

## YENİ-KEYNESYEN İKTİSATTA ÜCRET YAPIŞKANLIKLARI<sup>1</sup>

Hüsnü BİLİR<sup>2</sup>

### Özet

Ücret kavramı iktisat teorisinde son derece önemli bir yer teşkil etmektedir, zira ücretlerin (ve fiyatların) esnek veya yapışkan (katı) olması piyasaların kendiliğinden dengeye yönelip yönelmeyeceğini belirlemektedir. Bu çerçevede, örneğin neo-klasik iktisat, reel ücretlerin ve fiyatların esnek olduğunu ve dolayısıyla piyasaların kendiliğinden dengeye yöneldiğini kabul etmektedir. Yeni-Keynesyen İktisat ise, gerek nominal gerekse reel ücretlerin neo-klasik iktisadın öngördüğü gibi esnek olmadığını ve bu nedenle, piyasaların kendiliğinden dengeye gelemediğini savunmaktadır. Bu çalışmada da, Keynes'in görüşleri temelinde 1970'li yıllarda ortaya çıkan Yeni-Keynesyen İktisat'a göre nominal ve reel ücret yapışkanlıklarının sebepleri üzerinde durulacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Yeni-Keynesyen İktisat, Nominal ücret yapışkanlığı, Reel Ücret yapışkanlığı, Denge.

## WAGE STICKINESSES IN NEW-KEYNESIAN ECONOMICS

### ABSTRACT

The wage is a highly important concept in economic theory, as being wages (and prices) flexible or sticky (rigid) determines if markets tend to equilibrium. Within this framework, for example neo-classical economics asserts that real wages and prices are flexible and so markets tend to equilibrium automatically. Whereas New-Keynesian

---

<sup>1</sup> Bu makale, "1980 Sonrası Dönemde Türkiye'de Genç İşsizliğin Ücret Yapışkanlığı Üzerindeki Etkileri" başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

<sup>2</sup> Arş. Gör. Dr., Aksaray Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü.

Economics argues that both nominal and real wages are sticky and so markets can't tend to equilibrium automatically. In this paper, the reasons of wage stickiness according to New-Keynesian Economics which was established in 1970's will be elaborated.

**Key Words:** New-Keynesian Economics, Nominal wage stickiness, Real wage stickiness, Equilibrium.

## 1. Giriş

İktisat teorisinde ücret ve fiyatların esnek veya yapışkan olması, piyasaların kendiliğinden dengeye yönelmesi hususunda kritik bir rol oynamaktadır. Bu çerçevede, piyasaların kendiliğinden dengeye gelip gelmediğiyle ilgili olarak iktisat teorisinde iki ana yaklaşım bulunduğu söylenebilir. Bu yaklaşımlardan ilki, ücretlerin ve fiyatların piyasaları anında temizlediğini öne süren “Denge Yaklaşımı”dır. Denge Yaklaşımı’na göre, işgücü piyasasında ücretler her an yeniden ayarlanmakta ve böylelikle işgücü arzı ve talebi eşitlenmektedir. “Dengesizlik Yaklaşımı” ise, ücretlerin ve fiyatların katı veya en azından yapışkan olduğunu kabul etmektedir<sup>3</sup>; yani işgücü piyasasında ücretler, işgücü arzı ve talebini her an eşitleyecek şekilde ayarlanamamaktadır (Quandt ve Rosen, 1988: 3). Bu doğrultuda, ücret yapışkanlığı, nominal ücretlerin seyrek olarak ve genellikle de şoklar karşısında bir miktar gecikmeyle ayarlanması olarak tanımlanabilir (Heckel vd., 2008: 7).

Dengesizlik Yaklaşımı’na dâhil olan Yeni-Keynesyen İktisat da hem nominal hem de reel ücretlerin yapışkan olduğunu savunmaktadır<sup>4</sup>. Bu çalışmada da, Yeni-Keynesyen İktisat çerçevesinde, nominal ve ücret yapışkanlarının sebepleri üzerinde durulmaktadır. Bu doğrultuda, İkinci Kısım’da, ücret yapışkanlarının nasıl ortaya çıktığına göz atılacaktır.

---

<sup>3</sup> Literatürde “ücret katılığı” ile “ücret yapışkanlığı” arasında, ayırım yapan çalışmalar söz konusu olsa da (örneğin, bkz. Haefke vd., 2013), net bir ayırım yapılmadığı söylenebilir. Bu çalışmada da, ücret yapışkanlığı ile ücret katılığı aynı anlamda ele alınmakta ve “ücret yapışkanlığı” terimi kullanılmaktadır.

<sup>4</sup> Literatürde nominal ücret yapışkanlığının, nominal ücretlerin ekonomik şoklara gösterdiği reaksiyon hızıyla ilgili olduğu yönünde bir görüş birliği bulunsa da, reel ücret yapışkanlığının anlamı konusunda farklı görüşler ileri sürüldüğü söylenebilir (Knell, 2010: 7). Örneğin, Blanchard (2006: 12) reel ücret yapışkanlığını, reel ücretlerin, garanti edilmiş reel ücretlerdeki değişimler karşısında ayarlanma hızı olarak tanımlarken; Duarte (2008: 187) ise, ücret artışlarının, enflasyon oranının ya da pazarlık referans değerinin altında kalması olarak tarif etmektedir.

Üçüncü Kısım'da ise Yeni-Keynesyen İktisat çerçevesinde nominal ve reel ücret yapışkanlıklarının sebepleri irdelenecektir.

## 2. Ücret Yapışkanlıklarının Ortaya Çıkışı

Nominal ücret yapışkanlığı kavramı, 1929 Büyük Bunalımı ardından yaşanan teorik tartışmalarla iktisat literatüründe ön plana çıkmaya başlamıştır. Bu döneme kadar, iktisat teorisinde, işgücü piyasası yaklaşımlarında genel kabul gören açıklamanın neo-klasik görüş olduğu söylenebilir. Neo-klasik modele göre, istihdam düzeyi ve ücret oranı, tam rekabetçi bir işgücü piyasasında işgücü arzı ile işgücü talebinin karşılaşması sonucunda belirlenmektedir. Bu doğrultuda, reel ücretin azalan bir fonksiyonu olan işgücü talebi ile reel ücretin artan bir fonksiyonu olan işgücü arzının kesiştiği noktada işgücü piyasasında denge sağlanmakta ve istihdam düzeyi ve reel ücret oranı belirlenmektedir (Vercherand, 2014). Dolayısıyla bu modelde, denge, ücret oranlarının dalgalanmasıyla güvence altına alınmakta ve reel ücret işgücü arzı ile işgücü talebini eşitlemektedir. Örneğin ücret, denge düzeyinin üstünde olduğunda, işgücü arzı işgücü talebinden fazla olacak ancak işgücü arz edenler arasındaki rekabet ücret oranını denge düzeyine çekecektir. Reel ücret denge düzeyinin altında olduğunda ise, firmalar arasındaki rekabet ücretlerin denge düzeyine çıkmasını sağlayacaktır. Yani neo-klasik işgücü piyasası modelinde, ücret oranları piyasayı temizlemektedir. Bu durumda gözlemlenen işsizlik ise, gönüllü işsizliktir; diğer bir ifadeyle, bu modelde gönülsüz işsizliğe yer yoktur (Bulutay, 1995: 22).

Uzun süre iktisat literatürüne hâkim olan neo-klasik işgücü piyasası yaklaşımı, 1929 Büyük Bunalımı'nın ardından eleştirilere maruz kalmıştır. Bunalımla birlikte ortaya çıkan yaygın ve kalıcı işsizlik -bilhassa İngiltere'de gözlemlenen yüksek işsizlik oranlarına rağmen ücretlerin düşmemesi-, neo-klasik modelin öngörüsünü, yani ekonominin daima tam istihdamda dengeye geleceği beklentisini geçersiz kılmıştır. Bu çerçevede, dönemin iktisat düşünürleri bu ücret yapışkanlığının olası nedenlerini izah etmeyi amaçlamışlardır. Örneğin Robbins, işsizlik sigortalarının, tekellerin ve diğer kısıtlayıcı uygulamaların ücret yapışkanlığının yaratılmasında önemli bir rol oynadığını savunurken; Pigou ise temel sorunun, değişen talep yapısı karşısında işgücünün hareketsiz kalması olduğunu ve işsizlik sigortalarının da bu durumu daha da ağırlaştırdığını ileri sürmüştür (Akt: Agell, 1999: 145).

“Büyük Bunalım” gibi derin bir ekonomik bunalım ortaya çıktığında, piyasa güçlerinin tek başına bu durumu düzeltmeyeceğini belirten Keynes ise, piyasayı kendiliğinden dengeye getiren bir mekanizmanın varlığını reddetmiş ve tam istihdam durumunun ekonomi için sadece mutlu bir tesadüften ibaret olduğunu savunmuştur. Keynes ücret yapışkanlığını ise, Robbins ve Pigou’nu aksine sendikalardan ve hükümet düzenlemelerinden söz etmeyerek, işçilerin nispi adalet ve nispi gelir endişeleriyle bağlantılı olarak ele almıştır.

Keynes de, neo-klasik modelde olduğu gibi, işgücü talebinin, reel ücretin azalan bir fonksiyonu olduğunu, yani; reel ücretler artınca işgücü talebinin azaldığını kabul etmiştir. Ancak Keynes, istihdam düzeyi ile işgücü arzı arasındaki ilişkiyi nominal ücret açısından tanımlayarak, işgücü arzının nominal ücretin artan bir fonksiyonu olduğunu belirtmiştir (Serdaroğlu, 1997: 58). Bu çerçevede, Keynes’e göre işçiler, diğer işçilere kıyasla, kendi ücretlerinin ne olduğuna bakmaktadırlar; yani, nispi ücret yapısıyla ilgilenmekte ve bir ücret hiyerarşisinin olmasını istemektedirler. Bu geleneksel ücret farklılıklarını tahrip ettiğine inandıkları için de, ücret indirimlerine karşı çıkmaktadırlar (Blinder ve Choi, 1990: 1006):

“... (K)ural olarak, tüm sanayilerde, nominal ücretlerde eşanlı ve eşit bir indirim gerçekleştirmenin hiçbir yolu bulunmadığı için, bireysel ücret indirimlerine karşı direnmek tüm işçilerin menfaatine olacaktır. Aslında, işverenlerin, ücretleri aşağı çekecek şekilde nominal ücret pazarlıklarını yenileme girişimlerine, artan fiyatların bir sonucu olarak reel ücretlerin tedricen ve otomatik olarak düşürülmesinden daha güçlü bir şekilde direnç gösterilecektir” (Keynes, 1964: 264).

Yani, Keynes’e göre yüksek nominal ücretler işsizliğin nedeni olmadığı gibi, nominal ücretlerin azaltılması da işsizliği azaltmak yönünde çok fazla etkili olmayacaktır. Nominal ücretlerin esnek olması, işsizliğin ortaya çıkmasını engellemeye yardımcı olsa bile, nominal ücretlerin düşürülmesinin, işsizliği önlemek için faydalı bir politika olduğu söylenemez. Ayrıca, klasik çözüm yolu olan reel ücretleri düşürmek de, işsizliği engellememekte; aksine, reel ücretleri düşürmek, işsizliği daha kalıcı hale getirmektedir.

Keynes’in bu görüşleri sonraki yıllarda iktisatçılar tarafından yeniden ele alınmış ve muhtelif eleştirilere maruz kalmıştır (bkz. örneğin, Hicks, 1946; Phillips, 1958; Clower, 1965; Patinkin, 1965; Leijonhufvud, 1968; Friedman, 1976; Modigliani, 1976; Barro ve Grossman,

1977). Bu çerçevede, Keynes'in ücret (ve fiyat) katılığı konusundaki görüşlerinin yeterli mikro iktisadi temellere sahip olmadığı yönündeki eleştirilere yanıt olarak, 1980'li yıllarda bir grup iktisatçı Keynes'in görüşlerini mikro temellere ifade etmeyi amaçlamış ve bu çerçevede Yeni-Keynesyen yaklaşım ortaya çıkmıştır.

### 3. Genel Hatlarıyla Yeni-Keynesyen İktisat

Diğer düşünce okullarına kıyasla son derece heterojen bir yapı arz eden Yeni-Keynesyen İktisat'ın önemli temsilcileri arasında Mankiw, Gordon, Fischer, Lindbeck, Summers, Blinder, Yellen, Parkin, Okun, Romer ve Stiglitz sayılabilir (Eren, 2001: 121-122). Bu çerçevede, Walrasyan mikro iktisadın ve neoklasik sentezin, Keynesyen makro iktisat için uygun teorik temeller teşkil etmediğini ileri süren Yeni-Keynesyen İktisat (Romer, 1993: 6), Keynesyen görüşleri mikro temellere inşa etmeyi amaçlamaktadır. Bu çerçevede, Gordon'a (1990: 1115-1116) göre *Yeni-Keynesyen* ifadesinin kökeni Parkin'e (1984) dayanmaktadır ve yeni-klasik yaklaşımla bir kıyaslama yapılabilmesi amacıyla, Keynesyen gelenekte *neo*'dan ziyade *yeni* terimi kullanılmaktadır<sup>5</sup>.

Mankiw de (1992: 560), 1980'li yılların yeni Keynesyenleri ile eski Keynesyenler arasında bir takım farklı ve ortak hususlar bulunduğu şerhini koyduktan sonra, bu dönemin Keynesyen iktisadının, önceki dönemlerin Keynesyen iktisadının ruhuna sahip olduğunu belirterek, Keynesyen iktisatçıların bu girişimlerini bir "diriliş (resurrection)"ten ziyade, "reenkarnasyon (reincarnation)" olarak nitelendirmiştir<sup>6</sup>.

Keynes'in görüşlerini temel alan ve onun görüşlerini yeniden yorumlamayı amaçlayan Yeni-Keynesyen İktisat'ın kabul ettiği varsayımlar ise şunlardır (Ball vd., 1988: 13-16): Piyasalarda eksik rekabet koşulları geçerlidir; nominal ve reel yapışkanlıklar ayrımı yapılmaktadır; bu yapışkanlıkların özel maliyetleri ikincil dereceden öneme sahiptir; rasyonel beklentiler varsayımı geçerlidir; çıktı talep tarafından belirlenmektedir; çıktıda meydana gelen artışlar

---

<sup>5</sup> Gordon (1990: 1115), Yeni-Keynesyen ifadesini ilk kullananlar arasında Phelps (1985) ve Ball vd. (1988) ve kendisini de (Gordon, 1990) saymaktadır. Davidson (1992: 464) ise, Colander ve Koford'un da (1985) da Yeni-Keynesyen terminolojiyi ilk kullananlar arasında olduğunu belirtmektedir.

<sup>6</sup> Davidson (1992: 449) ise, Yeni-Keynesyen İktisat'ın, Keynes'in mantıksal ilkelerinden hiçbirine sahip olmadığını ileri sürmektedir.

toplumsal refahı da artırmaktadır; ücret yapışkanlıkları, düşük toplam talep aracılığıyla işsizliğin artmasına yol açmaktadır; reel ücretlerin konjunktür-karşıtı olması gerekmemektedir ve nominal yapışkanlıklar toplam talep dışsallıklarına sahiptir<sup>7</sup>.

Yeni-Keynesyen İktisat, bu varsayımlar temelinde nominal ve reel ücret yapışkanlıklarına izahat sunmayı amaçlamaktadır. Zira Yeni-Keynesyen İktisat çerçevesinde nominal ve reel ücret yapışkanlıklarının bulunduğu kabul edilmesi, işgücü piyasaları analizinin de neoklasik teoriden farklılaşmasına yol açmaktadır. Şöyle ki, Yeni-Keynesyen iktisatçılara göre, ücret ve fiyatların esnekliğinin artması, ekonomik daralmaları daha da kötü bir hale getirebilmektedir. Yani sınırlı fiyat ve ücret esnekliği ekonomideki dalgalanmaları azaltarak, ekonominin durumunu iyileştirebilmektedir (Colander, 1992: 454; Greenwald, Stiglitz, 1993: 25).

Çalışmanın bu kısmında da, Yeni-Keynesyen yaklaşımda önemli bir yer teşkil eden ücret yapışkanlıklarının sebepleri irdelenecektir. Bu doğrultuda, öncelikle nominal ücret yapışkanlıkları üzerinde durulacak, daha sonra da reel ücret yapışkanlıkları ele alınacaktır.

### ***3. 1. Nominal ücret yapışkanlıkları***

Yeni-Keynesyen İktisat çerçevesinde, nominal ücretlerin işgücü piyasası koşullarına göre değişmemesinin, yani nominal ücretlerin yapışkan olmasının sebepleri dört başlık altında toplanabilir: uzun dönemli ücret sözleşmeleri; işveren ve işçi arasındaki güven sorunu; menü maliyetleri ve işsizlik sigortası.

#### ***3. 1. 1. Ücret sözleşmeleri***

Yeni-Keynesyen İktisat çerçevesinde, nominal ücretlerin yapışkan olmasını izah eden model ve yaklaşımlardan ilki, Fischer (1977), Phelps ve Taylor (1977), Taylor (1980) ve Caplin ve

---

<sup>7</sup> Ayrıca, nominal ücretlerin ve fiyatların yapışkan olması ve tam olarak ayarlanamaması nedeniyle Klasik Dikotomi'nin işlevini kaybetmesi de, Yeni Keynesyen İktisat'ın en kritik noktalarından birisidir (Sawyer, 1998: 206).



Spulber (1987) tarafından ileri sürülen “aşamalı sözleşmeler” modelleridir<sup>8</sup>. Bu modele göre, ücretlerin çok sık değişmemesinin ve bir anlamda yapışkan olmasının sebebi, ücret görüşmelerinin çok sık yapılmaması ve ücret sözleşmelerinin uzun bir dönemi kapsamasıdır. Taylor’a (1980: 2) göre, bu model iki kritik varsayıma sahiptir: 1) ücret sözleşmeleri aşamalıdır, yani ekonomideki tüm ücret kararları aynı anda verilmemektedir; 2) firmalar (ve sendikalar) ücretleri belirlerken, diğer firmalar tarafından belirlenen ve kendi sözleşme dönemleri boyunca sabit kalacak ücret oranlarını dikkate almaktadırlar.

Diğer bir ifadeyle, Taylor’a (1998: 31) göre, bir ekonomide ücret belirlemelerinin tümü aynı anda yapılmamakta ve ücretler aşamalı olarak veya senkronize olmayan bir şekilde belirlenmektedir. Ayrıca ücretler, “sözleşme süresi” adı verilen belli bir dönem süresince sabit kalmakta ve bu süre içerisinde meydana gelen değişikliklerden, her zaman olmasa da genellikle, etkilenmemektedir<sup>9</sup>. Yani pek çok işçinin ücreti değişse de, bu değişikliğin süresi farklılık göstermektedir ve ücret belirlemeleri aşamalı olduğu için, bu sözleşme dönemleri birbirleriyle çakışmaktadır; bu nedenle “aşamalı sözleşmeler” terimi kullanılmaktadır.

Kısacası, kurumsal düzenlemelerin oldukça önemli olduğu bu modelde, firmalar ve sendikalar, ücretlerin belirlenmesi sürecinde diğer firmalardaki ücretleri dikkate almakta ve geçmiş ve gelecek dönemi göz önünde bulundurmaktadırlar. Bu durumda, sözleşmeler, diğer sözleşmeler dikkate alınarak hazırlanmaktadır (Huang ve Liu, 2002: 405). Dolayısıyla ücret sözleşmeleri hazırlanırken diğer firmaların kararlarının da göz önünde bulundurulması ve bunun yanı sıra, ücret ayarlamalarının farklı tarihlerde yapılıyor olması, ücretlerin yapışkan olmasına yol açmaktadır.

### **3. 1. 2. Menü maliyetleri**

Mankiw (1985) tarafından aslında fiyat yapışkanlıklarını izah etmek üzere geliştirilen menü maliyetleri yaklaşımı, daha sonra işgücü piyasalarına da uyarlanmıştır. Mankiw’e (1990:

---

<sup>8</sup> Hatta Gordon’a (1990: 1147) göre Yeni-Keynesyen İktisat’ın, Fischer (1977) ve Phelps ve Taylor’un (1977) aşamalı sözleşmeler modelleriyle başladığı söylenebilir.

<sup>9</sup> Ücret sözleşmelerinin süresi ise, ekonomideki çıktı düzeyine ve fiyat enflasyon oranına bağlıdır. Örneğin, enflasyonun yüksek olduğu ekonomilerde, ücretler günlük veya haftalık olarak belirlenebilmekte ve ücretler büyük olasılıkla fiyat düzeylerine endekslenmektedir (Dornbusch ve Fisher, 1998: 221).

1658) göre, firma, fiyatı önceden belirlemekte ve sadece küçük menü maliyetlerine maruz kaldığında bu fiyatı değiştirmektedir. Ayrıca menü maliyetleri, toplam talepte bir azalma meydana geldiğinde, fiyatların düşmesine izin vermemektedir.

Bu yaklaşım, eksik rekabetin geçerli olduğu ekonomilerde, fiyat yapıcılar açısından, nominal katılıkların maliyetinin makro ekonomik etkilerinden daha küçük olabileceğini göstermektedir. Bu yaklaşıma göre, fiyatları etkileme gücüne sahip tüm eyleyenler, bu güçlerini çıktıyı sınırlayacak şekilde kullanmaktadırlar. Bu nedenle, doğal çıktı oranı toplumsal optimumun altına düşmekte ve doğal orandan bu sapmalar da, ücreti belirleyen eyleyenlerin maruz kaldığından daha fazla bir toplumsal maliyet yaratmaktadır. Ayrıca doğal çıktı oranının optimum düzeyin altında kalması, genişleme ve daralma dönemleri arasında bir asimetri yaratmaktadır. Özel dürtüler, toplam talepte bir artış olduğunda çok fazla fiyat ayarlaması; toplam talepte bir azalma olduğunda ise çok az fiyat ayarlaması yapılmasına neden olmaktadır. Toplumsal açıdan ise, nominal fiyat düzeyi çok yüksek olabilir, fakat asla çok düşük olamaz. Bu anlamda fiyatların, yukarı yönlü değil de aşağı yönlü yapışkan olduğu söylenebilir (Mankiw, 1985: 535-537; Ball vd., 1988: 6-7).

Menü maliyetleri yaklaşımı, işgücü piyasalarına da uyarlanabilmektedir. Buna göre, işgücü piyasasında karşılaşılan menü maliyetleri, maaş bordrolarının değişmesinin idari maliyetleri ile ücret/maaş değişikliklerine eşlik eden performans değerlendirme ve pazarlık maliyetlerinden oluşmaktadır. Bu çerçevede firmalar, sık yapılan ücret görüşmelerini maliyetli bulduklarından, ücret görüşmeleri belirli aralıklarla yapılmaktadır (Kahn, 1997: 993). Bu da nominal ücretlerin, en azından belli bir dönem boyunca, yapışkan kalmasına yol açmaktadır.

### **3. 1. 3. Güven sorunu**

Nominal ücret yapışkanlığının izah edilmesinde kullanılan faktörlerden bir diğeri de işçi ile işveren arasındaki güven sorunudur. Bu model çerçevesinde, ücret sözleşmeleri yapılırken, hem işçi hem de işveren karşı tarafın birtakım şartları yerine getirmesini beklemektedirler. Ancak bu şartların yerine getirilip getirilmediği objektif olarak gözlemlenemeyeceği için, işçi ile işveren arasında bir güven sorunu ortaya çıkabilmektedir.



Örneğin, zaman içinde işçinin, çeşitli yollarla, nitelik ve beceri düzeyinin artması işçinin verimliliğini de artıracaktır. Bu durumda, verimliliği artan işçiye daha fazla ücret ödenmesinin işçi ve firma açısından faydaları bulunduğu düşünülse de, işçinin artık o işi yapacak belli bir beceriyi ve bilgiyi kazanmasıyla birlikte, firma açısından, işçiye daha yüksek bir ücret ödenmesi gibi bir güdü ortaya çıkmayacaktır. Firma, işçinin kazandığı beşeri sermayenin kendi işyerinde geçerli olduğunu ve çalışanın iş değiştirme riski olmadığını düşündüğünden, işçiye, eski ücretini ödemeye devam edecektir. Bu durumda da, işçi ile firma arasında, bir güven sorunu hâsıl olacaktır. Diğer taraftan, bazı durumlarda, işçi yüksek ücret almaya başlayınca daha az çaba harcamaya başlayabilmektedir. Bu durumda ise, güven sorunu, bu kez, firma açısından söz konusu olacaktır (Parasız ve Bildirici, 2002: 393). İşçi ile işveren arasındaki bu güven sorunu da, nominal ücretlerin çok fazla değişmemesine ve yapışkan olmasına neden olmaktadır.

### **3. 1. 4. İşsizlik sigortası**

Neo-klasik iktisat teorisine göre, işgücü piyasalarında, işsizlik oranı arttıkça ücretlerin düşmesi; işsizlik oranları azaldığında ise ücretlerin artması beklenmektedir. Ancak işsizlik sigortasının etkin bir biçimde uygulandığı ekonomilerde, işsizlik sigortası işçilere bir gelir ve pazarlık güvencesi sunabilmektedir.

Şöyle ki, işsizlik sigortası, bireylere, işsiz kaldıklarında belli bir dönem boyunca belli miktarda ödeme yapılmasını sağlamaktadır (Pellizzari, 2005: 6). Bu da, işçilerin, pazarlık esnasında firmaların teklif ettikleri her ücret düzeyini kabul edecek kadar savunmasız olmamalarını sağlamakta ve işçilerin rezervasyon ücretlerini yükseltmektedir<sup>10</sup>. Sonuç olarak işsizlik sigortası, Addison vd.'nin de (2004: 3) belirttiği gibi, ücretlerin belli bir düzeyin altına düşmesinin önüne geçmekte ve nominal ücretlerde bir yapışkanlık yaratmaktadır.

---

<sup>10</sup> İşsizlik sigortası ile rezervasyon ücreti arasındaki ilişkiyi empirik olarak test eden çalışmalar için bkz. Shimer ve Werning, 2006; Brown ve Taylor, 2013; Le Barbanchon vd., 2016.

### **3. 2. Reel ücret yapışkanlıkları**

Reel ücret yapışkanlıkları, Yeni Keynesyen İktisat'ta reel yapışkanlıklar yaklaşımının temelini oluşturmaktadır. Bu nedenle, Yeni Keynesyen İktisat'ta reel ücret yapışkanlığını ve işsizliği açıklamak amacıyla çeşitli teoriler geliştirilmiştir. Bu teoriler, genel olarak, Zımnî Sözleşme Teorisi, Etkin Ücret Teorisi ve İçerdekiler-Dışarıdakiler Teorisi olmak üzere üç gruba ayrılmaktadır (Campbell ve Kamlani, 1997: 759).

#### **3. 2. 1. Zımnî sözleşme teorisi**

Baily, Gordon ve Azariadis tarafından geliştirilen Zımnî Sözleşme Teorisi, nominal ücretlerden ziyade, reel ücretlerin aşağı doğru yapışkan olduğu fikri üzerine inşa edilmiştir (Bewley, 1998: 464).

İşçileri ve firmaları zımnî bir sözleşme ile uzun süre bir arada tutan ekonomik tutkalin açıklanmaya çalışıldığı Zımnî Sözleşme Teorisi'nin temel hipotezi, işçilerin riskten kaçınmıyor olması ve sermaye piyasasına erişimlerinin kısıtlanmış olmasıdır. Baily'e (1974: 37) göre, geleneksel sigorta şirketlerinden yararlanamayan işçiler, gelirlerindeki dalgalanmalara karşı bazı teminatlar elde etmek istemektedirler. Riskten daha az kaçınan ve sermaye piyasasına erişimleri daha kolay olan işverenler ise, istihdam paketinin bir parçası olarak çalışanlarına bazı ücret ve istihdam güvenceleri sunmaktadırlar.

Bu tarz bir güvence sağlayan firmaların, sağlamayan firmalara göre daha düşük ücretten işçi istihdam edebilecekleri söylenebilir. Firmalar, reel ücretlerin düşmesine izin verirlerse, gelecek dönemde tekrar işçi kiralamak için daha fazla ücret ödemek zorunda kalacakları düşüncesiyle, bu tarz bir davranış sergilemektedirler. Gelirlerinde meydana gelecek dalgalanmalardan haz etmeyen işçiler açısından da, bu tarz bir sözleşme, onlara bir ücret sigortası sağlamaktadır. Yani bu tarz bir sözleşme altında, firma ekonomik dalgalanmaların riskini üstlenirken, işçiler riske karşı işlerini güvence altına almaktadırlar; ücretler ise, dışsal işgücü piyasası koşullarına duyarlı iken, işgücü piyasasının şu anki durumundan etkilenmemektedir. Ayrıca ücretler, Walrasyan modeldekinden daha az bir dalgalanma gösterecek, hatta bazı durumlarda yapışkan hale gelecektir (Blinder ve Choi, 1990: 1005;

Gordon, 1990: 1154; Sawyer, 1998: 125-126; Snowdon ve Vane, 2005: 384). Yani Zımnî Sözleşme Teorisi'ne göre, ücret yapışkanlığının, işverenlerin zımnî bir sigortalanma sağlayarak işçilerinin risklerini yüklenmelerinin bir sonucu olduğu söylenebilir<sup>11</sup>.

Zımnî Sözleşme Teorisi'nin, Orijinal Zımnî Sözleşme Modeli ve Asimetrik Bilgi Zımnî Sözleşme Modeli olarak ikiye ayrıldığı söylenebilir (Geanakoplos ve Ito 1982; Azariadis ve Stiglitz 1983; Stiglitz 1984). Orijinal Zımnî Sözleşme Modeli, yukarıda değinilen ve riskten kaçınan bireyler ve riske karşı duyarsız firmalar varsayımı üzerine inşa edilirken; Asimetrik Bilgi Zımnî Sözleşme Modeli'nde, firmalar riskten kaçınmaktadırlar.

Orijinal Zımnî Sözleşme Modeli'nde, eğer ekonomik konjonktür gözlemlenebiliyorsa, zımnî sözleşmeler işgücü miktarını ve bu işgücüne ödenecek ücreti belirlemektedir. Bu şartlar altında, ücret ve gelirlerde ufak dalgalanmalar olmasına rağmen, zımnî sözleşme işsizliğe yol açmamaktadır: Her bireyin gelir ve boş zaman arasındaki marjinal ikame oranı, marjinal dönüşüm oranına eşit olmakta ve geçici işten çıkarmalar söz konusu olmamaktadır. Ayrıca, bu tür zımnî sözleşmeler kısmi etkindir, yani veri fiyat dağılımında, işverenlerin beklenen kârları maksimize edilirken, kısıtlara bağlı olarak, işçiler beklenen faydanın belli bir kısmına erişebilmektedir. Fakat ekonomi kısıtlı pareto optimum değildir; yani sigorta piyasalarının sınırlı seti altında, diğer bireylerin durumunu kötüleştirmeden bazı bireylerin durumunu iyileştirebilecek bazı devlet müdahaleleri için (vergiler, sübvansiyonlar) uygun ortam bulunmaktadır<sup>12</sup> (Stiglitz, 1984: 6-9).

Hall ve Lilien, Grossman ve Hart ve Azariadis tarafından vurgulanan Asimetrik Bilgi Zımnî Sözleşme Modeli'nde ise, birinci en iyi sözleşme, ücret ve istihdamı belirleyebilmektedir. Ancak bu modelde, yalnızca firma ekonomik konjonktür hakkında bilgi sahibiyse, bir ücret kesintisine gidebilmek amacıyla ekonomik konjonktürün olumsuz olduğu yönünde yanlış

---

<sup>11</sup> Diğer yandan, bu teori çerçevesinde işçileri riskten kaçınan, firmaları ise riske karşı duyarsız olarak ele almanın bir sonucu olarak, işçilerin, sürekli ve güvenli istihdam için düşük ücreti kabul edecekleri varsayılmaktadır. Şöyle ki, işçiler varyansı yüksek bir işte yüksek bir ücretle çalışmaktansa, varyansı düşük bir işte daha düşük bir ücretle çalışmayı tercih edeceklerdir (Serdaroğlu, 1987: 105-106).

<sup>12</sup> Orijinal Zımnî Sözleşme Modeli'ne yöneltilen eleştiriler için bkz. Polemarchakis, 1979; Haltiwanger; 1982; Newbery ve Stiglitz, 1983; Stiglitz, 1984.

bilgi verebilmektedir. Bu durumda da, spot piyasası çözümüne göre daha fazla işsizlik yaratmaktadır (Geanakoplos ve Ito, 1982: 7).

Dolayısıyla, Orijinal Zımnî Sözleşme Modelinin, ücret yapışkanlıklarını izah etmek üzere kullanılırken (ücret yapışkanlığını açıklarken, işsizliği açıklayamaz); Asimetrik Bilgi Zımnî Sözleşme Modelinin, işçi gelirlerinde, Walrasyan dengeye göre daha fazla dalgalanmalara yol açtığı söylenebilir (Stiglitz, 1984: 26-27). Ayrıca asimetrik bilgi yaklaşımının, orijinal modele göre avantajlı olduğu bir nokta söz konusudur. Bu modelde, reel ücretlerden ziyade nominal ücretler yapışkandır ve bu katılık, firmaların riske karşı duyarsız olması gibi gerçek-dışı bir varsayıma dayanmamaktadır<sup>13</sup> (Holmstrom, 1981: 311).

### 3. 2. 2. *Etkin ücret teorisi*

İktisat teorisinde işçi verimliliği ile reel ücretler arasında pozitif bir ilişkinin bulunduğu ilk olarak Alfred Marshall tarafından ileri sürülmüştür. Daha sonra ise, bu ilişki, Etkin Ücret Teorisi çerçevesinde Akerlof, Solow ve Yellen tarafından ayrıntılı bir biçimde ele alınmıştır (Agell, 1999: 145; Snowdon ve Vane, 2005: 388).

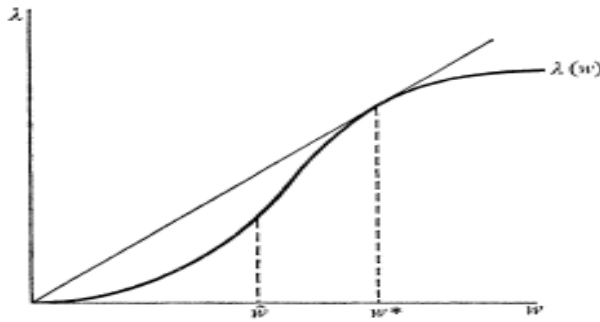
Etkin Ücret Teorisi'nin en önemli çıkarımı, firmaların, işçilerinin verimliliği ile ilgili eksik bilgiye sahip oldukları ve işçilerin verimliliğinin, ödenen ücretin bir fonksiyonu olduğudur. Bu durumda firmalar, bir işgücü arz fazlası olsa bile, ücretleri düşürmek verimliliği daha fazla düşürebilir ve işgücü maliyetlerini artırabilir düşüncesiyle, ücretleri düşürmek istemeyeceklerdir. Bu nedenle, firmalar, işçilerine piyasa temizleyen ücretin üstünde bir ücret ödeme eğilimindedirler. Etkin ücretin, piyasa temizleyen ücretten daha yüksek olması da, denge ücret seviyesindeki duruma göre, daha fazla işçinin çalışmak istemesi anlamına gelmekte ve doğal olarak bir gönülsüz işsizlik ortaya çıkmaktadır. Ortaya çıkan bu işsizlik ise, ücretlerin düşmesini sağlamayacak, sadece işçilerin motivasyonunu artıracaktır. Yani, bu teoriye göre, yüksek reel ücretler ve yüksek işsizlik oranları, işçinin daha fazla çalışmasını sağlamakta ve bu nedenle işçinin verimliliğini artırmaktadır (Katz, 1986: 235; Fan, 2007: 214).

---

<sup>13</sup> Asimetrik Bilgi Zımnî Sözleşme Modeli'ne yönelik eleştiriler için bkz. Azariadis ve Stiglitz, 1983; Newbery ve Stiglitz, 1983.

Bu durum basit bir grafik üzerinde gösterilebilir. Aşağıdaki şekilde,  $\lambda(w)$ ,  $w$  ücreti alan bir işçinin etkinlik endeksini temsil etmektedir. Bu grafiğe göre, bireyin “açlık” düzeyinin üzerine çıktığı ve bu noktadan sonra, ilave ücret artışlarının etkinliği artırdığı bir artan getiri bölgesi söz konusudur; ancak daha sonra azalan getiriler devreye girmektedir (Stiglitz, 1976: 187). Bu grafikte, orijinden çıkan doğrunun, çaba eğrisine teğet olduğu nokta “etkin ücret” olarak adlandırılmaktadır.

**Şekil 1:** Etkinlik Eğrisi



Ücretlerdeki bir artışın, sadece marjinal işgücü maliyetini değil, aynı zamanda işgücünün marjinal ürün değerini de yükselttiğini belirten Etkin Ücret Teorisi’nde, yüksek ücretler, verimliliği artırmasının yanı sıra, iş başvurularının kalitesini de yükseltmektedir. Ayrıca yüksek ücretler, gözlemlenebilir maliyetlerini ve işçi dönüşüm maliyetlerini de azaltmaktadır. Aynı zamanda, yüksek ücretler, işsiz kalmanın maliyetini yükselttiğinden, işçilerin kaytarma eğilimlerini de azaltmaktadır (Lindbeck ve Snower, 1987: 407; Brigden ve Thomas, 2003: 18).

Etkin Ücret Teorisi kapsamında, ücretler ile verimlilik arasındaki ilişkiyi izah eden birkaç farklı model bulunmaktadır. Ancak bu modellerin hepsi, genel bir matematiksel yapıya sahiptir (Stiglitz, 1984: 48):  $i$  firmasında çalışan bir işçinin net verimliliği, firma tarafından ödenen ücretin,  $w_i$ , diğer firmalar tarafından ödenen ücretin,  $w_1$ , ve işsizlik oranının,  $u$ , bir fonksiyonudur.

$$\lambda(i) = \lambda_i(w_i, w_1, u) \quad (1)$$

Ayrıca bu modellerin bir diğer ortak özelliği, ücret oranlarının oynadığı ikili roldür. Neo-

klasik teoride ücretler, dağıtıcı işlevini üstlenirken; etkin ücret modellerinde ücretler, bu işlevin yanı sıra, model varsayımlarına bağlı olarak değişen, ek bir rol daha oynamaktadır (Romaguera, 1991: 10): örneğin ücretler, Besin Modeli'nde fiziki verimliliği; Kaytarma Modeli'nde işçi çabasını; Sosyolojik Modeller'de ise morali etkileyerek işçi davranışlarını etkilemektedir. Ücretler, Ters Seçim Modeli'nde ise, işgücü havuzunun kalitesini veya bir firmanın istihdam teklifini kabul etme olasılığını belirlemektedir.

Bu doğrultuda, Etkin Ücret Teorisi çerçevesinde, ücretler ile verimlilik arasındaki ilişkiyi açıklayan modeller; Besin Modeli, Kaytarma Modeli, İşçi Dönüşüm Modeli, Ters Seçim Modeli, Sosyolojik Modeller ve Sendika Tehdit Modeli'dir.

3. 2. 2. 1. *Besin Modeli*: En bilinen etkin ücret modellerinden ilki, Leibenstein (1957), Mirrlees (1976), Stiglitz (1976) ve Bliss ve Stern'in (1978) katkılarıyla şekillenen Besin Modeli'dir (Dalgaard ve Strulik, 2011: 232). Bu model, ücretlerin işçilerin tüketim düzeyini belirlediği hipotezi altında, işçilerin verimliliğinin beslenme düzeylerine, onun da ücretlerine bağlı olduğu ve toprak sahiplerinin de rekabetçi düzeyin üzerinde bir ücret ödemeyi kârlı bulacakları fikri üzerine inşa edilmiştir (Romaguera, 1991: 11).

3. 2. 2. 2. *Kaytarma Modeli*: Ücret yapışkanlığını izah etmek amacıyla, Etkin Ücret Teorisi çerçevesinde Shapiro ve Stiglitz (1984) tarafından geliştirilen Kaytarma Modeli'nde ise, firmaların, işçilerin çabalarını gözlemlemesinin maliyetli olduğu vurgulanmaktadır<sup>14</sup>.

Shapiro ve Stiglitz'e (1984: 433) göre, tüm işçilerin piyasa ücreti aldığı ve işsizliğin bulunmadığı bir durumda, kaytaran bir işçinin başına gelebilecek en kötü şey işten çıkarılmaktır. Fakat bu işçi, kaydardığı için bir bedel ödemeyecek ve hemen yeni bir iş bulabilecektir. Yani işçilerin çabası tam gözlemlenemediğinde ve tam istihdam durumu söz konusu olduğunda, işçiler kaytarma eğiliminde olacaktır. Bu nedenle, firmalar, piyasa

---

<sup>14</sup> Ancak Bewley (1998) Kaytarma Modeli'nin ücret yapışkanlığını tam olarak açıklayamadığını ileri sürmektedir. Bewley'e (1998: 464) göre bu modelde, düşük işsizlik oranlarında, her firmanın rakip firmalardan daha fazla ücret ödemeye çalışması, ücret enflasyonun ortaya çıkmasına yol açacaktır. Bununla birlikte, işgücü arzındaki değişimler, denge ücret ve istihdam seviyelerini etkilediği bir mekanizma yaratmaktadır. Şöyle ki, işsizliğin artması, yeni bir iş bulmayı zorlaştırmakta ve işten çıkarılma daha maliyetli olmaya başlamaktadır. Bu durumda, firmalar, ücretleri düşürmekte ve daha fazla işgücü kiralamaktadırlar. Bu nedenle, işsizlik arttığında ücretlerin düşmesi gerektiğini ileri sürdüğü için, bu model ücret yapışkanlığını tam olarak izah edememektedir.



ücretinin üstünde bir ücret ödeyerek, işçilerinin kaydarmasının önüne geçmeye çalışmaktadırlar; bu durumda bir işçi kaytarırken yakalanır ve işten çıkarılırsa, bir bedel ödemiş olacaktır. Bununla birlikte, bir firmanın ödediği ücreti artırması, diğer firmaların da ücretlerini artırmasına yol açacaktır ve tüm firmalar ücretleri artırdığında, işten kaytarmama güdüsü yine ortadan kalkacaktır. Ancak tüm firmalar ücretlerini artırdıkları için, işgücü talepleri azalacak ve işsizlik artacaktır. Dolayısıyla, tüm firmalar aynı düzeyde ücret ödeseler bile, işsizlik nedeniyle işçi kaytarmaktan imtina edecektir; zira işten çıkarılırsa, anında yeni bir iş bulamayacaktır.

Kaytarma Modeli'nde firmalar, ücreti, ücret maliyetleri ile verimlilik arasındaki değiş-tokuşu optimize edecek şekilde belirlemektedirler. Denetleme ve gözetleme maliyetleri düşük olduğunda, firmalar, daha düşük bir ücret ödemeyi, ancak daha fazla denetlemeyi tercih edebilmektedirler. Denetleme ve gözetleme maliyetleri yüksek olduğunda ise, firmalar, piyasayı temizleyen ücretin üstünde bir ücret ödeyerek işçileri kaytarmamaları yönünde teşvik edebilmektedirler. Tüm firmaların, rekabetçi denge ücretini aşan bir ortalama ücret ödemeye zorlanması da, gönülsüz işsizliğin ortaya çıkmasına neden olmakta ve bu işsizlik de, işçinin yakalanıp işten çıkarılmasının maliyetini arttırdığından, kaytarmayı azaltmaktadır (Blinder ve Choi, 1990: 1007; Brigden ve Thomas, 2003: 18).

*3. 2. 2. 3. İşçi Dönüşüm Modeli:* Firmaların etkin ücret ödemesinin nedenlerinden biri de, işe alma, işten çıkarma ve eğitim maliyetlerinden oluşan işgücü dönüşüm maliyetlerini azaltmaktır.

Salop, Sichlicht ve Stiglitz'in katkılarıyla oluşturulan İşçi Dönüşüm Modeli, dönüşümün firmalar için maliyetli olduğunu ve bu nedenle, firma politikalarının bu maliyetlerden tasarruf etmek üzere oluşturulduğunu varsaymaktadır. Bu maliyetler, uyum programları gibi direkt harcamalar şeklinde olabileceği gibi, ayarlama süreci boyunca düşük işçi verimliliği gibi dolaylı maliyetler şeklinde de ortaya çıkabilmektedir. Bu tarz maliyetlerin olması durumunda, piyasa temizleyen ücretin üzerinde bir ücret, işçi dönüşüm maliyetini azaltan bir rol oynayabilir. Bu modele göre, işçiler, çalıştığı firmada aldığı ücret ve işsizlik oranı ne kadar yüksek olursa, işten ayrılma konusunda o kadar gönülsüz olacaktır. Eğer tüm firmalar benzerse, firmaların piyasa temizleyen ücretin üstünde aynı ücreti ödedikleri muhtemel bir

denge, gönülsüz işsizliğe yol açacak ve böylece dönüşüm maliyetlerini azaltacaktır (Yellen, 1984: 203).

Kısacası, İşçi Dönüşüm Modeli'ne göre, düşük ücretler, işçi dönüşümünü arttırdığı için, daha fazla işgücü maliyetine neden olurken; yüksek ücretler, işçi dönüşüm maliyetlerini azaltarak işgücü maliyetlerini azaltmaktadır (Blinder ve Choi, 1990: 1007).

*3. 2. 2. 4. Ters Seçim Modeli:* Weiss ve Malcomson tarafından geliştirilen Ters Seçim Modeli, işçilerin kendi özellikleri hakkında tam bilgiye sahip oldukları; firmaların ise, işçilerin özellikleri hakkında eksik bilgiye sahip oldukları varsayımı üzerine inşa edilmiştir. Bu modelde, işgücü piyasasında bulunan işçilerin yetenek yönünden heterojen oldukları, iş performansının işçinin yeteneklerine bağlı olduğu, firmanın iş başvurusu yapan işçinin özellikleriyle ilgili tam bilgiye sahip olmadığı ve yetenek ile rezervasyon ücreti arasında pozitif bir ilişki bulunduğu varsayılmaktadır (Blinder ve Choi, 1990: 1006).

Ters Seçim Modeli'ne göre, firmaların ücret teklifleri ile iş başvurusu yapanların sayısı ve niteliği arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır ve yüksek ücret teklifleri, iş başvurularının ortalama kalitesini yükseltmekte ve daha nitelikli ve verimliliği yüksek işçilerin ilgisini cezpt etmektedir. Bu nedenle, piyasa denge ücretinin üstünde bir ücret ödeyen firmaya, daha çok sayıda ve daha nitelikli işçiler başvuru yapmaktadır (Weiss, 1980: 526-527).

Dolayısıyla Ters Seçim Modeli'nde işçinin, sahip olduğu yetenekler ve çalışırken göstereceği çaba konusunda işverenden daha fazla bilgi sahibi olması nedeniyle, firmalar yüksek rezervasyon ücreti önererek, yüksek nitelikli kişilerin başvuru yapmasını amaçlamakta ve bu da ücretlerde aşağı yönlü bir yapışkanlık yaratmaktadır.

*3. 2. 2. 5. Sosyolojik Modeller:* İlk olarak Akerlof (1982) tarafından geliştirilen Sosyolojik Modellerde, bireysel davranışlar yerine, sosyal gelenekler vurgulanmaktadır. Akerlof, geliştirdiği "Kısmi Hediye-Değişim Modeli" ile işçilerin aldıkları ücretler ile gösterdikleri çaba arasındaki ilişkiyi incelemiştir.

Akerlof'a (1982: 544, 555-556) göre, işçiler çaba normlarını, adil günlük çalışma kavramına dayanarak oluşturmaktadırlar. Ancak adaletin kesin bir ölçü birimi bulunmadığından, işçiler

kendilerine adil davranılıp davranılmadığını, firma içindeki veya dışındaki benzer işçileri referans olarak değerlendirmektedirler. Bir işçinin adil ücret algısı, çalışma kurallarına, çalışma kurallarının üstünde sarf ettiği çabaya, diğer işçilerin ücretlerine, işsizlik sigortasına, işsizlik düzeyine ve önceki dönemlerde aldığı ücretlere bağlıdır.

Dolayısıyla, Sosyolojik Modellerde, moralin ve verimliliğin ücretle birlikte yükseldiği ve işgücü maliyetleri ile verimlilik arasındaki değiş-tokuşun, işsizlik oranından bağımsız olarak ücretleri belirlediği varsayılmaktadır. Firmalar, verimlilik ile işgücü maliyetlerini karşılaştırarak, işgücü piyasası koşullarından bağımsız bir şekilde, kârlarını maksimize eden ücreti belirlemektedirler. Eğer firma, çalışanlarına piyasa ücret düzeyinin üzerinde bir ödeme yaparsa, işçiler firmanın istediğinden daha fazla çaba göstermekte ve iş kalitesini yükseltmektedirler; yani ücret seviyesiyle birlikte, işçinin çabası da artmaktadır. Reel ücretinin, adil ücretten daha düşük olduğunu düşünen bir işçi ise, çabasını düşürerek bu duruma tepki gösterecektir. Bu nedenle, firmalar, uzun bir resesyonun ortasında olsalar bile, ücretleri kısmak konusunda çok istekli davranmamaktadırlar. Ayrıca ücret kesintileri işçilerin moralini bozduğundan, firmalar, ücret kesintilerinden uzak durmaktadırlar. Dolayısıyla bu model, sadece, kârı maksimize eden işçiyi işe almak ve elinde tutmak için ödenmesi gereken ücret piyasa ücretini aşarsa, ücret yapışkanlığını açıklayabilmektedir (Yellen, 1984: 204; Romaguera, 1991: 14; Bewley, 1998: 465; Agell, 1999: 145).

*3. 2. 2. 6. Sendika Tehdit Modeli:* Dickens (1986) tarafından geliştirilen bu modelde, işsizlerin firma ücretini düşüremeyecekleri ve yüksek ücretlerin, düşük organizasyon maliyetleri ve sendikalaşmanın yüksek potansiyel kazançları olduğu sektörlerde beklenebileceği varsayılmaktadır (Romaguera, 1991: 15).

Kısacası, işçinin verimliliği ile ücreti arasındaki pozitif ilişkiyi vurgulayan Etkin Ücret Teorisi'nin, bu ilişkinin nasıl ortaya çıktığını açıklamak üzere geliştirilen farklı modeller vasıtasıyla reel ücret yapışkanlığını izah etmeye çalıştığı görülmektedir<sup>15</sup>.

### ***3. 2. 3. İçerdekiler-dışardakiler teorisi***

---

<sup>15</sup> Etkin Ücret Teorisi'ne yöneltilen eleştiriler için bkz. Stiglitz, 1984; Bellante, 1994.

İlk olarak Lindbeck ve Snower tarafından ileri sürülen İçerdekiler-Dışarıdakiler Teorisi, Blanchard ve Summers ve Gottfries ve Horn tarafından, işsizlik açıklamalarında kullanılmak üzere geliştirilmiş ve uyarlanmıştır (Blanchard, 2006: 23).

İçerdekiler-Dışarıdakiler Teorisi'ne göre, işgücü piyasasında, şimdiki çalışanlar yani içerdekiler, dışarıdakilerden genellikle daha fazla istihdam imkânına sahiptirler. Bu eşitsizliğin nedeni de, firmanın dışarıdakileri, içerdekilerle yer değiştirdiğinde maruz kaldığı işe alma, işten çıkarma ve firma içi eğitim maliyetleri gibi maliyetlerin bulunmasıdır. İşe alma ve işten çıkarma maliyetleri; yapılması zorunlu olan işe alma ve işten çıkarma prosedürlerini, reklâm, denetleme, kıdem tazminatı ve dava maliyetlerini kapsamaktadır. Bu maliyetlerin yanında, başka bir maliyet daha söz konusudur. Eğer içerdekiler, firmadaki pozisyonlarının, dışarıdakiler tarafından tehdit edildiğini düşünürlerse, onlarla işbirliğine gitmeyi ve onları eğitmeyi reddedebilir; hatta çalışma koşullarını, onlar açısından kötüleştirebilirler. Yani içerdekilerin dışarıdakilerle işbirliği yapmayı reddetmesi veya onları taciz etmesi de bazı maliyetlerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu maliyetlerden dolayı, en azından kısmen, işverenler içerdekilere piyasa gücü vermektedirler. İçerdekiler de, bu gücü, ücretlerini piyasa temizleyen seviyenin üstüne çıkartmak için kullanmakta, fakat firmalar, maliyetli olduğu için onları dışarıdakilerle değiştirmeyi denememektedirler (Lindbeck ve Snower, 2000: 1; Snowdon ve Vane, 2005: 394-396).

Bu teori çerçevesinde Layard vd. (1991) tarafından geliştirilen modelde de, firmalar, içerdekileri dışarıdakilerden daha yüksek bir rütbeye koymaktadır ve bu durum da, içerdekilere ücret belirlenmesi sırasında bir monopol gücü sağlamaktadır. Bu modelde, işsizlik kalıcıdır, zira düşük işsizlik oranlarında firmalar ile işçiler arasındaki ne üretileceği konusundaki rekabetçi amaçlar tamamlayıcı değildir. Ekonomi tam istihdama yakınken, içerdekiler bunu bilmekte ve hemen yeni bir iş bulabileceğinden işten ayrılabilirler. Bu nedenle, onları işte tutmak için daha yüksek bir reel ücret ödenmelidir. Aynı zamanda, ekonomi tam istihdama yakınken, işgücü verimliliği de düşmektedir. Üretimin marjinal maliyeti yükseldiğinden, firmalar, ücret oranının üzerinde bir mark-up fiyatı belirlemek zorunda kalmaktadır.

Görüldüğü üzere, İçerdekiler-Dışarıdakiler Teorisi'nde, mevcut çalışanların -yani içerdekilerin- işverenler üzerinde pazarlık gücü olabileceği ve içerdekilerin, diğer işçilerin işlerini koruyabilmeleri veya işsiz kişilerin işe alınabilmeleri ile ilgilenmeden, firmaların, daha ucuz olan işsizlerle -dışarıdakilerle- yer değiştirmelerini engelleyecekleri varsayılmaktadır. Dolayısıyla Etkin Ücret Teorisi'nde, düşük ücretler firmanın ilgisini çekmediğinden ücret indirimleri meydana gelmezken; İçerdekiler-Dışarıdakiler Teorisi'nde, içerdekilerin, piyasa güçleri aracılığıyla ücret düşüşlerine karşı direnmeleri, ücret yapışkanlığının ortaya çıkmasına neden olmaktadır<sup>16</sup> (Bewley, 1998: 465).

#### 4. Sonuç

İktisat teorisinde ücretler (ve fiyatlar) kritik bir rol oynamaktadır. Zira neo-klasik iktisat çerçevesinde, esnek ücretler (ve fiyatlar) işgücü (ve ürün) piyasalarının kendiliğinden dengeye yönelmesini sağlarken; Yeni-Keynesyen İktisat'a göre, bilhassa aşağı yönlü yapışkan olan ücretler, işgücü piyasasının kendiliğinden dengeye yönelmesinin önüne geçmektedir.

Bu bakımdan, ilk olarak 1929 Büyük Bunalım'ının ardından iktisat teorisinde ön plana çıkmaya başlayan ücret yapışkanlıkları, Yeni-Keynesyen İktisat'ta merkezi bir öneme sahiptir. Keynes'in ücret yapışkanlığı ile ilgili görüşlerine mikro bir temel oluşturma amacıyla ortaya çıkan ve şekillenen Yeni Keynesyen İktisat, nominal ve reel ücret yapışkanlıkları ayrımı temelinde, ücret yapışkanlıklarına izahat sunmayı amaçlamaktadır. Bu çerçevede, çeşitli teori ve modeller geliştiren Yeni-Keynesyen yaklaşıma göre, nominal ücretlerin yapışkan olmasının sebeplerinin başında, ücret sözleşmelerinin farklı tarihlerde yapılıyor olması ve belli bir dönem boyunca da (genellikle 1 sene) sabit kalması gelmektedir. Yani ücret sözleşmelerinin aşamalı bir biçimde düzenlenmesi, nominal ücretlerin yapışkan olmasına sebebiyet vermektedir. Ayrıca ücret sözleşmelerinin yenilenmesinde oluşan menü maliyetleri, işçi ile işveren arasındaki güven sorunu ve etkin bir biçimde uygulanan işsizlik sigortası da nominal ücretlerin yapışkan olmasına yol açabilmektedir.

Yeni-Keynesyen İktisat çerçevesinde reel ücret yapışkanlıklarını izah etmek amacıyla da çeşitli teori ve modeller geliştirilmiştir. Örneğin, Zımnî Sözleşme Teorisi'ne göre, riskten

---

<sup>16</sup> İçerdekiler-Dışarıdakiler Teorisi'ne yöneltilen eleştiriler için bkz. Blanchard, 2006.

kaçınan ve ücretlerinde meydana gelen dalgalanmaların önüne geçmek isteyen işçiler bir takım teminatlar elde etmek istemektedirler. Riskten daha az kaçınan ve sermaye piyasasına erişimleri daha kolay olan işverenler ise, istihdam paketinin bir parçası olarak çalışanlarına bazı ücret ve istihdam güvenceleri sağlamaktadırlar. Firmalar, reel ücretlerin düşmesine izin verirlerse, gelecek dönemde tekrar işçi kiralamak için daha fazla ücret ödemek zorunda kalacakları düşüncesiyle, bu tarz bir davranış sergilemektedirler. Gelirlerinde meydana gelecek dalgalanmalardan kaçınmak isteyen işçiler açısından da, bu tarz bir sözleşme, onlara bir ücret sigortası sağlamaktadır. Yani, bu tarz bir sözleşme altında, firma ekonomik dalgalanmaların riskini üstlenirken, işçiler riske karşı işlerini koruyacaklar; ücretler ise işgücü piyasasının şu anki durumundan etkilenmeyecektir. Yani, Zımnî Sözleşme Teorisi'ne göre, işverenlerin zımnî bir sigortalanma sağlayarak, işçilerinin risklerini yüklenmeleri, ücretlerin yapışkan hale gelmesine yol açmaktadır.

İşçinin verimliliği ile reel ücretler arasında pozitif bir ilişki bulunduğunu varsayan Etkin Ücret Teorisi ise, firmaların, işçilerinin verimliliği ile ilgili eksik bilgiye sahip olduklarını ve işçilerin verimliliğinin, ödenen ücretin bir fonksiyonu olduğunu kabul etmektedir. Bu durumda, firmalar, bir işgücü arz fazlası olsa bile, ücretleri düşürmek verimliliği daha fazla düşürebilir ve işgücü maliyetlerini artırabilir düşüncesiyle, ücretleri düşürmek istemeyeceklerdir. Bu nedenle, firmalar, işçilerine, piyasa temizleyen ücretin üstünde bir ücret ödeme eğilimindedirler. Bu da, reel ücretlerin belli bir düzeyin altına düşmesini engellemekte ve reel ücretlerde bir yapışkanlık meydana getirmektedir.

İşgücü piyasasındaki işçiler arasında içerdekiler-dışardakiler ayrımı yapan İçerdekiler-Dışardakiler Teorisi ise, mevcut çalışanların –yani içerdekilerin- piyasa güçleri aracılığıyla ücret düşüşlerine karşı direneceklerini ve bunun da, reel ücret yapışkanlığının ortaya çıkmasına neden olacağını ileri sürmektedir.

Kısacası geliştirdiği muhtelif teori ve modeller aracılığıyla nominal ve reel ücret yapışkanlıklarını izah etme çabasında olan Yeni-Keynesyen İktisat'ın, neo-klasik işgücü piyasasına ciddi bir itiraz sunduğu ve işgücü piyasası yaklaşımlarında mühim bir yer teşkil ettiği söylenebilir.



## KAYNAKÇA

Addison, J. T.; Centeno, M. and Portugal, P., 2004. Reservation wages, search duration, and accepted wages in Europe, *IZA Discussion Papers*, No. 1252.

Agell, J., 1999. On the benefits from rigid labour markets: Norms, market failures, and social insurance, *The Economic Journal*, 109(453), 143-164.

Akerlof, G. A., 1982. Labor contracts as a partial gift exchange, *The Quarterly Journal of Economics*, 97(4), 543-569.

Azariadis, C. and Stiglitz, J., 1983. Implicit contracts and fixed price equilibrium, *Quarterly Journal of Economics*, 98(3), 1-22.

Baily, M. N., 1974. Wages and employment under uncertain demand, *The Review of Economic Studies*, 41(1), 37-50.

Ball, L., Mankiw, N. G. and Romer, D., 1988. The new Keynesian economics and the output-inflation trade-off, *Brookings Papers on Economic Activity*, 1-65.

Barro, R. J. and Grossman, H. I., 1977. A general disequilibrium model of income and employment, *American Economic Review*, 61, 82-93.

Bellante, D., 1994. Sticky wages, efficiency wages and market processes, *The Review of Austrian Economics*, 8(1), 21-33.

Bewley, T. F., 1998. Why not cut pay?, *European Economic Review*, 42, 459-490.

Blanchard, O., 2006. European unemployment: The evolution of facts and ideas, *Economic Policy*, 21(45), 7-59.

Blinder, A. S. and Choi D. H., 1990. A shred of evidence on theories of wage stickiness, *The Quarterly Journal of Economics*, 105(4), 1003-1015.

Brigden, A. and Thomas, J., 2003. What does economic theory tell us about labour market tightness?, *Bank of England Working Papers*, No: 185.

Brown, S. and Taylor, K., 2013. Reservation wages, expected wages and unemployment, *Economics Letters*, 119(3), 276-279.

Bulutay, T., 1995. *Employment, unemployment and wages in Turkey*, Geneva: International Labour Organization.

Campbell, C. M. and Kamlani, K. S., 1997. The reasons for wage rigidity: Evidence from a survey of firms, *The Quarterly Journal of Economics*, 112(3), 759-789.

Caplin, A. S. and Spulber, D. F., 1987. Menu costs and the neutrality of money, *The Quarterly Journal of Economics*, 102(4), 703-725.

Clower, R. M., 1965. The Keynesian counterrevolution: A theoretical appraisal. In: F. H. Hahn and P. Brechling, ed. *The Theory of Interest Rates*, London: Macmillan, 103-125.

Colander, D., 1992. New Keynesian economics in perspectives, *Eastern Economic Journal*, 18(4), 449-463.

Dalgaard, C. J. and Strulik, H., 2011. A physiological foundation for the nutrition-based efficiency wage model, *Oxford Economic Papers*, 63, 232-253.

Davidson, P., 1992. Would Keynes be a new Keynesian?, *Eastern Economic Journal*, 18(4), 449-463.

Dornbusch, R. and Fisher, S., 1998. *Makroekonomi*, çev. S. Ak, M. Fisunoğlu, E. Yıldırım ve R. Yıldırım. Eserin orijinali 1978'de yayımlanmıştır. Ankara: Akademi Yayıncılık.

Duarte, C., 2008. A sectoral perspectives on nominal and real wage rigidity in Portugal, *Economic Bulletin*, 187-199.

Eren, E., 2001. Keynes, Keynesci iktisat Okulları ve yeni Keynesci iktisat, içinde *İktisat'ın Dama Taşları: Ekoller, Kavramlar, İz Bırakanlar-1*, İstanbul: İÜ İktisat Fakültesi Mezunları Cemiyeti, 112-129.

Fan, C. S., 2007. Sticky wage, efficiency wage and Keynesian unemployment, *Pacific Economic Review*, 12(2), 213-224.

Fischer, S., 1977. Long-term contracts, rational expectations and the optimal money supply rule, *Journal of Political Economy*, 85(1), 191-205.

Friedman, M., 1976. *Price theory*, Chicago: Aldine Publishing Company.

Geanakoplos, J. and Ito, T., 1982. On implicit contracts and involuntary unemployment, *Cowles Foundation Discussion Paper*, No: 640.

Gordon, R. J., 1990. What is new-Keynesian economics?, *Journal of Economic Literature*, 28(3), 1115-1171.

Greenwald, B. and Stiglitz, J., 1993. New and old Keynesians, *The Journal of Economic Perspectives*, 7(1), 23-44.

Haefke, C.; Sonntag, M. and van Rens, T., 2013. Wage rigidity and job creation, *Journal of Monetary Economics*, 60(8), 887-899.

Haltiwanger, J., 1982. Specific capital, long term implicit contracts and temporary layoffs, *UCLA Department of Economics Working Papers*, No: 245.

Heckel, T., Le Bihan, H. and Montornes, J., 2008. Sticky wages: Evidence from quarterly microeconomic data, *European Central Bank Working Paper Series*, No. 893.

Hicks, J., 1946. *Value and capital*, Oxford: Clarendon Press.

Holmstrom, B., 1981. Contractual models of the labor market, *The American Economic Review*, 71(2), 308-313.

Huang, K. and Liu, Z., 2002. Staggered price-setting, staggered wage-setting and business persistence, *Journal of Monetary Economics*, 49(2), 405-433.

Kahn, s., 1997. Evidence of nominal wage stickiness from microdata, *The American Economic Review*, 87(5), 993-1008.

Katz, L. F., 1986. Efficiency wage theories: A partial evaluation, *NBER Working Paper Series*, No: 1906.

Keynes, J. M., 1964. *The general theory of employment, interest and money*, New York: A Harbinger Book.

Knell, M., 2010. Nominal and real wage rigidities: In theory and in Europe, *European Central Bank Working Paper Series*, No: 1180.

Layard, R.; Nickell, S. and Jackman, R., 1991. *Unemployment: Macroeconomic performance and the labour market*, Oxford: Oxford University Press.

Le Barbanchon, T.; Rathelot, R. and Roulet, A., 2016. Unemployment insurance and reservation wages: Evidence from administrative data. In *12th joint ECB/CEPR Labour Market Workshop*, 13-14 December 2016.

Leijonhufvud, A., 1968. *On Keynesian economics and the economics of Keynes*, Oxford: Oxford University Press.

Lindbeck, A. and Snower, D. J., 1987. Efficiency wages versus insiders and outsiders, *European Economic Review*, 31, 407-416.

Mankiw, N. G., 1985. Small menu costs and large business cycles: A macroeconomic model of monopoly, *The Quarterly Journal of Economics*, 100(2), 529-538.

Mankiw, N. G., 1992. The reincarnation of Keynesian economics, *European Economic Review*, 36, 559-565.

Modigliani, F., 1976. The labour market in Keynesyen and classical models. In M. E. C. Surrey, ed. *Macroeconomic Themes*, Oxford: Oxford University Press, 33- 46.

Newbery, D. and Stiglitz, J., 1983. Wage rigidity, implicit contracts and economic efficiency: Are market wages too flexible?, *The World Bank Departmental Working Paper*.

Parasız, İ. ve Bildirici, M., 2002. *Modern emek ekonomisi*, Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.

Patinkin, D., 1965. *Money, interest and prices*, London: Harper and Row.

Pellizzari, M., 2006. Unemployment duration and the interactions between unemployment insurance and social assistance, *Labour Economics*, 13(6), 773-798.

Phelps, E. S. and Taylor, J. B., 1977. Stabilizing powers of monetary policy under rational expectations, *Journal of Political Economy*, 85(1), 163-190.

Phillips, A. W., 1958. The relation between unemployment and the rate of change of money wage rates in the United Kingdom, 1861-1957, *Economica*, New Series, 25(100), 283-299.

Polemarchakis, H., 1979. Implicit contracts and employment theory, *The Review of Economic Studies*, 46(1), 97-108.

Quandt, R. E. and Rosen, H., 1988. The conflict between equilibrium and disequilibrium theories: The case of the U.S. labor market, Kalamazoo, MI: *W. E. Upjohn Institute for Employment Research*.

Romaguera, P., 1991. Wage differentials and efficiency wage models: Evidence from the Chilean economy, *Kellogg Institute Working Papers*, No. 153.

Romer, D., 1993. The new Keynesian synthesis, *The Journal of Economic Perspectives*, 7(1), 5-22.

Sawyer, M., 1998. Menu costs and the nature of Money. In R. J. Rotheim, ed. *New Keynesian Economics/Post Keynesian Alternatives*. London and New York: Routledge, 205-213.

Serdaroğlu, U., 1997. Sabit fiyat geici denge modelleri (1), *Ekonomik Yaklaşım*, 8(26), 49-69.

Shapiro, C. and Stiglitz, J. E., 1984. Equilibrium unemployment as a worker discipline device, *The American Economic Review*, 74(3), 433-444.

Shimer, R. and Werning, I., 2006. Reservation wages and unemployment insurance, *NBER Working Paper Series*, No. 12618.

Snowdon, B. And Vane, H. R., 2005. *Modern macroeconomics: Its origins, development and current state*, Cheltenham: Edward Elgar.

Stiglitz, J. E., 1984. Theories of wage rigidity, *NBER Working Paper Series*, No. 1442.

Stiglitz, J. E., 1976. The efficiency wage hypothesis, surplus labour and the distribution of income in L. D. C.s, *Oxford Economic Papers*, 28(2), 185-207.

Taylor, J. B., 1980. Aggregate dynamics and staggered contracts, *The Journal of Political Economy*, 88(1), 1-23.

Taylor, J. B., 1998. Staggered price and wage setting in macroeconomics, *NBER Working Paper Series*, No. 6754.

Vercherand, J., 2014. *Labour: A heterodox approach*, ev. K. Hodson, New York: Palgrave Macmillan.

Weiss, A., 1980. Job queues and layoffs in labor markets with flexible wages, *Journal of Political Economy*, 88(3), 526-538.