

YENİ-KEYNESÇİ YAKLAŞIMDA ÜCRET KATILIKLARI

Ar. Gör. İpek M. SAYDAM*

Özet

Yeni-Keynesçi Okul'u diğer iktisat okullarından ayıran en temel özellik fiyat ve ücret katılıklarını nominal ve reel ayrımına giderek ele almasından ileri gelmektedir. Ücret ve fiyatların belirlenmesi konusunda önemli olan bu katılıklar, çeşitli teorilerle açıklanmaktadır. Öte yandan Yeni-Keynesçi Okul'un rasyonel beklentiler hipotezi doğrultusunda makro ekonomik değişimleri mikro parametreler uzantısında açıklıyor olması da oldukça önemli bir farklılık yaratmaktadır. Bu doğrultuda çalışmanın amacı Yeni-Keynesçi Okul'un temel özelliklerini açıklamanın ötesinde emek piyasasında reel ve nominal ücret katılıklarında var olan ayrımı ön plana çıkartmaktır.

Anahtar Kelimeler: *Yeni-Keynesçi Okul, Reel Katılıklar, Nominal Katılıklar, Reel Ücret Katılıkları, Nominal Ücret Katılıkları.*

Abstract

The main distinctive feature of the New Keynesians within other economic schools is to explain price and wage stickiness by distinguishing between nominal and real rigidities. These rigidities which are important to the determination of prices and wages are explained by various theories. In addition, the New Keynesians' attempt to provide microeconomic foundations to macroeconomic phenomena constitutes a difference. In this context, the aim of this study is to focus on the distinction between real and nominal rigidities in labor market in addition to explain basic characteristics of the New Keynesian School.

Keywords: *New Keynesian Economics, Real Rigidity, Nominal Rigidity, Real Wage Rigidity, Nominal Wage Rigidity.*

* İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, İktisat Bölümü, İktisat Teorisi Anabilim Dalı, ipek@istanbul.edu.tr

GİRİŞ

John Maynard Keynes'in 1936 yılında yayınlamış olduğu "İstihdam Faiz ve Paranın Genel Teorisi" adlı kitabı ile birlikte iktisat literatüründe büyük bir değişimin başladığı söylenebilir. 1929 yılında yaşanan Büyük Dünya Bunalımı sonucunda oluşan yüksek işsizlik, iktisadi durgunluk gibi sorunlara çözüm arayan Keynes, o dönem iktisat literatürüne hâkim Klasik Okul'un serbest piyasa anlayışının tehdit altında olduğunu savunmuştur. Keynes dünya krizine çözüm bulamayan Klasik İktisat Okulu'nu eleştirmiş ve eksik istihdam seviyesinde devlet müdahalesinin olması gerektiği bir iktisadi akımın temelini oluşturmuştur.

1970'li yıllara kadar olan süreçte Keynesçi okulun hâkim olduğu iktisadi düşüncenin, 1970'li yıllara gelindiğinde özellikle yaşanan petrol krizlerine çözüm üretemeyen yapısı nedeniyle geçerliliğini yitirmeye başladığını söylemek mümkündür. Öte yandan Phillips Eğrisi'nin enflasyon ve işsizlik arasındaki ters yönlü ilişkiyi öngören görüşünün petrol krizlerinin etkisiyle zayıflaması ile birlikte Keynesçi görüş daha ciddi eleştirilere maruz kalmıştır. Bu dönemde iktisat yazınına hâkim olan Yeni-Klasik Okul tarafından yapılan eleştirilere cevaben 1980'li yıllarda Keynesçi görüşlerden vazgeçmeyen iktisatçılar tarafından yeniden yorumlanan Keynesçi Okul'un makro ekonominin mikro temellere dayandırılarak açıklanması yoluyla tekrar ön plana çıkması sağlanmıştır. 1982 yılında ilk olarak Michael Parkin tarafından "Yeni Keynesçi Okul" olarak tanımlanan bu yeni akım rasyonel beklentiler varsayımı altında fiyat ve ücret katılıklarının mikro temelleri üzerinde durmuştur.

Yeni-Keynesçi Okul ile Yeni-Klasik Okul arasındaki temel farklılık fiyat oluşum davranışından hareketle ortaya çıkmaktadır. Fiyat oluşumlarında tam rekabetçi varsayımların kabul edildiği Yeni-Klasik Okul'a karşıt olarak Yeni-Keynesçi model fiyat oluşumunun tam rekabetçi firmalardan ziyade monopolistik firmalar tarafından harekete geçirildiğini kabul etmektedir (Snowdon, Vane, 2005, s. 364).

Yeni-Keynesçi Okul, Ortodoks Keynesçi sistemden yola çıkarak yeni yaklaşımlar ortaya atmış ve bu yaklaşımları da üç ana piyasa üzerinden şekillendirmiştir. Bu piyasalar için ortaya atmış oldukları temel teoriler emek piyasasında etkin ücret ve zimni sözleşme modelleri; mal piyasasında mönü maliyetleri ve sermaye piyasasında ise kredi tayinlaması ve özsermaye tayinlaması olarak sınıflandırılabilir (Greenwald ve diğerleri 1988, s. 251). Bu çalışmada öncelikle Yeni-Keynesçi Okul'un özelliklerine yer verilecektir. Bu doğrultuda Ortodoks Keynesçi Okul ile ayrıldıkları noktalar ve temel

varsayımları ele alınacaktır. Ardından Yeni-Keynesçi Okul'un diğer iktisat okullarından farklı olarak daha fazla üzerinde durmuş olduğu nominal ve reel katılıklara değinilecektir. Nominal ve reel katılıkların emek piyasasına yansımaları ile birlikte bu katılıkları ele alan emek piyasası teorileri incelenecektir.

1. YENİ KEYNESÇİ OKUL

Ortodoks Keynesçi olarak tanımlayabileceğimiz iktisadi sistem öncelikli olarak gayri-iradi işsizliğin varlığını açıklamaya çalışmıştır. Keynesçi modeller, temelde işsizlik seviyesini ve bununla birlikte çıktı ve istihdam düzeylerinin belirlenmesinde toplam talebin işlevini açıklamaktadır. Bu noktada karşılaşılan işsizlik sorunu eksik istihdamın temelini oluştururken, zaman içerisinde nominal ücret katılıkları olarak adlandırılacak olan kavram da ortaya atılmış olmaktadır. Örneğin toplam mal talebinde meydana gelen bir düşüş emek talebini azaltacak, ancak sabit ücret sözleşmeleri nedeniyle nominal ücretlerde kısa dönemde bir azalma olmayacaktır. İşsizlik seviyesi ise yükselecektir. 1970'li yılların sonlarından itibaren ise iktisatçılar Ortodoks Keynesçi Okul'un bu yaklaşımını geliştirmek için çalışmaktadırlar. Bu düşünce doğrultusunda ortaya çıkan yeni akım "Yeni Keynesçi Okul" olarak adlandırılmaktadır (Froyen, 2002, s. 289).

Mankiw 1991 yılında yayınlamış olduğu "The Reincarnation of Keynesian Economics" adlı makalesinde Yeni-Keynesçi Okul'u "reenkarnasyon" ifadesi ile açıklamaktadır. Bu döneme kadar kullanılan "yeniden diriliş (resurrection)" yerine bu tabirin kullanılması 1990'lı yıllarda oluşan Keynesgil görüşlerin 1930'lu yıllardaki Keynesçi ruhu taşımasından ileri geldiği savunulmuştur (Mankiw, 1991, s. 2).

Gordon, Yeni-Keynesçi Okul'un gelişimini öncelikli olarak ücret ve fiyat yapışkanlıklarının rasyonel beklentiler hipotezi doğrultusunda araştırılmasına bağlamaktadır (Gordon, 1990, s. 1137). Bunun dışında Yeni-Keynesçi Okul temelde iki sorunun cevabını net bir şekilde vermektedir. Bu sorulardan ilki Yeni-Keynesçi Okul'un klasik dikotomi ilkesini çiğneyip çiğnemediğidir. Diğer bir ifadeyle "para yanlı mıdır?" sorusunu yanıtlamaktadır. İkinci soru ise ekonomik dalgalanmaları anlayabilmek için piyasa aksaklıklarının önemli olup olmadığı konusundadır. Paranın yanlılığı sorusu yapışkan fiyat kavramından ortaya çıkarken, piyasa aksaklıkları fiyatların bu yapışkan davranışlarını açıklamaktadır (Snowdon, Vane, 2005, s. 363).

Romer'e göre, Yeni-Keynesçi Okul klasik dikotomiye reddetmekte ve ekonominin Walrasgil olmayan özellikleri üzerinde durmaktadır. Yeni-Keynesçi iktisadın Ortodoks Keynesçi Okul'dan ayrılmasının nedeni de Walrasgil olmayan özelliklere vurgu yapmasından ileri gelir (Romer, 1993, 21)*.

Yeni-Keynesçi modellerde istihdam ve çıktı düzeyindeki dalgalanmalar temelde nominal toplam talepte meydana gelen dalgalanmalar ile oluşmaktadır. Nominal şokların önemli olmasının nedeni ise nominal ücret ve fiyatların esnek olmamasına bağlanmaktadır (Ball ve diğerleri, 1988, s. 4). Öte yandan nominal şokların reel etkilerinin varlığı, nominal fiyatların seyrek değişimleri ile açıklanmaktadır. Ortalama enflasyon oranındaki artış firmaların, fiyatları daha sık ayarlamalarına neden olmaktadır. Bu durumda daha sık fiyat değişimleri, fiyatların nominal şoklara daha çabuk uyarlandığı anlamına gelmektedir. Böylece bu nominal şokların daha küçük reel etkileri oluşacağı kabul edilir (Ball ve diğerleri, 1988, s. 3).

Yeni-Keynesçi Okul çok çeşitli varsayımlar doğrultusunda şekillenmektedir. Bu temel varsayımları şu şekilde sıralamak mümkündür (Eren, Bildirici, 1997, s.72):

- i. Rasyonel beklentiler hipotezi doğrultusunda hareket edilmektedir
- ii. İktisadi olayların incelenmesi kısa ve uzun dönemli ayrımı çerçevesinde yapılmaktadır. Bununla birlikte öncelikli olarak uzun dönemli inceleme alanı oluşturulmuştur
- iii. Eksik rekabet piyasasının varlığına inanılmaktadır
- iv. Nominal ve reel katılıklar üzerinde durulmaktadır.

Yeni-Keynesçi iktisatçıların ortak özelliklerini ise Froyen şu şekilde sıralamıştır (Froyen, 2002, s. 290):

- i. Yeni-Keynesçi modellerde eksik rekabet piyasalarının varlığının temelde mal piyasalarında olduğu kabul edilmektedir.

* Walrasgil olmayan açıklamalar Yeni-Keynesçi iktisat tarafından çeşitli piyasalar için araştırılmakla birlikte emek piyasasındaki en temel yansıması NAIRU (Non-Accelerating Inflation Rate of Unemployment) kavramı ile gerçekleşmiştir. NAIRU enflasyonu hızlandırmayan işsizlik oranı olarak tanımlanmakla birlikte sabit enflasyon oranı ile uyumlu işsizlik oranını göstermektedir. Bunun ötesinde Walrasgil bir genel dengeden yola çıkmaz. Ayrıntılı bilgi için bkz: (Tobin, 1998, 1-24).

- ii. Ortodoks Keynesçi modellerde temel nominal katılık parasal ücret olarak ele alınmışken, Yeni-Keynesçi modellerde buna ek olarak mal piyasasındaki fiyat katılıkları eklenmiştir.
- iii. Nominal katılıkların yanında reel katılıkların varlığı üzerinde de durmaktadırlar.

Yeni-Keynesçi Okul ile Ortodoks Keynesçi Okul'un ortak paydada buluştukları temel görüşleri olduğu da kabul edilmektedir. Bu görüşler Greenwald ve Stiglitz tarafından 1993 yılında üç özellik üzerinden belirtilmiştir. Bunlar (Greenwald, Stiglitz, 1993, s. 23):

- i. Bazı dönemlerde, ekonomide geçerli olan reel ücret seviyesinde emek arz fazlalığı oluşabilir. Bunun anlamı ekonomilerde gayri iradi işsizliğin olduğudur.
- ii. Ekonomilerde meydana gelecek faaliyetlerde dalgalanmalar yaşanmaktadır ve bu dalgalanmalar kısa dönemli teknolojik, demografik unsurların değişmesiyle farklılık gösterebilir.
- iii. Para politikası Büyük Bunalım dönemi gibi bazı dönemlerde etkili olamasa da; para, çoğu zaman önemli bir araçtır.

Greenwald ve Stiglitz'in ortaya atmış oldukları Keynesçi görüşlerin bu ortak özellikleri doğrultusunda Yeni-Keynesçi Okul'un makro iktisadı mikro temellere dayandırma çabası çeşitli alt başlıklar ile desteklenmektedir. Bunlardan ilki nominal fiyat ve ücret katılıkları olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu katılıkların olmaması halinde esnek fiyatlar, ekonominin şoklara kolayca ayarlanmasına izin verir. İkinci olarak, ücret ve fiyat katılıklarındaki artışın ekonomik daralmanın daha da hızlandıracağı görüşü üzerinde durulmaktadır. Bunun anlamı, ekonomide fiyat ve ücret katılıklarının temel problem olmadığıdır. Zira ücret ve fiyatlar oldukça esnek olsa bile çıktı seviyesi ve istihdam düzeyi oldukça istikrarsız olacaktır. Bu iki temel başlık dışında Yeni-Keynesçi iktisat eksik rekabet ve koordinasyon başarısızlıkları* sorunlarını da

* Koordinasyon Başarısızlığı, emek piyasasında firmaların ücretleri belirlerken eş zamanlı olarak hareket edememeleri nedeniyle piyasada oluşan sorunu açıklamaktadır. Bir firmanın maliyetlerini azaltmak için ücretlerini düşürme yolunu seçmesi halinde, diğer firmaların kendisini takip etmemesi sonucunda işçiler işten ayrılacaktır. Öte yandan eğer firmalar eş zamanlı olarak ücretleri düşürürse işçiler bu duruma uymak durumunda kalacaklardır. Ancak firmaların bu denli bir koordinasyon içinde olamaması nedeniyle ücretlerin düşürülmesi durumu zaman içerisinde gerçekleşecektir. Benzer sorun mal piyasasında fiyat oluşumu için de geçerlidir. Ayrıntılı bilgi için bkz: (Dornbusch, Fischer, 1993, s. 220-221).

inceleme alanına dâhil ederek makro iktisadı mikro temellere indirgemeye çalışmaktadır (Greenwald, Stiglitz, 1993, s. 25).

Greenwald ve Stiglitz'ın ortaya koymuş oldukları Ortodoks Keynesçi ve Yeni-Keynesçi okulların ortak özelliklerine karşın, Mankiw'a göre Keynes ile Yeni-Keynesçi okul arasında çeşitli farklılıklar mevcuttur. Bu farklılıkların temelinde Keynesçi ekolün benimsemiş olduğu maliye politikalarının para politikalarından daha etkin olduğu görüşü yatmaktadır. Politika yapıcılarının ekonomide milli gelirin artması için öncelikle maliye politikalarına başvurmaları gerektiğine dayanan görüş, günümüz iktisadında geçerliliğini yitirmiş olması nedeniyle bu iki okul arasında farklılık yaşandığı kabul edilmiştir. Öte yandan Mankiw, politika yapıcılarının belirli bir düzeydeki enflasyon oranı ile mücadele etmelerinin düşük işsizlik oranını beraberinde getirmesi açısından önemli olduğu görüşündedir. 1970 öncesinde işsizlik ve enflasyon arasında kabul edilen ters yönlü ilişkinin 1970 sonrasında sadece kısa dönemde geçerli olduğu kabul edilmiştir. Milton Friedman'ın doğal işsizlik oranı olarak ifade ettiği bu noktada uzun dönemde dik bir doğru olarak kabul edilen işsizlik ve enflasyon ilişkisi günümüz iktisat okullarınca genel kabul gören bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Yeni-Keynesçi iktisatçılar da bu iki değişken arasındaki ilişkinin sadece kısa dönemde geçerli olduğunu ileri sürerek açıklamışlardır (Mankiw, 1991, s. 6-7).*

Öte yandan Yeni-Keynesçi Okul Ortodoks Keynesçi Okul ile fiyatların yavaşça ayarlandığı görüşünde birleşmekle birlikte, Yeni-Keynesçi Okul ücret ve fiyatların yavaş ayarlanmasını mikro temellere dayandırarak açıklaması noktasında farklılaşır. Ayrıca Yeni-Klasik Okul'un benimsemiş olduğu rasyonel beklentiler varsayımını da kullanarak, firmaların kârlarını çalışanların ise

* Yeni-Keynesçi Okul'un bu noktada ortaya atılmış olduğu işsizlik ve enflasyon ilişkisini yansıtan Yeni-Keynesçi Phillips Eğrisi Taylor ve Calvo'nun Zamana Yayılan Sözleşmeler Modeli ve Rotemberg'in Fiyat Ayarlama Modeli doğrultusunda oluşturulmuştur. Bu iki teorinin birleştirilmesi ile ulaşılan Yeni-Keynesçi Phillips Eğrisi, Beklentilerle Genişletilmiş Phillips Eğrisi ile benzer sonuçlara ulaşmaktadır. Bu nedenle işsizlik ve enflasyon ilişkisinin kısa dönemli geçerli olduğu savunulmuştur. Ayrıntılı bilgi için bkz: Roberts, 1995, s. 975-984. Zamana Yayılan Sözleşmeler ve Fiyat Ayarlama Modeli'nin birleştirilmesi ile ortaya atılan Yeni-Keynesçi Phillips Eğrisi ilk ortaya atıldığında herhangi bir diyagram oluşturulmamıştır. Çıkan sonuçların Beklentilerle Genişletilmiş Phillips Eğrisi ile benzer sonuçlar vermesi elde ettikleri formülasyondan ileri gelmektedir. Ancak zaman içerisinde Yeni-Keynesçi Phillips Eğrisi'ni diyagram ile açıklayan çalışmalar oluşturulmuştur. Ayrıntılı bilgi için bkz: (Dittmar, Gavin, 2000, s. 22-26).

faidalarını maksimize etmelerine yönelik olan temel mikro iktisat varsayımlarını kabul eder (Gordon, 2006, s. 564).

Yeni-Keynesçi Okul bünyesinde kabul edilen katılıklar temelde iki özellik üzerinden şekillenmektedir. Bunlardan ilki eksik rekabet piyasalarının varlığı iken ikincisi ise fiyat katılıklarına ücret katılıklarından daha fazla değinilmesidir. Mikro ekonomistler yapışkan fiyatlar ile tam rekabet piyasalarının birbirleriyle uyumsuz olduğunu kabul etmektedirler (Ball ve diğerleri, 1988, s.13). Yeni-Keynesçi Okul'da fiyatların katı olması nedeniyle fiyat oluşumlarında gelecek dönem fiyatları hesaba katılmakta ve gelecek fiyatlar hakkında beklentilerin nasıl şekillendiği fiyatların oluşumlarını hesaplamada önemli bir rol oynamaktadır (Roberts, 1995, s. 975).

Fiyat ve ücret katılıkları Gordon'a göre mal ve faktör girdilerindeki heterojenlik, eksik rekabet, eksik bilgi, sermaye piyasasının eksikliği gibi mikro temellere dayanmaktadır (Gordon, 1990, 1117). Fiyat ve ücretlerin katılığında bahseden Yeni-Keynesçi Okul'un bu özelliği eksik rekabet varsayımını da beraberinde getirmektedir. Fiyat ve ücretleri belirleyebilme özelliğine sahip olan firmalar bunu sadece eksik rekabet koşulları altında gerçekleştirebilirler. Örneğin; tam rekabet şartlarında faaliyet gösteren bir firma rezervasyon ücretinden* düşük bir ücret ödemek istemesi halinde hiçbir işçiyi istihdam edemeyeceğini bilir. Rezervasyon ücreti seviyesinde ödeme yaptığında daha kolay işçi istihdam edebilir ve kârlılığa ulaşabilir. Ancak rezervasyon ücreti seviyesinin üzerinde yaptığı ödemelerde maliyetleri artacağından kârlılığı azalacaktır. Fiyatlar için de benzer durumun geçerli olduğu bilinmektedir. Yani firmaların tam rekabet koşullarında piyasayı temizleyecek düzeyin üzerindeki ücret veya altındaki fiyat, kârlılıklarını arttırıcı bir etki yaratmayacaktır (Akerlof, Yellen, 1985, 826). Başka bir deyişle tam rekabet şartlarında firma fiyat ve ücretleri kendisi belirleyemez. Bu nedendir ki firmaların fiyat ve ücretlerini belirleyebilmeleri için eksik rekabet koşullarına ihtiyaçları vardır.

Ball ve diğerlerine göre, Yeni-Keynesçi Okul bünyesinde eksik rekabet piyasasının varlığının temel varsayım olarak kabul edilmesinin çeşitli faidaları bulunmaktadır. Bunlar; eksik rekabet piyasasında fiyatları tam olarak belirleyemeyen firmaların fiyat-miktar konusunda tercihte bulunmak zorunda olmaları, firmaların talep miktarı doğrultusunda üretim seviyelerini

* Rezervasyon ücreti kavramı, işsiz olan bir kişinin çalışmayı tercih edeceği minimum ücret seviyesini açıklamaktadır.

belirlemeleri, ekonomide yaşanacak canlanma süreçlerinin refah seviyesini arttırması olarak sıralanabilir (Ball ve diğerleri, 1988, s. 13-14).

Yeni-Keynesçi Okul'un temel araştırma alanı olan nominal ve reel katılıklar hem birbirlerinden bağımsız hem de birbirlerine bağlı yapılarıyla ön plana çıkmaktadır. Bu nedenledir ki öncelikle Yeni-Keynesçi Okul'un katılıkları nasıl değerlendirdikleri incelenecektir.

2. NOMİNAL KATILIKLAR

Yeni-Keynesçi Okul'un diğer iktisat okullarından ayırt edilebilmesi için iki temel farklılık önem taşır. Bunlardan ilki emek piyasasında ücret oluşumu ile mal piyasasındaki fiyat oluşumu arasındaki farktır. İkinci olarak ise nominal ve reel katılıklar arasındaki farklılıktır (Gordon, 2006, s.564). Yeni-Keynesçi Okul'un bünyesinde ortaya atılan temel teorilerin reel katılıkları açıklamak üzere geliştirilmiş olmasına karşın, temelde reel ücret ve fiyat katılıkları yerine nominal ücret ve fiyat katılıklarına vurgu yapıldığını söylemek mümkündür. Reel katılıkların Yeni-Keynesçi görüş tarafından daha az önemli sayılmasının nedeni, herhangi bir nominal şoka uyum sürecinde fiyat-ücret değişimi gerçekleşmediğinden reel katılıkların nominal fiyatların-ücretlerin esnekliği açısından bir engel oluşturmadığı görüşüdür (Ball ve diğerleri, 1988, s. 5).

Nominal katılıkların önemi ise iş çevrimlerinin özelliklerini anlatmak adına oldukça temel bir kavram olmasından ileri gelmektedir. Bunun yanında nominal şokların reel etkilerinin nominal katılıklara bağlanması da bir başka önemli neden olarak karşımıza çıkmaktadır. Öte yandan nominal katılıkların karşısında ortaya atılabilecek en önemli yaklaşım olarak gösterilen eksik bilgi yaklaşımı Yeni-Keynesçi iktisatçılarca makul görülmemekte ve çıktı seviyesi ile nominal değişkenler arasındaki ilişkiyi yansıtmakta nominal katılıkların mutlaka kullanılması gerektiği öne sürülmektedir. Nominal katılıkların aynı zamanda reel şokların toplam talebe etkisini açıklamak açısından da oldukça önemli olduğu kabul edilmektedir (Ball ve diğerleri, 1988, s. 16-17).

Ball ve Romer 1990 yılında yayınlamış oldukları makalelerinde nominal katılıkların reel katılıklar ve nominal ayarlamalardaki küçük sürtünmelerden kaynaklandığını savunmaktadırlar. Buna karşın Mankiw ve Romer 1991 yılında yayınladıkları makalelerinde ise reel ve nominal eksiklikler arasındaki etkileşimi Yeni-Keynesçi Okul'un ayırt edici bir özelliği olarak yorumlamışlardır (Snowdon, Vane, 2005, s. 378).

3. NOMİNAL ÜCRET KATILIKLARI

Yeni-Keynesçi Okul uzun dönem sözleşmelerin varlığı sonucunda oluşan nominal ücretlerdeki yapışkanlığı ortaya atmış ve bu sözleşmelerin varlığının yeterli düzeyde nominal ücret katılığı yarattığını savunmuştur. Ücret sözleşmelerinin ülkeden ülkeye değişiklik göstermesine karşın, endüstriyel piyasalarda oldukça önemli özelliklere sahip olduğu kabul edilir. Bu doğrultuda ücret sözleşmelerinin zamana yayılması halinde, nominal ücretlerin piyasalarda oluşacak şoklar karşısında daha yapışkan bir yapıya sahip olacağı kabul edilir (Snowdon, Vane, 2005, s. 367-369).

Yeni-Keynesçi Okul'un fiyat ve ücret katılıklarının çokça üzerinde durmasının yanında ücret katılıklarını iki ana başlık halinde ele alacak şekilde ayırdığı görülmektedir. Emek piyasasında ücret katılıklarını nominal ve reel ücret katılıkları olmak üzere ikiye ayıran bu okulda nominal katılıkları açıklamak üzere çeşitli teoriler geliştirilmiştir. Bu teoriler; zamana yayılan ücret sözleşmeleri teorisi, mönü maliyetleri teorisi ve ücret endekslemesi problemi olmak üzere sınıflandırılabilir.

3.1. ZAMANA YAYILAN SÖZLEŞMELER

Nominal ücret katılıkları sık sık tekrarlanan görüşmelerin maliyeti arttığında veya ücret sözleşmeleri uygulanamaz olduğunda ortaya çıkmaktadır. Bu durumda çalışanlar ve firmalar için uzun dönemli sözleşmeler üzerinden pazarlık yapmanın rasyonel bir davranış olacağı kabul edilir. Bu noktada Taylor ve Calvo tarafından ortaya atılan Zamana Yayılan Sözleşmeler (staggered wage contracts) modeli doğrultusunda belirli bir nominal katılık derecesi belirlenecektir. Böylece parasal aktarımın ekonomik faaliyetlere etkisinde önemli bir parça olan nominal katılıklar uzun dönemli sözleşmeler doğrultusunda da ortaya çıkmaktadır (Picard, 1993, s. 72). Öte yandan ücret ve fiyatların eşzamanlı olarak oluşturulmamış olması sonucunda firmalar ve çalışanlar açısından ortaya çıkan sorunlar zamana yayılan sözleşmeler modeli ile açıklanmaktadır.

Zamana yayılan sözleşmeler modeli ekonomide tüm ücret seviyelerinin eş zamanlı olarak gerçekleşmediği ve firma sahiplerinin ücret oluşumları sırasında diğer firmaların ücretlerinin hangi düzeyde belirlendiğini araştırmak zorunda olduğu varsayımlarından hareket etmektedir (Taylor, 1980, s. 2). Zamana

yayılan sözleşmeler farklı firmalar veya çalışanlar için farklı bitiş tarihleri olan sözleşmeleri kapsamaktadır (Gordon, 2006, s. 564).

Zamana yayılan sözleşmeler modeline göre; işgücü talebinin yüksek olduğu dönemlerde işçiler daha yüksek ücret talep ederken, işverenler sözleşme imzalama dönemlerindeki farklılıklardan yararlanmayı amaçlamaktadırlar. Bu durumda firma sahipleri uzun dönem denge ücretin altında bir ücret seviyesi belirlemeyi tercih edecektir. Diğer bir ifadeyle bu teoriye göre, ücret sözleşmelerinin önceden yapılıyor olması ve görüşmelerin farklı tarihlerde gerçekleşiyor olması ücretlerin yavaş ayarlanmasını beraberinde getirmektedir. Bu nedendir ki ücretlerin katılıklarından bahsedilmektedir (Dornbusch, Fischer, 1993, s. 222-223).

Zamana yayılan sözleşmeler modeline göre; ücretler geçmişe ve geleceğe yönelik unsurları bünyesinde barındıracak şekilde saptanmaktadır. Geçmişe yönelik unsurlar bir önceki senenin sözleşmelerinin cari dönemdeki fiyatlara etkisini yansıtmakta iken, geleceğe yönelik unsurlarda ise gelecek yıla dair beklentilerin, politika önerilerinin cari dönem sözleşmelerine etkisi göz önünde bulundurulmaktadır (Hall, Papell, 2005, s.424).

Zamana yayılan ücret sözleşmeleri yaklaşımı çeşitli makro ekonomik problemlere neden olsa da mikro ekonomik amaçları da bulunmaktadır. Cari ekonomik durum hakkında yeterince bilgiye sahip olmayan firmalar için diğer firmaların ücret ve fiyat oluşumlarını gözlemlemek oldukça önemlidir. Bu nedendir ki; zamana yayılan sözleşmeler modelinin ücret ve fiyatların yapısındaki değişiklikler hakkında firmalara ve çalışanlara önemli bilgiler verdiği kabul edilmektedir (Snowdon, Vane, 2005, s. 370).

3.2. MÖNÜ MALİYETİ

Mal piyasası katılıklarını açıklamak adına Yeni-Keynesçi iktisatçılar tarafından ortaya atılan mönü maliyetleri (menu costs) modeli zaman içerisinde emek piyasasına da uyarlanmış ve emek piyasasındaki nominal ücret katılıklarını açıklamak üzere kullanılmaya başlanmıştır. Mal ve emek piyasalarında bu teorinin benzer şekillerde kullanılmasının ücret ve fiyat oluşumlarının benzer nitelikte olmasından ileri geldiği savunulmaktadır (Heap, 1992, s. 137).

Mal piyasasında fiyat değişimleri sonucunda gerçekleşecek olan yeni mönü basımı veya katalog çoğaltılması gibi her türlü maliyet üzerinden hareket eden teori; emek piyasasında da ücret sözleşmelerinde sık sık yapılan değişikliklerin getirmiş olduğu maliyetlere dayandırılmaktadır.

Mönü maliyetleri teorisinin emek piyasasındaki katılıkları açıklamasına yönelik temel varsayım; nominal ücretlerde küçük değişiklikler yaşanmasının ötesinde, çoğunlukla herhangi bir değişiklik yaşanmamasından yola çıkılarak oluşturulmuştur. Nominal ücretlerde var olan bu tür katılıklar, firmaların ücret ayarlamasını maliyetli bulmaları nedeniyle erteleme isteklerinin de beraberinde gelmesinden kaynaklanmaktadır. Emek piyasasında ücretlerin ayarlanması esnasında karşılaşılan mönü maliyetleri; değişen ödemelerin yönetim maliyetlerini ve daha da önemlisi ücret veya gelir değişikliklerini yaratan performans değerlendirme ve anlaşma maliyetlerini içermektedir (Kahn, 1997, s. 993).

Mönü maliyetleri teorisi kısa süreli sözleşmelerde kendisini daha çok hissettirmektedir. Bunun nedeni ise kısa sürede istenen nominal ücret değişikliklerinin daha az olması veya hiç olmamasından ileri gelir. Öte yandan; kısa süreli sözleşmelerde sendikalar ücretlerin dondurulmasını kabul etmeye daha yatkın olduklarından aşağı doğru ücret katılıkları kısa dönemde daha yaygındır (Christofides, Leung, 2003, s. 620).

3.3. ÜCRET ENDEKSLEMESİ

Ücret endekslemesi (wage indexation); fiyat endeksinde meydana gelen artışa karşılık olarak ücret oranında oluşan otomatik artış olarak tanımlanmaktadır (Gordon, 2006, s. 300). Emek piyasasındaki nominal katılıkları açıklamak adına ücret endekslenmesinin kullanılması ise ücret sözleşmelerinin neden enflasyon oranına endekslenmediği sorusuna dayanmaktadır.

Ücret endekslemesi, 1970'li yıllarda birçok ülkenin yaşadığı arz şokları sonucunda önem kazanmıştır. Öncelikli olarak amaç çalışanların satın alma güçlerinde oluşabilecek aşırı değişimleri bertaraf etmektir. Bunun yanında nominal dalgalanmaların reel makro ekonomik etkilerini azaltmasına yardımcı olması hedeflenmektedir. Ancak 1970'li yıllarda yaşanan büyük arz şoklarının etkisiyle ücret endekslenmesinin aynı zamanda ekonomideki istikrarsızlığı arttırdığı durumlar da ortaya çıkmıştır (Picard, 1993, s. 77).

Nominal ücretler, sözleşmelerin yapıldığı dönemde belirli dönem aralıkları için oluşturulmaktadır. Ücret görüşmeleri öncesinde iki tür ücret değişikliği şekli vardır. Bunlardan ilki her yılın etkilerini bünyesinde barındıran bir program ile ücretlerin değişikliği öngörülür. İkinci olarak ise gelecek dönem enflasyon oranındaki değişim beklentisine göre belirlenecek nominal ücretlerin varlığına dayanan hayat pahalılığı anlaşması (cost of living agreements-COLAs) olarak kabul edilir. Bu anlaşmaların yapılmasının nedeni çalışanların ücret seviyelerini korumaktır. Aksi halde reel ücretlerin enflasyon sebebiyle azalacağı kabul edilmektedir (Gordon, 2006, s. 571). Hayat pahalılığı anlaşması ile birlikte ücretler tüketici fiyat endeksine endekslenmekte ve böylece hayat pahalılığındaki değişikliklere karşı koruma sağlanmış olunmaktadır (Hall, Papell, 2005, s. 420). Hayat pahalılığı anlaşmasının enflasyona karşı duyarlılığı; ücret ve fiyat yapıcılarının enflasyon düşükken enflasyonu yok sayma, enflasyon yüksek iken de ücret ve fiyatlara bu enflasyonun etkilerini dâhil etme eğilimlerinden ileri gelmektedir. Enflasyon oranı reel şoklardan ziyade parasal şoklar nedeniyle yüksek ise, daha çok sayıda sözleşmenin endeksleneceği kabul edilir (Akerlof ve diğerleri, 2000, s. 5).

Hayat pahalılığı anlaşmasının çalışanlara enflasyon oranı ile aynı oranda sabit bir artış oranı güvencesi* vermesi durumu söz konusudur ki bu yol firmalarca tercih edilmemektedir. Bu noktada firmalar açısından riskli bir durumun oluşmasının nedeni, gerçekleşen tüm şokların talep şoku olmamasından ileri gelmektedir. Firmaların ücretleri tam olarak enflasyon oranına endekslemeleri halinde yaşanacak arz şokları fiyat seviyesini yükseltecek ve bu durum firmaların ücret maliyetlerini arttıracaktır (Snowdon, Vane, 2005, s. 370).

Sonuç olarak ücret endekslemesi arz şokları döneminde daha ciddi sorunlar yaratabilirken, para politikalarının çıktı seviyesi üzerindeki reel etkilerini azaltmaktadır. Öte yandan eğer endeksleme tam hayat pahalılığı anlaşması olarak adlandırılan enflasyona karşı tam koruma sağlama şeklinde gerçekleştiriliyorsa para politikasının çıktı seviyesi üzerindeki reel etkilerini tamamen ortadan kaldırmaktadır (Picard, 1993, s. 79).

* Tam hayat pahalılığı anlaşması olarak adlandırılan (Full COLAs) bu kavramda ayrıntılı bilgi için bakınız: Gordon, 2006, s. 370.

4. REEL KATILIKLAR

Yeni-Keynesçi Okul, ekonomide nominal ve reel katılıkların varlığına inanmakla birlikte temelde reel ücret ve fiyat katılıkları üzerine geliştirilen teoriler ön plana çıkmıştır. Ancak reel katılıkları açıklayan tüm yaklaşımların ortak bir zayıf noktası olarak bunların ekonomik faaliyetlerin değişimine tepki gösteremedikleri öne sürülmüştür. Bu zayıflığa karşın reel katılıkların önemi nominal katılıkları açıklamakta kullanılmalarından ileri gelmektedir. Çünkü sadece nominal sürtünmelerin* varlığı, büyük nominal katılık yaratamamaktadır (Ball, Romer, 1990, s. 183).

Ball ve Romer, reel ücret ve fiyat katılıklarının nominal bozuklukların etkilerini açıklamakta yetersiz olduğunu ve nominal sürtünmelerin olmaması halinde fiyatların reel katılıkları dikkate almaksızın sadece nominal şoklara göre ayarlanacağını ileri sürmüşlerdir. Öte yandan reel katılıkların olmaması halinde de nominal sürtünmelerin nominal şoklara ayarlanması engellenememektedir (Ball, Romer, 1990, s. 201).

Her ne kadar reel katılıkların nominal etkilerinin önemi üzerinde durulmuş olsa da bu konuda literatürde bir görüş birliği olduğunu söylemek mümkün değildir. Bunun nedeni ise reel katılıkların kaynağının ve büyüklüğünün cari ekonomilerdeki yeri hakkında kesin bir görüşün olmamasından ileri gelmektedir (Ball ve diğerleri, 1988, s.10). Ancak reel katılıkların nominal katılıkları daha iyi anlamamıza yardımcı olacağı da gerçektir.

5. REEL ÜCRET KATILIKLARI

Reel ücret katılıkları Yeni-Keynesçi Okul'da reel katılık yaklaşımının temelini oluşturmaktadır. Bu nedendir ki, bu okul reel katılıkları açıklamak üzere çeşitli teoriler geliştirmiştir. Yeni-Keynesçi Okul reel katılıkları emek piyasası üzerinde değerlendirirken ilk olarak zımnî sözleşmeler modelini ortaya koymuştur. Ayrıca bu modelin ardından gelen içerdekiler-dışardakiler ve etkin ücret teorileri ile de reel ücret katılıklarını açıklamakta önemli katkılar yaratılmıştır.

* Ayrıntılı bilgi için bkz: (David Romer, 1993, s. 6-7 ve Ball ve diğerleri 5-9).

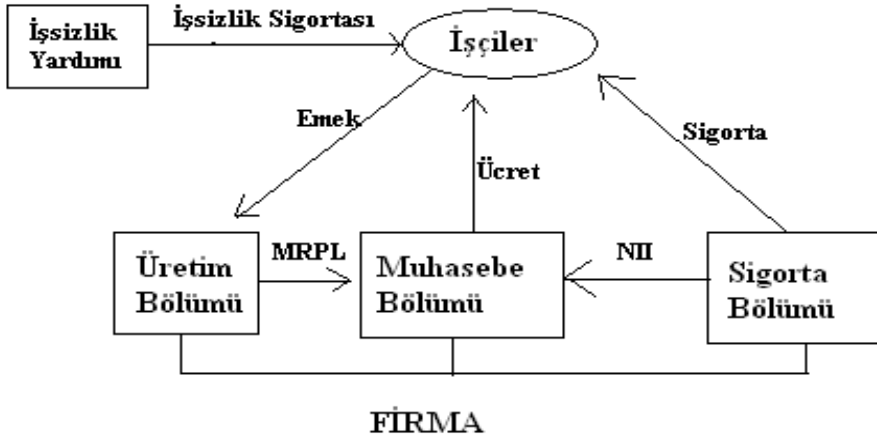
5.1. ZİMNÎ SÖZLEŞMELER MODELİ

Zımnî sözleşmeler teorisi (implicit contract models) Yeni-Keynesçi Okul'un emek piyasalarındaki reel katılımları açıklamak üzere başvurdukları ilk teori olarak karşımıza çıkmaktadır. Zımnî sözleşmeler teorisi uzun dönemde çalışanları ve firmaları bir arada tutan bağı açıklamaya çalışmaktadır. Firmalar çalışanlarının işlerine duydukları bağlılıkları arttırmayı amaçlamaktadır. Bunu gerçekleştirirken de çalışanları ile aralarında yazılı olmasa da örtülü bir anlaşmanın varlığından hareket etmektedir. İki taraf arasındaki bu görünmez anlaşma, işçilere değişik çalışma koşulları altında dahi rahat bir çalışma ortamı sağlamaktadır. Bu teori optimal emek sözleşmelerini ve sonuçlarını, riskten kaçan işçiler ile risk yansız firmalar arasında kurmaktadır (Snowdon, Vane, 2005, s. 384).

Zımnî sözleşmeler teorisinin temel varsayımı, çalışanların riskten kaçtıkları ve sermaye piyasalarına girme isteklerinin sınırlı olduğu görüşüne dayanmaktadır. Bu nedenledir ki, çalışanlar gelirlerinde meydana gelebilecek olan dalgalanmalara karşı korunmak isterler. Bu durumda riskten görece olarak daha az kaçan ve sermaye piyasasına girmekte daha cesur olan işverenler çalışanlarına bazı ücret ve istihdam güvencesi sağlarlar. Buna karşın çalışanlarına benzer güvence vermeyen firmaların ödediklerinden daha düşük ücret ödemeyi talep ederler (Stiglitz, 1984, s. 5-6). Bu nedenledir ki ekonomik dalgalanmalardan korunmak adına firmalar çalışanlarına sabit bir ücret ödemeyi tercih eder. Sabit ücretli çalışanların tüketim çizgileri düzenli bir hale gelmekle birlikte firmalar da sermaye piyasasına daha kolaylıkla giriş yapabilmektedirler (Snowdon, Vane, 2005, s.384).

Zımnî sözleşmeler teorisine göre riskten kaçan çalışanlar ile risk yansız firmalar karşı karşıya gelirler. Bu firmalar üretim, sigorta ve muhasebe bölümlerinden oluşan riske karşı duyarsız girişimcilerden oluşmaktadır. Bu doğrultuda Azariadis ve Stiglitz Zımnî Sözleşmeler Teorisini şu şekil yardımıyla açıklamışlardır (Azariadis, Stiglitz, 1983, s. 3-4):

Şekil 1: Zımnî sözleşmeler teorisi'nin şematik açıklaması



Kaynak: Azariadis, Stiglitz, 1983, s. 4

Azariadis ve Stiglitz'e göre firmaların üretim bölümü, emek gücünü satın almakta ve tüm çalışanları marjinal ürün geliri (MRPL-Marginal Revenue Product) doğrultusunda ücretlendirmektedir. Sigorta bölümü, adil sigorta poliçeleri satmakta ve duruma göre ya işçileri net sigorta tazminatı (NII-Net Insurance Indemnity) kadar ücretlendirmekte ya da net sigorta primi kadar borçlandırmaktadır. Son olarak muhasebe bölümü ise her işçiye duruma uygun olarak marjinal ürün geliri ve net sigorta tazminatı kadar ücret ödemektedir. Yüksek MRPL değeri olması halinde net sigorta tazminatı negatif olmakta ve ücretler MRPL'den daha düşük seviyede oluşmaktadır. Tersisi durumda ise MRPL'nin düşük değeri pozitif net sigorta tazminatı anlamına gelmekte ve bu durumda ücretler MRPL'i aşmaktadır. Bunun anlamı; çalışanlar emek hizmetlerini firmalara sunarlar ve firmalar ise emeklerinin karşılığını işçilere öderler. Eğer mevcut durum her iki taraf açısından da gözlemlenebilir nitelikteyse sözleşme uygulanabilir niteliktedir (Azariadis, Stiglitz, 1983, s. 3-4).

Emek miktarının sabit olması halinde çalışanların tüketim miktarları ücretleriyle orantılı olacaktır. Böyle bir durumda riskten kaçan işçiler için adil yapılacak sigorta poliçesi işçilerin tüketim düzeylerini, ücretin satın alma gücünü istikrarlı bir hale getireceğinden dolayı MRPL'den bağımsız kılar. Ücret

seviyesi ile MRPL arasındaki bağlantının ortadan kalkması reel ücretlerin katı olduğu bir durumu beraberinde getirecektir (Azariadis, Stiglitz, 1983, s. 4).

Zımnî sözleşmeler teorisi zaman içerisinde çeşitli şekillerde geliştirilmekle birlikte ilk olarak ortaya konulan biçimi ve emek piyasasındaki reel katılıkları açıklamaya çalışan geleneksel yapısı ile işsizlik kavramını açıklayamamaktadır. Ancak bu teori, riskten kaçan çalışanların marjinal ürün değerlerindeki dalgalanmalar karşısında talep ettikleri sigortanın bir sonucu olarak oluşan reel ücret katılıklarını başarıyla açıklamaktadır (Arnott ve diğerleri, 1988, 1046).

Geleneksel zımnî sözleşmeler teorisi emek talebindeki düşüşlerin işten çıkarılmalarla sonuçlandığını varsaymış ve işten ayrılan çalışanların hareketsiz olduğu kabul edilmiştir. Bunun anlamı işten ayrılan kişiler mutlaka işsizdirler ve yüksek talepli firmalarca yeni işsiz olan kişiler istihdam edilemezler. Ancak zaman içerisinde geleneksel zımnî sözleşmeler teorisi zayıflamış ve emeğin hareketsizliği varsayımı güncellenmiştir. (Arnott ve diğerleri, 1988, 1046-1047). Bu doğrultuda teori, simetrik ve asimetrik bilgi altında yeniden düzenlenmiştir.

Simetrik bilgi altında zımnî sözleşmeler firmaların ve çalışanların benzer bilgiye sahip oldukları varsayımından hareket etmekte, ancak Walrasçı model tarafından tahmin edilen düzeyin üzerinde gerçekleşen istihdam seviyesindeki dalgalanmaları açıklayamamaktadır (Grossman, Hart, 1983, s. 123). Asimetrik bilgi altında zımnî sözleşmeler ise firmaların çalışanlara göre daha fazla bilgiye sahip oldukları varsayımına dayanmaktadır. Bu durumda, simetrik bilgi altında oluşan işsizlikten daha yüksek bir işsizlik düzeyi gerçekleşecektir (Grossman, Hart, 1983, s. 124). Bu teori Grossman ve Hart tarafından emeğin marjinal ürününün firmalar tarafından kontrol edildiği ancak işçiler tarafından gözlemlenemediği varsayımı altında işçi ve firmalar arasında uzun dönemli bir optimal anlaşmadan yola çıkılarak ortaya konulmuştur. Asimetrik bilginin varlığı sonucunda gerçekleşen işsizlik oranının, emeğin marjinal ürününün herkes tarafından bilindiği duruma göre görece olarak daha yüksek olacağı kabul edilmektedir. İşsizliğin özellikle emeğin marjinal ürünü rezervasyon ücretini aştığı zaman gerçekleşeceği kabul edilir (Grossman, Hart, 1981, s. 301).

Zımnî sözleşmeler teorisinin zayıf yanı ekonomide yaşanabilecek olumsuzluklar karşısında işçileri işten uzaklaştırmak yerine iş bölümünü öngörmesidir. Öte yandan yeni giren çalışanlara neden daha düşük ücret

verilmediği açıklanamamaktadır (Snowdon, Vane, 2005, s.384). Bu zayıflıkların ötesinde zimmî sözleşmeler teorisi reel katılıkları açıklamada yetersiz kalmış ve bu nedenle emek piyasasındaki reel katılıkları açıklamak üzere yeni teoriler geliştirilmiştir.

5.2. İÇERDEKİLER-DIŞARDAKİLER TEORİSİ

1984 yılından itibaren ilk olarak Lindbeck ve Snower'ın ardından ise Blanchard ve Summers'in önderliğinde gelişen İçerdeki-Dışardakiler (insider - outsider models) teorisi, emek piyasasındaki reel katılıkların sendikaya bağlı olarak çalışan içerdekiler tarafından belirlenen ücretler sonucunda oluştuğu varsayımından hareket etmektedir. Dışarıda bulunan ve çalışmayan kişilerin ise ücretlerin belirlenmesinde herhangi bir yaptırımları bulunmamaktadır.

Firmalar açısından çalışan işçileri işten çıkartmak, yeni işçiler istihdam etmek, eğitim masraflarını karşılamak en önemli maliyetler arasında yer almaktadır. Bu nedenledir ki öncelikli olarak dışarıda bulunan çalışmayan kişileri istihdam etmenin maliyetlerine katlanmak yerine, çalışan kişiler olarak tanımlanan içerdekilerin işlerine devam etmelerini sağlamayı amaçlamaktadırlar. Böyle bir durumda içerdekiler olarak tanımlanan sendikalı çalışanlar rezervasyon ücreti olarak tanımlanabilecek denge ücretinin üzerinde ücret talep edebileceklerdir. Bu nedenledir ki, içerdekiler-dışardakiler teorisi dışarıda daha düşük ücrete çalışmaya razı olan işsizler olmasına karşın neden daha düşük ücret teklifi yapılamadığını bir başka değişle ücretlerin neden katı olduğunu açıklamaktadır (Lindbeck, Snower, 2001, s. 165-166). Bu nedenle bu yaklaşım Yeni-Keynesçi Okul'un reel ücret katılıklarını anlatmak için başvurduğu bir teori halini almıştır.

İçerdeki-Dışardakiler teorisi çeşitli varsayımlara dayanmaktadır. Bunları dört temel maddede özetlemek mümkündür: i) firmalar, işçi değiştirmeleri halinde çalışanlarına devredemeyecekleri maliyetlerle karşı karşıya kalırlar ii) içerdekiler olarak tanımlanan sendikaya bağlı çalışanlar piyasa gücüne sahiptirler iii) firmaya yeni katılanlar belirli bir süre kalmaları halinde içerdekilere benzer şekilde değiştirilme maliyetlerinin bir parçası olacaklar ve ücretlerini belirleme konusunda görüşmelerde fırsat sağlamış olacaklardır iv) istihdam kararları tek taraflı olarak firmalarca yapılmaktadır (Lindbeck, Snower, 2001, s. 166-167).

İçerdekiler-Dışardakiler teorisine göre sendikalar aslında istihdam edilen içerdeki grup için çalışırlar. Mal piyasası koşulları düzeldikçe içerdekiler, dışardaki işsizlerin istihdama dâhil olmasını sağlamaktansa kendi ücretlerini korumayı ve arttırmayı amaçlamaktadırlar. Bu modelde sendikaların rolü emek talebi belirsiz olsa dahi ücretleri belirlemek veya pazarlık gücünü sağlamaktır. Diğer bir deyişle içerdekilerin istihdamının devamlılığı için gerekli olan ücret seviyesini belirlemektir. Ancak herhangi bir olumsuz şokun yaşanması halinde emek talebi ve içerdeki sayısı azalacaktır. Sonrasında uygun koşullara geri dönülmesi ise eski istihdam seviyesini beraberinde getirmeyecektir. Bu durumda içerde kalan küçük grup ücretleri kendi istekleri doğrultusunda belirleyeceklerdir (Holmlund, 1991, s. 6).

İçerdekilerin her türlü pazarlık gücü ve ücret belirleme gücüne sahip olmasına karşın firmaların ücret indirme yöntemine başvurmaları halinde iki durum gerçekleşebilir. İlk olarak ücretlerin düşürülmesini kabul eden içerdekilerin verimliliklerinde azalma gerçekleşebilir ve bu durum firmalar için kârlarının azalması anlamına gelmektedir. İkinci olarak ise, ücret düşüşü karşısında işi terk eden içerdekiler yerine istihdam edilen kişilerin bir yandan eğitim maliyetlerine katlanılmak zorunda kalınması, diğer yandan da içerde olmaları nedeniyle ücretlerini arttırma isteklerinin olması nedeniyle ücret düşürme yolu tercih edilmemektedir (Dornbusch, Fischer, 1993, s. 223-224).

Yeni-Keynesçi emek piyasasında reel ücret katılıklarını anlatmak için geliştirilen ilk teori olan zımnî ücret sözleşmeleri teorisi ile İçerdekiler-Dışardakiler teorisi arasında iki temel fark bulunmaktadır. Bunlar: i) içerdekiler-dışardakiler teorisinde ücret pazarlığı emek talep miktarı üzerinden şekillendirilirken, zımnî ücret sözleşmelerinde ise bunun sadece verimli sözleşmelerin yapıldığı sınıfla sınırlandırıldığı kabul edilmektedir ii) zımnî ücret sözleşmeleri belirsizlik altında dahi optimal tercihler yapılacağı varsayımından hareket ederken, içerdekiler-dışardakiler teorisinin belirsizliklerle başladığı kabul edilmiştir (Leslie, 1992, s. 37).

5.3. ETKİN ÜCRET TEORİSİ

Etkin ücret teorisi (efficiency wage models) temelde çalışanların verimliliğinin reel ücretlerine bağlı olduğu varsayımına dayanır. Bu durumda firmalar çalışanlarına rezervasyon ücreti üzerinde ücret ödemeyi tercih edeceklerdir (Katz, 1986, s. 235). Bu teoriye göre verimlilik reel ücret artışları

ile gerçekleşir. Yüksek ücret seviyesinin verimliliği arttırması, daha kalifiye işçilerin çalıştırılması, işçilerin daha yüksek performans sergilemesi veya işgücü maliyetlerinin azalması sonucunda gerçekleşebilir (Greenwald, Stiglitz, 1993, s. 34). Ancak öte yandan etkin ücret teorisine göre ücretleri düşük seviyede tutmanın firmaların tek başlarına belirleyebilecekleri bir karar olmadığı kabul edilmektedir. Çünkü çalışanların verimliliği ücret düzeyinden bağımsız değildir (Snowdon, Vane, 2005, s. 384). Bu durumda firmalar emek arz fazlası olmasına rağmen çalışanlarına daha düşük ücret vermeyi düşünmeyeceklerdir. Diğer bir deyişle, firmaların emek maliyetleri daha yüksek olması pahasına verimliliklerinin düşmesine izin vermeyecekleri kabul edilir (Stiglitz, 1984, s. 42).

Stiglitz'e göre etkin ücret teorisinde firmaların yüksek ücret ödemeyi kabul etmeleri arz talep kanununun ihlal edildiği anlamına gelmektedir. Çünkü emek piyasasındaki arz fazlalığı yarışmacı piyasalarda ücretlerin düşmesini beraberinde getirecektir. Ancak etkin ücret teorisinde bu durum gerçekleşmemekte ve ücret seviyesi emek arz fazlası olmasına rağmen yüksek belirlenmektedir. Bu durumda Stiglitz, arz talep kanununun iptal edildiğini savunmaktadır. Öte yandan verimlilik ve ücret düzeyi arasındaki ilişkinin farklı endüstrilerde birbirlerinden farklı olması nedeniyle ücret düzeyleri de farklılaşacaktır. Bu durum Stiglitz tarafından tek fiyat kanununun geçerliliğini kaybetmesi olarak yorumlanmaktadır (Stiglitz, 1984, s. 42).

Summers'a göre etkin ücret teorisinin bir diğer önemli özelliği de verimliliğin sadece firmaların ödemiş oldukları ücretlere bağlanmamış olmasından ileri gelmektedir. Summers'a göre verimlilik, firmaların içindeki ve dışındaki fırsatların görece olarak tercih edilebilirliğine de bağlıdır. Şöyle ki firma dışındaki fırsatlar çalışanlarda işlerini değiştirme isteği yaratabilir. Diğer firmaların ödemiş oldukları ücretler ve işsizlik oranına göre çalışan kişiler işlerine devam etme kararı alırlar (Summers, 1988, s. 384). Firmaların ücretleri rezervasyon ücretinin üzerinde tutmasının bir diğer nedeni olarak gösterilebilecek bu özellik aynı zamanda firmaların ücretlerini diğer firmalara benzer bir düzeyde belirleme zorunluluğunu da beraberinde getirmektedir.

Etkin ücret teorisinin mikro ekonomik temelleri dört ana başlıkta toplanmaktadır. Bunlar; kaytarma modeli, emek değiştirme maliyeti, tersi seçim ve sosyolojik model olmak üzere sıralanmaktadır (Yellen, 1984, s. 201).

Kaytarma Modeli (The Shirking Model): Kaytarma modeli çalışanların performansları hakkında eksik bilgiye sahip olunması varsayımına dayandırılmaktadır. Firmaların çalışanları tam anlamıyla kontrol edebilmeleri oldukça maliyetlidir ve bu durumda çalışanların kaytarma durumu söz konusu olabilir. Eğer tam istihdama ulaşılmış bir ekonomi söz konusu ise işten kovulan kişi aynı ücret seviyesinde yeni bir iş bulmakta zorlanmayacaktır. Çalışanları kaytarmamaya ikna etmek için firmalar, diğer firmaların ödedikleri ücret seviyesi ile ilintili olarak ücretleri arttırma yolunu seçmek durumunda kalırlar (Stiglitz, 1984, s. 47).

Emek piyasası içerisinde çalışanların kolaylıkla yeni iş bulabilecekleri bir durum söz konusu ise işten atılma tehdidi kaytarma unsurunun önüne geçebilecek etkili bir yöntem değildir. Ancak eğer bir firma diğer firmalardan daha yüksek ücret ödüyorsa veya işsizlik seviyesi yüksek ise çalışanlar kaytarmamayı tercih edeceklerdir. Çünkü işçiler açısından kovulma ciddi bir maliyet yaratacaktır. Bu nedenledir ki çalışanlara etkin ücret ödemek kaytarmayı engelleyen bir unsurdur (Snowdon, Vane, 2005, s. 389-390). Böylece ücret seviyesinde aşağı doğru bir katılık yaşanacaktır.

Emek Değiştirme Maliyeti Modeli (The Labour Turnover Model): Emek değiştirme maliyetine göre çalışanlar diğer emek piyasası koşulları kötü iken görece olarak uygun olan işlerinden ayrılmayı tercih etmezler. Çalışanlar işten ayrılmak istemedikleri gibi firmalar da işçilerin ayrılması esnasında karşılamak zorunda oldukları işçi değiştirme maliyetlerini göz önünde bulundurarak daha yüksek ücret ödemeyi kabul ederler. Öte yandan yüksek ücret düzeyinin belirlenmesine, yeni istihdam edilecek kişilere ödenecek ücret ve verilecek eğitim maliyetlerinin yüksekliği nedeniyle, daha çok başvurulduğu kabul edilmektedir (Katz, 1986, s. 246-247). Başka bir deyişle eğer firmalar çalışanlara belirli bir düzeyin üzerinde ücret öderlerse işçilerin işten ayrılma isteği önemli ölçüde azalacaktır (Snowdon, Vane, 2005, s. 389). Firmalar karşılaştıkları maliyetlere katlanmamak adına işçilerine etkin ücret seviyesinde bir ücret ödemeyi tercih edeceklerdir.

Tersi Seçim Modeli (The Adverse Selection Model): Etkin ücret teorisi bünyesinde verimlilik ve ücret seviyesi arasındaki ilişkiyi incelerken karşımıza çıkan bir diğer mikro teori tersi seçim yaklaşımıdır. Bu modele göre çalışanların işlerinde göstermiş oldukları performans bireysel yetenekleri doğrultusunda gerçekleşir. Kişilerin bireysel yetenekleri ise heterojen bir yapıya sahip

olduğundan firmalar verimliliklerini arttırmaya yönelik olarak ücret seviyesini belirleyeceklerdir. Şöyle ki, çalışanların yeteneklerinin rezervasyon ücreti ile pozitif ilişkili olduğu kabul edildiği sürece, daha yüksek ücret ödeyen firmalar daha yetenekli kişileri çekeceklerdir (Yellen, 1984, s. 203). Bu durumda çalışanlar kendi yetenekleri konusunda işverenlere göre daha çok bilgiye sahiptirler ve yüksek ücret ödenen işlere daha yetenekli kişiler başvuracaktır. Etkin ücret seviyesinin altında çalışmaya razı olan kişiler ise “limon”^{*} kapsamında değerlendirilecektir (Snowdon, Vane, 2005, s. 388). Bu şartlar altında emek piyasasında işçilere etkin ücret ödemek firmaların kalifiye elemanları istihdam edebilmelerini sağlayacaktır. Böylece verimlilikleri artan firmaların yanında reel ücretlerin aşağı doğru düşmeyeceği, diğer bir deyişle katı olduğu bir durum söz konusu olacaktır.

Sosyolojik Model (Sociological Model): Etkin ücret teorisinin dayandığı diğer mikro temeller öncelikli olarak firmaların kendi verimliliklerini artırma çabasından ileri gelmektedir. Ancak ücret katılığının aynı zamanda kişilerin sosyal geleneklerinden de etkilendiği kabul edilmektedir. Çünkü kişilerin içinde buldukları çalışma grubunun standartları doğrultusunda performansları belirlendiği kabul edilmektedir. Bu durumda firmalar, çalışma gruplarının standartlarını ve performanslarını belirli bir düzeyde ücretle ödüllendirerek arttırabilir (Yellen, 1984, s. 203-204). Bu nedendir ki sosyolojik modelin özellikle grup çalışmasının önemli olduğu durumlarda ortaya çıktığı kabul edilmektedir. Çalışanların morallerinin, işe duydukları bağlılıklarının ve en önemlisi verimliliklerinin firmaların çalışanlarına ödemiş oldukları ücretlere bağlı olduğu kabul edilmektedir (Katz, 1986, s. 249). Sonuç olarak firmaların çalışanlarına etkin ücret seviyesinde bir ücret ödemeyi tercih etmeleri halinde, işçiler daha yüksek moral ve bağlılık ile çalışacaklar ve böylece verimlilik seviyesinde artış yaşanacaktır. Firmalar da bu verimlilik artışını korumak adına çalışanların ücretlerini düşürmeyi tercih etmeyeceklerdir.

^{*} Limon, Yeni-Keynesçi Okul tarafından geliştirilen bir kavramdır. Öncelikli olarak finansal piyasalar için geliştirilen “limon problemi” zaman içerisinde etkin ücretin altında çalışmaya razı olan kişiler için de kullanılmaya başlanmıştır. Kalifiye olmayan elemanlar olarak tanımlanabilecek bu kişiler düşük ücrete çalışmaya razı olmaktadır.

SONUÇ

1970’li yıllarda yaşanan iki büyük petrol krizinin yarattığı sorunları çözümleyememesi nedeniyle gözden düşen Ortodoks Keynesçi Okul, 1980’li yılların başında Yeni-Keynesçi Okul başlığında tekrardan ortaya çıkmıştır. Mankiw, Akerlof, Stiglitz, Romer, Taylor gibi pek çok iktisatçının katkılarıyla gelişen Yeni-Keynesçi Okul, Yeni-Klasik Okul’un rasyonel beklentiler hipotezi doğrultusunda hareket etmiştir. Temelde araştırmış oldukları ücret ve fiyat katılıklarını rasyonel beklentiler hipotezi doğrultusunda ele almakla birlikte emek ve mal piyasası için çeşitli teoriler geliştirerek bu katılıkların reel ve nominal etkilerini ayrı ayrı ele almışlardır.

Yeni-Keynesçi Okul emek piyasasındaki katılıkları açıklamak üzere çeşitli teoriler geliştirmiştir. Ancak belirtilmesi gerekir ki Yeni-Keynesçi Okul reel katılıkları, nominal katılıkları açıklayıcı en önemli enstrüman olarak görmesi nedeniyle çok önem vermiştir.

Nominal ücret katılıklarını açıklamak üzere Zamana Yayılan Sözleşmeler Teorisi, Mönü Maliyetleri Teorisi ve Ücret Endekslemesi Teorisi geliştirilmiştir. Bu teoriler doğrultusunda ücret sözleşmelerinin eş zamanlı olarak imzalanmamasında, ücret ayarlamalarının maliyetli olması nedeniyle ertelenmesinde ve fiyat endeksindeki değişikliklerin ücretlere yansıtılmasıyla ilgili durumlarda nominal ücret katılıklarından bahsedilmektedir.

Reel ücret katılıklarını açıklamak üzere ise Zımnî Sözleşmeler Teorisi, İçerdekiler-Dışardakiler Teorisi ve Etkin Ücret Teorisi ön plana çıkmıştır. Bu teoriler ücret katılıklarını; çalışanlar ile firmalar arasında gelişen ilişki doğrultusunda oluşan gizli bir anlaşmanın varlığıyla, sendikaya bağlı olmayan dışarıdakilerin ücret üzerinde hiçbir etkilerinin olmamasıyla ve çalışanların işe bağlılığın sağlanması açısından belirli bir ücretin ödenmesi gerekliliğiyle açıklamaktadır.

Reel ve nominal katılıkların bu denli üzerinde durulduğu emek piyasasında Yeni-Keynesçi Okul nominal katılıkların önemine daha çok değinmiştir. Bunun nedenlerinden biri nominal ücret ve fiyatların esnek olmaması olarak gösterilmektedir. Öte yandan nominal şokların reel etkilerinin nominal katılıklara bağlanması ve reel katılıkların kaynağı konusunda net bir görüş birliğinin olmaması nedenleri de nominal katılıkların önemini arttırmaktadır.

KAYNAKLAR

- Akerlof George A.; Janet L. Yellen, (1985), "A Near-Rational Model of the Business Cycle, With Wage and Price Inertia", **The Quarterly Journal of Economics**, Vol. 100, Supplement, pp. 823-838
- Akerlof George A., William T. Dickens, George L. Perry, Truman F. Bewley, Alan S. Blinder, (2000), "Near-Rational Wage and Price Setting and the Long-Run Phillips Curve", **Brookings Papers on Economic Activity**, Vol. 2000, No. 1, pp. 1-60.
- Arnott Richard J., Arthur J. Hosios, Joseph E. Stiglitz, (1988), "Implicit Contracts, Labor Mobility, and Unemployment", **The American Economic Review**, Vol. 78, No. 5, pp. 1046-1066.
- Azariadis Costas, Joseph E. Stiglitz, (1983), "Implicit Contracts and Fixed Price Equilibria", **The Quarterly Journal of Economics**, Vol. 98, Supplement, pp. 2-22.
- Ball Laurence, David Romer, (1990), "Real Rigidities and the Non-Neutrality of Money", **The Review of Economic Studies**, Vol. 57, No. 2, pp. 183-203.
- Ball Laurence; N. Gregory Mankiw; David Romer; George A. Akerlof; Andrew Rose; Janet Yellen; Christopher A. Sims, (1988) "The New Keynesian Economics and the Output-Inflation Trade-Off", **Brookings Papers on Economic Activity**, Vol. 1988, No. 1., pp. 1-82.
- Christofides Louis N., Man Tuen Leung, (2003), "Nominal Wage Rigidity in Contract Data: A Parametric Approach", **Economica**, Volume 70, Issue 280, pp. 619-638.
- Dittmar Robert, William T. Gavin, (2000), "What Do New-Keynesian Phillips Curves Imply for Price-Level Targeting?", **Federal Reserve Bank Of St. Louis**, Vol. March/ April 2000, pp.21-30.
- Dornbusch Rudiger; Stanley Fischer (1993), **Macroeconomics**, McGraw-Hill, Sixth Edition
- Eren Ercan, Melike Bildirici, (1997), "İktisat Teorilerinde Son Gelişmeler", **İktisat Dergisi**, s. 65-78.
- Froyen Richard T., (2002), **Macroeconomics Theories and Policies**, Prentice Hall, seventh edition.
- Gordon Robert J., (1990), "What Is New-Keynesian Economics?", **Journal of Economic Literature**, Vol. 28, No. 3., pp. 1115-1171.
- Gordon Robert (2006), **Macroeconomics**, Addison Wesley, 10. baskı.
- Greenwald Bruce; Joseph Stiglitz, (1993), "New and Old Keynesians", **The Journal of Economic Perspectives**, Vol. 7, No. 1., pp. 23-44.
- Greenwald Bruce C., Joseph E. Stiglitz, Robert E. Hall, Stanley Fischer, (1988), "Examining Alternative Macroeconomic Theories", **Brookings Papers on Economic Activity**, Vol. 1988, No. 1, pp. 207-270.
- Grossman Sanford J., Oliver D. Hart, (1981) "Implicit Contracts, Moral Hazard, and Unemployment", **The American Economic Review**, Vol. 71, No. 2, Papers and Proceedings of the Ninety- Third Annual Meeting of the American Economic Association, pp. 301-307.
- Grossman Sanford J., Oliver D. Hart, (1983), "Implicit Contracts Under Asymmetric Information", **The Quarterly Journal of Economics**, Vol. 98, Supplement, pp. 123-156.

- Hall Robert, David Papell, (2005), **Macroeconomics**, Norton & Company, Sixth Edition.
- Heap Shawn P. Hargreaves, (1992), **The New Keynesian Macroeconomics: Time, Belief, and Social Interdependence**, Edward Elgar Publishing.
- Holmlund Bertil, (1991), “Unemployment Persistence, and Insider-Outsider Forces in Wage Determination”, **OECD Economics Department Working Papers No. 92**, pp. 1-30.
- Kahn Shulamit, (1997), “Evidence of Nominal Wage Stickiness from Microdata”, **The American Economic Review**, Vol. 87, No. 5, pp. 993-1008.
- Katz Lawrence F., (1986), “Efficiency Wage Theories: A Partial Evaluation”, **NBER Macroeconomics Annual**, Vol. 1., pp. 235-276.
- Leslie Derek, (1992), “Insider--Outsider Theory and the Case for Implicit Contracts”, **The Economic Journal**, Vol. 102, No. 410. , pp. 37-48.
- Lindbeck Assar, Dennis J. Snower, (2001), “Insiders versus Outsiders”, **The Journal of Economic Perspectives**, Vol. 15, No. 1, pp. 165-188.
- Mankiw Gregory, (1991), “The Reincarnation of Keynesian Economics”, **NBER Working Paper** No. 3885, pp. 1-11.
- Picard Pierre, (1993), **Wages and Unemployment: A Study in Non-Walrasian Macroeconomics**, Cambridge University Press.
- Roberts John M., (1995), “New Keynesian Economics and the Phillips Curve”, **Journal of Money, Credit and Banking**, Vol. 27, No. 4, Part 1., pp. 975-984.
- Romer David, (1993), “The New Keynesian Synthesis”, **The Journal of Economic Perspectives**, Vol. 7, No. 1., pp. 5-22.
- Snowdon B., Vane H., Wynarczyk P., (2005), **A Modern Guide to Macroeconomics**, Cheltenham, Edward Elgar.
- Stiglitz Joseph E., (1984), “Theories of Wage Rigidity”, **NBER Working Paper Series**, No. 1142, pp. 1-70.
- Summers Lawrence H., (1988), “Relative Wages, Efficiency Wages, and Keynesian Unemployment”, **The American Economic Review**, Vol. 78, No. 2, Papers and Proceedings of the One-Hundredth Annual Meeting of the American Economic Association, pp. 383-388.
- Taylor John B., (1980), “Aggregate Dynamics and Staggered Contracts”, **The Journal of Political Economy**, Vol. 88, No. 1, pp. 1-23.
- Tobin James, (1998), “Supply Constraints on Employment and Output: NAIRU Versus Natural Rate”, **Cowles Foundation Paper 1150, International Conference in Memory of Fausto Vicarelli**, Rome, November 21-23, pp. 1-24.
- Yellen Janet L., (1984), “Efficiency Wage Models of Unemployment”, **The American Economic Review**, Vol. 74, No. 2, Papers and Proceedings of the Ninety-Sixth Annual Meeting of the American Economic Association, pp. 200-205.