ilişkin dolaylı etkileri olan piyasayı temsil etmektedir. Dışardakiler içerdekilerin ücretleri artırıldığında onların yerinde olmayı arzu ederler, fakat bunu her zaman başaramazlar. Çünkü, içerdekiler, işgücü dönüşüm maliyetlerinin (işe alma, işten çıkarma) yarattığı engeller nedeniyle açık rekabetten korunabilmektedir. İşveren açısından dışardakini içerdekine dönüştürme maliyeti oldukça yüksektir (Parasız ve Bildirici, 2002:409; Roed, 1997.398-399).

Dönüşüm maliyeti; işe alma işten çıkarma, taciz ve işbirliği gibi maliyetlerini içermektedir. Dönüşüm maliyelerinin en belirgin olanları işe alma ve işten çıkarma maliyetidir. İşe alma maliyeti, yeni işe alınan işçilerin araştırma, eleme görüşmeleri ve eğitim maliyetlerini içermekte iken; işten çıkarma maliyetleri, kıdem tazminatları ile diğer olası işten çıkarma maliyetlerini içerir. İçerdekilerin anlaşma yoluyla yeni giren

işçilerin verimliliğin artırmaları işbirliğini; yeni işe girenlerle işbirliğini reddederek arkadaşça olmayan davranışlar yoluyla emeğin marjinal ürününü azaltmaları ise tacizi ifade eder. İçerdekiler, taciz ve işbirliği yoluyla yeni işe alınan işçileri etkileyebilmektedir. Verimlilikleri düşük olanlar içerdekiler olarak kalırken, pek çok verimli ve eğitilmiş insan dışardakiler olabilmektedir.

İçerdekiler dışardakiler kuramına göre, her endüstride ücretler o endüstrinin performansınca belirlenmektedir. İçerdekilerin etkileri genişleyen endüstrilerde önemli değildir. İçerdekilerin ücret oranları, ücretlerin merkezi olarak belirlendiği ülkelerde önem taşımakta olup, ücret belirlenmede içerdekilerin güçlerinin önemi hem endüstrilerde hem de zaman içinde değişebilmektedir. Böylece ücretler ile gayrı iradi işsizliğin sonuçları arasında ilişki kurulmaktadır. Gayrı iradi işsizlik içerdekiler dışardakiler arasında çıkar çatışmasından kaynaklanmaktadır (Eren,1997:273).

Emek dönüşüm maliyetlerinde sendikaların da önemli etkileri olmakta olup, sendikalar işe alma ve işten çıkarma maliyetlerini etkileyebilmekte, taciz ve işbirliği etkinlikleri sayesinde içerdekilerin pazarlık gücünü artırabilmekte ve içerdekilerin kullanılabilir rantlardan daha fazla pay sahibi olmaları için uğraş vermektedir. Sendikalar kendi üyelerinin haklarını koruyarak, istihdam olanaklarını azaltmaksızın içerdekilerin ücretlerinin artırılmasına çalışmaktadır. Bu bağlamda sendikalar içerdekilerin temsilcileri olarak toplu pazarlık sisteminde işverenlere ilave maliyetler yükleyen kurumlar olarak görülmektedir (Parasız ve Bildirici, 2002:417). İçerdekiler dışardakiler kuramına göre, eğer sendikalar bu kadar güçlü olmasalardı, firmalar dışarıdaki işçileri daha düşük ücretle istihdam edebilecekler ve ucuz işgücü avantajından yararlanmak için yeni firmalar kurabileceklerdi. Bu bağlamda Avrupa'da işçi sendikalarının oldukça güçlü olmaları ve yüksek işsizlik sigortalarının söz konusu olması, bazı potansiyel işçilerin çalışmak yerine işsiz kalıp daha iyi durumda olmalarına yol açarak yüksek işsizliğe katkıda bulunmaktadır (Colard, 1998:15-16).

Ücretler, mutlak karlılık kısıtı altında, emeğin marjinal ürün verimliliği ile işe alma ve işten çıkarma maliyetlerinin toplamına eşit olarak belirlenmektedir. İşçilerin marjinal ürün verimliliğinin işgücünün büyüklüğü tarafından belirlendiği kabul edildiğinden, küçük hacimli işgücünün marjinal ürün verimliliğini artırdığı, büyük hacimli işgücünün ise marjinal ürün verimliliğini azalttığı varsayılmaktadır. Bu nedenden dolayı içerdekilerin ücret düzeyi, işgücünün büyüklüğüne bağlı olarak değişmektedir. Bu kuramda, istihdam edilen işçilerin ücret düzeyi büyük ölçüde piyasa koşullarından soyutlandığı için ücretlerin katılığı varsayımı önem kazanmaktadır. Bu nedenle işsizlik sürekli bir nitelik kazanabilmektedir. Ürün talebinde bir azalma olduğu zaman, firmalar işgücü talebini kıstamak durumunda kalmaktadır. Ancak söz konusu ücret katılığı nedeniyle, istihdamda bir değişme olmaksızın etkin olmayan ücret pazarlığı ekseni gelişebilmekte ve bu nedenle işsizlik oranı azalmamaktadır. Zira, sendikalar, istihdam koşullarına ilişkin kayıtsız bir tavır sergilemekte ve işverenler

daha yüksek marjinal ürün verimliliği için daha az sayıda işçi çalıştırmayı tercih edebilmektedir. Ya da emek talebindeki bir artış sonucu, işsizlik oranında bir düşme yerine, reel ücretler yükselmekte ve istihdam düzeyi değişmemektedir (Lordoğlu vd, 1999:146-147).

#### **D) Etkin Ücret Kuramı (Efficient Wage Theory)**

H. Leibenstein, G. A. Akerlof, L. F. Katz ve A. Weiss, tarafından geliştirilen etkin ücret kuramı gayrı iradi işsizlik varsayımı altında ücretlerin niçin düşmediğini açıklamamaya çalışmaktadır. Firmalarla işçiler arasında uzun dönemli iş bağlantılarının olduğu durumlarda, işverenler açısından piyasada ödenebilecek ücretten daha yüksek ücret düzeyi belirlenmesi işveren açısından daha karlı olabilecektir (Lordoğlu vd, 1999:147). Etkin ücret kuramı “mutlu işçi iyi işçidir” anlayışına dayanmaktadır. Reel ücretler artırıldığında işçilerin daha fazla ek çaba harcayacakları varsayılmaktadır. Böylece üretim fonksiyonunda reel ücret en önemli etmen olmaktadır. Etkin ücret kuramı, ücret ayarlamalarının yavaşlığının nedenlerini açıklamakta da kullanılmaktadır. Bu kurama göre, emeğin verimliliği reel ücretlere bağlıdır. Ücretlerin düşürülmesi emeğin verimliliğini azaltacaktır. İşsizlik durumunda ücretlerin düşürülmesi karlarında düşmesine neden olacaktır. Düşük ücret düzeyinde işçiler daha az gayret gösterecekler ve verimlilikleri düşük olacaktır (Zenou, 2003:1-3).

Çalışanlar bir seçimle karşı karşıyadır. Çalışanlar ne kadar gevşek davranırsa (işten kaytarırsa), emeğin marjinal ürünü o kadar düşük olacaktır. Böylece firmaların emek talebi daha az, bir işçi için işsizlik şansı o kadar büyük olacaktır. İşsizlik tehlikesi bireysel düzeyde işten kaytarmayı sınırlayan bir mekanizmayı devreye sokacaktır. Firmanın reel ücretleri yükselterek kendisini işten kaytarmalara karşı güvenceye alması, emeğin verimliliğini yükselteceğinden, emek talebi artacak ve işsizlik oranı düşecektir. Çalışanların işten çıkarılma tehlikesi azalacağından çalışanların etkinliği artacaktır (Parasız, 1994:198).

Etkin ücret kuramı, marjinal verim kuramına alternatif bir yaklaşım getirmekte olup, verimlilik ile ücretler arasında sadece verimlilikten ücretlere değil, aynı zamanda ücretlerden verimliliğe doğru da bir ilişkinin var olduğunu savunmaktadır. Emeğin verimliliği ile ücretler arasında pozitif bir ilişki söz konusu olup, çalışanlar daha yüksek ücret aldıklarında daha iyi beslenebilecekleri ve daha sağlıklı olacakları için fiziki yetenekleri artacaktır. Bu bağlamda, ücret artışlarının mutlaka istihdamı azaltması gerekmemekte, ücret artışı sonunda eğer emeğin verimliliği ücretlerden daha fazla yükselmisse istihdam azalmadığı gibi artmaktadır. Ücretlerin verimliliği doğrudan etkilediğine inanan işverenler, verimlilik artışı sağlamak amacıyla çalışanlarına başka firmalarda kazanabileceklerinden daha fazla ücret vermektedir. İşverenlerin etkin ücret ödemeleri maliyetleri artırsa da bu yolla emek verimliliğinde sağlanacak artış maliyet



artışından daha büyük olacağından, sonuçta işverenin karı artacaktır (Katz, 1986:5; Kruger ve Summers,1986:3-7).

İşverenlerin etkin ücret uygulamasının çeşitli nedenleri vardır. Etkin ücret kuramına göre, çalışanların gelirleri ile verimlilikleri arasında doğrudan bir ilişki vardır. Daha yüksek ücret karşılığı çalışan işçiler daha iyi beslenecekler, fiziksel açıdan daha güçlü olacaklardır. İşverenin etkin ücret uygulaması işçilerin işten kaytarmalarını önleyerek, denetim maliyetlerini azalmasına ve işçinin tam verimlilik ile çalışmasına neden olacaktır. Etkin ücret uygulaması işveren açısından oldukça maliyetli olan işçi devrinin azalmasına yol açacaktır. Etkin ücret uygulamasına yer veren firmalar piyasadaki diğer firmalardan daha yüksek ücret verdiklerinden cazibe merkezi haline gelecek, firmaya çok sayıda iş başvurusu yapılacak, işverenler bunlar arasından daha eğitilmiş ve daha verimli olanları seçme olanağı elde edebilecektir. Daha nitelikli işçilerin kullanılması verimliliğin artmasına neden olacaktır. Sonuçta yüksek ücret vermekle firmanın maliyetleri atsa da üretimde meydana gelecek artış bunu fazlası ile giderecek, firmanın karı artacaktır (Biçerli, 2000:174-178).

### **E) Zımnî Sözleşme Kuramı (Implicit Labor Contract Theory)**

Zımnî sözleşme kuramı, adını firmalarla çalışanlar arasında resmen yapılmamış fakat müzakere edilmiş meşru sözleşmelerden almaktadır. A. Okun buna “görünmez tokalaşma” adını vermektedir (Parasız, 1994:195-196). M. Baily, C. Azariadis, D.F. Gordon ve C. A. Grosman tarafından geliştirilen zımnî sözleşme kuramı, işçilerin riskten kaçınan taraf olduğu varsayımına dayanarak, firmaların ücret ve emeklilik gibi alanlarda bağlayıcı sözleşmeler yapmaya eğilimli olduklarını ifade etmektedir. Firmalar da yatırımlarından kaynaklanan yüksek dönüşüm maliyetlerini azaltmak ve istihdamı garanti altına almak için zımnî sözleşmeye baş vurabilmektedir. İşçiler daha az riskli gelir akımını tercih ederken; firmalar ekonomik dalgalanmalara karşı garanti sağlamak için daha düşük ücret oranları önermektedir.

Bu kuram, ücret rijitliğini ve işsizliği riskten sakınan işçiler ve riske maruz kalan firmalar arasında yapılan uzun dönemli zımnî sözleşmelerle açıklamaya çalışmaktadır. Çağdaş ekonomilerde iş ilişkileri büyük ölçüde akde bağlanmaktadır. Akitlerin özelliği taraflar arası iş ilişkilerini uzun süreli olarak belirlemeleridir. İş ilişkilerinin uzun süreli bağlanması, iş ilişkilerinin konjonktürel durumun değişmesine rağmen geçerliliğini koruması, ekonomik yaşamda ücret rijitliğine yol açmaktadır. Bu gelişmeler emek piyasasında talebin daralmasına rağmen istihdam düzeyinin değişmemesi veya talebin daralmasına rağmen ücret düzeyinin değişmemesi gibi hususlar, literatürde atalet faktörleri olarak tanımlanmaktadır. Ekonominin arz cephesinde meydana gelen bu tip oluşumlar, enflasyon gibi önemli sorunların nedenleri arasında belirtilmektedir (Baker vd, 1997:1-2).

Bu kuram işçiler ile firmalar arasındaki uzun dönemli ilişkileri şekillendiren en önemli etmen olarak zımni anlaşmaları görmektedir. Firmalar işçileri devam ettirebilmek için resmen yazılı olmayan anlaşmalara başvurabilmekte, görünmez tokalaşma değişen çalışma koşullarında işçilere garanti sağlamaktadır. Bu durum firmanın ürettiği mala talep değiştiğinde firmanın istihdamını sık sık değiştirmeyeceği gözleminden hareketle geliştirilmiştir. İşçilerin sabit ücrette işlerinin garanti edildiği bir zımni anlaşma vardır. Böylece firma konjonktürün riskini taşıırken, işçiler riske karşı işlerini korumaktadırlar. İşçilerin daha fazla riskle karşı karşıya olmalarının nedeni, firmalarla işçiler arasındaki servet farklılığıdır. (Brown, 1980:1-69; Parasız ve Bildirici, 2002:419).

Ürün talebi ve işgücü verimliliği hakkında belirsizliğin söz konusu olduğu koşullarda, firmaların ücret ve istihdama ilişkin stratejilerinin analiz edilmesi, zımni sözleşme kuramının en temel özelliğini oluşturmaktadır. Ürün fiyatlarına ilişkin belirsizlik söz konusu olduğunda risk paylaşımı üzerinde ayrıntılı olarak durulmakta olup, işçiler sözleşme yoluyla simetrik bilgi varsayımı altında işverenden garanti satın almakta ve riskten kaçınma işçi-işveren birliğinin sürekliliğini sağlamaktadır (Lordoğlu vd, 1999:148). Ancak, zımni sözleşmeden sapmanın herhangi bir işareti taraflar arasında çatışmanın kaynağını yaratmaktadır.

## SONUÇLAR

Ücret kuramlarının temel amacı emek piyasasında yaşanan ekonomik olayları, ücretlerin yapısını, nasıl oluştuğunu ve ücretlerle diğer ekonomik değişkenler arasındaki karşılıklı ilişkileri açıklamaya çalışmak ve bu konuda sağlıklı öngörülerde bulunulmasına yardımcı olmaktır. Bu bağlamda, ücret kuramlarını kavramadan emek piyasasında yaşanan gelişmeleri anlamak güçtür. Ücret seviyesinin belirlenmesinde rol alan ekonomik ve sosyal etmenlerin çeşitliliği ve karşılıklı bağılıkları ücretleri tek bir kuram ile açıklamayı olanaksız kılmaktadır.

Yeni ücret kuramları sayesinde, emek piyasasında ücret düzeyine etki eden bir çok faktör bir araya getirilerek daha gerçekçi ve yaşanan dünyaya daha yakın genel denge şartları sağlanmaya çalışılmıştır. Geleneksel ücret kuramları statik bir yöntemle dayanırken, yeni ücret kuramları dinamik bir yöntemle dayanmakta olup, zaman içinde ülkelerin emek piyasasında, üretim ve teknolojik yapılarında, toplumsal zevk ve tercihlerinde meydana gelen değişimleri ele almaktadır. Özellikle ölçüğe göre getiri ve eksik rekabet piyasaları varsayımları altında yeni ücret kuramlarının geliştirilmesi ücret kuramına yeni boyutlar kazandırmıştır. Ücret olgusunu ele alan yeni kuramlar, geleneksel kuramların eksikliklerini gidermeye çalışmış, gerçek dünyada emek piyasasında yaşanan gelişmelerin bir çok boyutunu daha gerçekçi bir şekilde açıklamıştır. Yeni kuramlar geleneksel kuramların yerini almamış, onları tamamlamıştır. Yeni ücret kuramları geleneksel ücret kuramlarının bir alternatifi olma

iddiasında değildir. Bu kuramlar, geleneksel kuramların mirasını bütünüyle reddetmemekte, geleneksel ücret kuramlarının eksik kalan yanlarını tamamlamaya çalışmaktadır.

## KAYNAKÇA

- AKYÜZ, Yılmaz. (1980), *Sermaye Bölüşüm Büyüme*, AÜSBF Yayın No:453, Ankara.
- ANDREW, Martin (1998), *EMU And Wage Bargaining: The Americanization of The European Labor Market?* Center for European Studies, Harvard University, Cambridge.
- ANDREW, Martin (1999), *Wage Bargaining Under EMU: Europeanization, Re-Nationalization, or Americanization ?* Center for European Studies, Harvard University, Cambridge.
- ANSAL, Hacer; KÜÇÜKÇİFÇİ, Suat; ONARAN, Özlem; ORBAY, Benan Zeki (2000), *Türkiye'de Emek Piyasasını Yapısı ve İşsizlik*, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayını, İstanbul.
- BAKER, George; GIBBONS, Robert; MURPHY J. Kelvin (1997), "Implicit Contract And The Theory of The Firm" NBER Working Paper No. 6177, <http://www.nber.org/papers/w6177> (18.08.2003).
- BALL, Laurence; ve MANKIWI, N. Gregory (2002), "The NAIRU in Theory And Practice" NBER Working Paper No. 8940, <http://www.nber.org/papers/w8940> (18.08.2003).
- BENEDICTE, Reynaud (1994), *Les Théories du Salaires*, La Découverte Collection Repères No :138, Paris.
- BESTER, Helmut ve SAKOVICS Jozhef, (2000), "Delegated Bargaining And Renegotiation" <http://www.econ.ed.ac.uk/pdf/js3.PDF> (18.08.2003).
- BİÇERLİ, M. Kemal (2000), *Çalışma Ekonomisi*, Beta Basım Yayım, 1. Bası, İstanbul.
- BLANCHARD, J. Olivier (1985), "The Wage Price Spiral" NBER Working Paper No: 1771, <http://www.nber.org/papers/w1771> (18.08.2003).
- BLAUG, Mark (1985), *Economic Theory in Retrospect*, Cambridge University Press, Fourth Edition, Cambridge.
- BREWER, Anthony (1997), *Surplus and Classical Distribution Theory*, [http://www.ch.net/HE/hes\\_list/Editorials/brewer.php](http://www.ch.net/HE/hes_list/Editorials/brewer.php) (08.08.2003)
- BROWN, N. James (1980), "How Close To An Auction is the Labor Market? Employee Risk Aversion Income Uncertainty And Optimal Labor Contracts", NBER Working Paper No: 603, <http://www.nber.org/papers/w603> (18.08.2003).
- BRUNHOFF Suzanne de (1992), *Devlet ve Sermaye*, (Çev: K. Lordoğlu), İmge Kitabevi, 1. Baskı, Ankara.
- CLARK, John Bates (1883), *Recent Theories of Wages*, <http://cdl.library.cornell.edu/cgi-bin/moa/sgml/moa-idx?notisid=ABQ0722-0042-52> (08.08.2003)
- COLARD, Frédéric (1998), "Les Causes des Rigidités" <http://perso.wanadoo.fr/frederic.colard/dea/colard/part2.htm> (08.08.2003).

- DİNLER, Zeynel.(2002), *Mikro Ekonomi*, Ekin Kitabevi, 14 Baskı, Bursa.
- DİVİTÇİOĞLU, Sencer (1982), *Değer Üretim ve Bölüşüm*, Ar Basım Yayım, İstanbul.
- DORNBUSCH, Rudiger. ve FİSCHER, Stanley (1998), *Makro Ekonomi*, (Çev: S. Ak, M. Fisunoğlu, E. Yıldırım, R. Yıldırım), McGraw-Hill, Akademi Ortak Yayını, 1. Baskı, İstanbul.
- EREN, Ercan (1997), *Mikro İktisat*, Der Yayınları, İstanbul.
- GIBBONS, Robert ve WALDMAN Michael, "Enriching A Theory of Wage And Promotion Dynamics Inside Firms" NBER Working Paper No: 9849, <http://www.nber.org/papers/w9849> (18.08.2003).
- GUERRIEN, Bernard (1999), *Neo-Klasik İktisat*, (Çev:E. Tokdemir), İletişim Yayınları, 2. Baskı, İstanbul.
- İŞIKLI, Alpaslan .(1975), *Ücret*, Doğan Yayınevi, Ankara.
- KATZ, F. Lawrance (1986), "Efficiency Wage Theories: A Partial Evaluation", NBER Working Paper No. 1906, <http://www.nber.org/papers/w1906> (18.08.2003).
- KAZGAN, Gülten (1993), *İktisadi Düşünce veya Politik İktisadın Evrimi*, Remzi Kitabevi, 6. Basım, İstanbul.
- KREGEL, Jan A. (1983), *Distribution, Effective Demand and International Economic Relations*, Macmillan, London.
- KRUEGER, B. Alan ve SUMMERS H. Lawrence (1986), "Efficiency Wages And The Wage Structure", NBER Working Paper No. 1952, <http://www.nber.org/papers/w1952> (18.08.2003).
- KÖK, Recep (1999), *İktisadi Düşünce Kavramlarının Analitik Evrimi*, Anadolu Matbaacılık, 1. Baskı, İzmir.
- LAZEAR, P. Edward (1984), "Incentives and Wage Rigidity" NBER Working Paper No. 1299, <http://www.nber.org/papers/w1299> (18.08.2003).
- LORDOĞLU, Kuvvet; ÖZKAPLAN, Nurcan; TÖRÜNER Mete (1999), *Çalışma İktisadı*, Beta Basım Yayım, 3. Bast, İstanbul.
- MALTHUS, Thomas Robert (1798), *An Essay on the Principle of Population*, <http://www.ac.wvu.edu/~stephan/malthus/malthus.2.html> (08.08.2003).
- MANZINI, Paola (1998), "Game Theoretic Models of Wage Bargaining", *Journal of Economic Surveys*, Vol:12, No: 1, pp. 1-41.
- MARSHALL, Alfred (1890), *Principles of Economics*, <http://www.econlib.org/library/Marshall/marP.html> (08.08.2003).
- MARX, Karl (1979), *Ücretli Emek ve Sermaye Ücret Fiyat ve Kar*, (Çeviren: S. Belli), Sol Yayınları, 5. Baskı, Ankara.
- MARX, Karl (2000), *Kapital*, 3 Cilt, (Çev: A. Bilgi), Sol Yayınları, 6. Baskı, Ankara.
- MILL, John Stuart (1848), *Principles of Political Economy*, <http://socserv2.socsci.mcmaster.ca/~econ/ugcm/3ll3/mill/prin/book2/bk2ch11> (08.08.2003).

- PARASIZ, İlker (1993), *Makro Ekonomi Teori ve Politika*, Ezgi Kitabevi, 5. Baskı, Bursa.
- PARASIZ, İlker (1994), *Ücret Teorisi Modern Yaklaşım*, Ezgi Kitabevi, Bursa.
- PARASIZ İlker ve BİLDİRİCİ, Melike (2002), *Modern Emek Ekonomisi*, Ezgi Kitabevi, Bursa.
- RICARDO, David (1997), *Ekonomi Politikiğin ve Vergilendirme nin İlkeleri*, (Çev: T. Ertan), Belge Yayınları, 1. Baskı, İstanbul.
- ROBINSON, Joan (1984), *İktisat Felsefesi*, (Çev: V. Savaş), Fatih Yayınevi, İstanbul.
- ROED, Knut (1997), "Hysteresis in Unemployment", *Journal of Economic Surveys*, Vol: 11, No: 4, pp. 389-418.
- SAVAŞ, Vural (1997), *İktisadın Tarihi*, Liberal Düşünce Topluluğu, İstanbul.
- SELİK Mehmet (1974), *Marxist Değer Teorisi*, Doğan Yayınları, 3. Baskı, Ankara.
- SKOUSEN, Mark (2003), *Modern İktisadın İnşası*, (Çev:M. Acar, E. Erdem, M. Toprak), Liberte Yayınları, 1. Baskı, Ankara.
- SMITH, Adam (1997), *Ulusların Zenginliği*, (Çev: A. Yunus, M. Bakırcı), Alan Yayıncılık, 2. Baskı, İstanbul.
- STUART, Alan ve SOPHISTER, Senior (1998), *A Critique of Orthodox Labour Wage Theory*, <http://econserv2.bess.tcd.ie/SER/1998/Essay16.htm> (18.08.2003)
- TALAS, Cahit (1983), *Sosyal Ekonomi*, Sevinç Yayınları, 6. Baskı, Ankara.
- YALÇINTAŞ, Nevzad (1969), *Ücretler ve Emek Arzı*, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayın No:252, Fakülte ler Matbaası, İstanbul.
- ZAIM, Sabahaddin (1997), *Çalışma Ekonomisi*, Filiz Kitabevi, 10. Baskı, İstanbul.
- ZENOU, Yves (2003), *The Efficiency Wage Theory*, <http://www.economics.soton.ac.uk/courses/ec244/class4.pdf> (18.08.2003).