

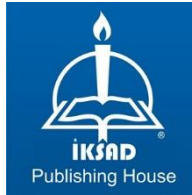
# KURUMSAL DEĞİŞİM VE İSTİHDAM

Dr. Öğr. Üyesi Hasan Bilgehan YAVUZ



# KURUMSAL DEĞİŞİM VE İSTİHDAM

**Dr. Öğr. Üyesi Hasan Bilgehan YAVUZ<sup>1</sup>**



---

<sup>1</sup> Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi, İşletme Fakültesi,  
Uluslararası Ticaret ve Finans Bölümü, Adana, Türkiye, hbyavuz@atu.edu.tr

Copyright © 2020 by iksad publishing house  
All rights reserved. No part of this publication may be reproduced,  
distributed or transmitted in any form or by  
any means, including photocopying, recording or other electronic or  
mechanical methods, without the prior written permission of the publisher,  
except in the case of  
brief quotations embodied in critical reviews and certain other  
noncommercial uses permitted by copyright law. Institution of Economic  
Development and Social  
Researches Publications®  
(The Licence Number of Publicator: 2014/31220)  
TURKEY TR: +90 342 606 06 75  
USA: +1 631 685 0 853  
E mail: iksadyayinevi@gmail.com  
www.iksadyayinevi.com

It is responsibility of the author to abide by the publishing ethics rules.  
Iksad Publications – 2020©

**ISBN: 978-625-7897-05-1**  
Cover Design: İbrahim KAYA  
April / 2020  
Ankara / Turkey  
Size = 16 x 24 cm

## ÖNSÖZ

Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Politikası Anabilim Dalında Prof.Dr.M.Fatih CİN'in danışmanlığında hazırlanan bu çalışma 09.09.2015 tarihinde Prof. Dr. Muammer TEKEOĞLU, Prof. Dr. Süleyman Bilgin KILIÇ, Prof. Dr. İsmail TUNCER ve Doç. Dr. Levent ERDOĞAN'dan oluşan jüri önünde savunularak, oy birliği ile kabul edilen “Kurumsal Değişimlerin İstihdam Üzerindeki Değişimleri: Kurumsal İktisat Yaklaşımıyla Avrupa Birliği Üzerine Bir Uygulama” başlıklı doktora tezimin kitaplaşmış halidir.

Çalışmada Kurumsal İktisat yaklaşımının teorik temelleri ve oluşturulan istihdam politikaları hakkında bilgi verildikten sonra Avrupa Birliğinde ve Türkiye’de uygulanan aktif ve pasif İstihdam politikaları ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir.

İşgücü piyasalarındaki bir denge durumundan yola çıkılarak oluşturulan modelde işgücü piyasalarını etkileyen kurumlar olarak; Ücret üzerinden alınan vergiler, İstihdamı Koruma Mevzuatı, Aktif İşgücü Piyasası Politikaları, Sendikal Yoğunluk, İşsizlik Yardımları, Enflasyon, Çıktı Boşluğu ve Verimlilik tespit edilmiştir. Bu değişkenlere ait veriler ise EUROSTAT, OECDSTAT ve İŞ-KUR veri tabanlarından alınmıştır.

Avrupa Birliğine üye olan 22 ülke (Avusturya, Belçika, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Estonya, Finlandiya, Fransa, Almanya, Yunanistan, Macaristan, İrlanda, İtalya, Hollanda, Norveç, Polonya, Portekiz, Slovakya, Slovenya, İspanya, İsveç, İsviçre, İngiltere) ile

Türkiye'ye ait 2003-2013 dönemi verileri kullanılarak bu yedi kurumsal faktörün istihdam üzerindeki etkileri test edilmiştir.

## İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
İÇİNDEKİLER.....	iii
KISALTMALAR.....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	viii
GİRİŞ.....	1

### BÖLÜM 1

#### KURUMSAL İKTİSAT YAKLAŞIMI

1.1. Kurumsal İktisat Yaklaşımının Tarihsel Kökenleri.....	10
1.2. Kurumsal İktisat Yaklaşımının Felsefi ve Teorik Öncüleri .....	19
1.2.1. Thorstein B. Veblen .....	21
1.2.2. John R. Commons .....	28
1.2.3. Wesley Clair Mitchell.....	33
1.3. Yeni Kurumsal İktisat Yaklaşımı .....	37
1.4. Yeni Kurumsal İktisat Yaklaşımının Temsilcileri ve Temel Özellikleri.....	45
1.4.1. Ronald Coase ve İşlem Maliyetleri .....	45
1.4.2. Eksik Sözleşmeler ve Mülkiyet Hakları .....	49
1.5. Kurumsal İktisat Bakış Açısıyla Kurum ve Kurumsal Değişim .....	52

### BÖLÜM II

#### KURUMSAL İKTİSAT BAKIŞ AÇISIYLA İSTİHDAM, İŞSİZLİK VE İSTİHDAM POLİTİKALARI

2.1. Ekonomik Aktivite- İşsizlik İlişkisi.....	61
2.1.1. Enflasyon – İşsizlik İlişkisi .....	64
2.1.2. Büyüme – İşsizlik İlişkisi.....	68
2.2. Kurumsal İktisat Bakış Açısıyla İşsizlik ve İstihdam Olguları .....	73

<b>2.3. Kurumsal İktisat Bakış Açısıyla İstihdam Politikaları .....</b>	<b>78</b>
---	-----------

### **BÖLÜM III**

#### **AVRUPA BİRLİĞİ VE TÜRKİYE'DE İSTİHDAM, İŞSİZLİK VE İSTİHDAM POLİTİKALARI**

<b>3.1. Avrupa Birliğinde İstihdam ve İşsizlik .....</b>	<b>86</b>
<b>3.2. Avrupa Birliği İstihdam Stratejisi .....</b>	<b>90</b>
<b>3.3. Avrupa Birliğinde İşsizlik Seviyeleri ve İşsizlikteki Değişim .....</b>	<b>94</b>
<b>3.4. Avrupa Birliği İşgücü Piyasaları ve İstihdam Politikaları.....</b>	<b>99</b>
3.4.1. Avrupa Birliği İşgücü Piyasaları .....	99
3.4.2. Avrupa Birliği İstihdam Politikaları .....	101
3.4.2.1. Aktif İşgücü Piyasası Politikaları (ALMP) .....	104
3.4.2.2. Pasif İşgücü Piyasası Politikaları.....	110
<b>3.5. Türkiye'de İşsizlik.....</b>	<b>111</b>
3.5.1. Türkiye İşgücü Piyasalarının Özellikleri .....	115
3.5.2. Türkiye'de Yaşanan İşsizliğe Karşı Getirilen Çözüm Önerileri ..	119
3.5.3. Avrupa Birliği Müktesebatının Türkiye İşgücü Piyasalarına Etkileri .....	122
<b>3.6. İşgücü Piyasası Kurumları.....</b>	<b>124</b>
3.6.1. İstihdamı Koruma Mevzuatı .....	127
3.6.2. Asgari Ücret .....	131
3.6.3. Sendikal Yoğunluk .....	135
3.6.4. Asgari Ücret Üzerinden Alınan Vergiler .....	142
3.6.5. İşsizlik Yardımları .....	145

### **BÖLÜM IV**

#### **EKONOMETRİK UYGULAMA**

<b>4.1. Kurumların İşsizliğe Etkileri .....</b>	<b>150</b>
<b>4.2. Model – Veriler ve Uygulama Sonuçları .....</b>	<b>155</b>
4.2.1. Oluşturulan Modele İlişkin Teorik Çerçeve.....	155
4.2.2. Veriler .....	161

4.2.2.1. Değişkenlerle İlgili Açıklamalar .....	161
4.2.3. Uygulama Sonuçları .....	169

## **BÖLÜM VI**

### **SONUÇ**

<b>5.1. Sonuç .....</b>	<b>191</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>195</b>



## KISALTMALAR

<b>AB</b>	:	Avrupa Birliği
<b>ABD</b>	:	Amerika Birleşik Devletleri
<b>AEA</b>	:	American Economic Association - Amerikan Ekonomi Derneği
<b>ALMP</b>	:	Active Labour Market Policy - Aktif İşgücü Piyasası Politikaları
<b>CPI</b>	:	Consumption Price Index - Tüketici Fiyat Endeksi
<b>CTR</b>	:	Corporation Tax Rate - Kurumlar Vergisi
<b>EKİ</b>	:	Eski Kurumsal İktisat
<b>EPL</b>	:	Employment Protection Legislation - İstihdamı Koruma Mevzuatı
<b>GAP</b>	:	Çıktı Boşluğu
<b>GRW</b>	:	Büyüme
<b>GSYİH</b>	:	Gayrisafi Yurtiçi Hasıla
<b>INF</b>	:	Enflasyon
<b>İŞKUR</b>	:	Türkiye İş ve İşçi Bulma Kurumu
<b>NBER</b>	:	National Bureau Of Economic Research
<b>OECD</b>	:	The Organization For Economic Co-Operation And Development Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Teşkilatı
<b>PRO</b>	:	Productivity – Verimlilik
<b>RR</b>	:	Replacement Rate - Yenileme Oranı
<b>TUİK</b>	:	Türkiye İstatistik Kurumu
<b>YKİ</b>	:	Yeni Kurumsal İktisat
<b>YY</b>	:	Yüzyıl

## TABLolar LİSTESİ

<b>Tablo 1.</b> Avrupa Birliğinde uygulanan İstihdam Politikaları.....	7
<b>Tablo 2.</b> Eski Kurumsal İktisat ile Yeni Kurumsal İktisat Yaklaşımlarının Benzer Yönlere ve Farklılıkları.....	44
<b>Tablo 3.</b> Seçilmiş Avrupa Ülkelerinde Enflasyon Oranları.....	67
<b>Tablo 4.</b> Seçilmiş Avrupa Ülkelerinde GSYİH Büyüme Oranları.....	72
<b>Tablo 5.</b> Seçilmiş Avrupa Ülkelerinde İstihdam/Nüfus Oranları.....	89
<b>Tablo 6.</b> Avrupa İstihdam Stratejisi Politika Hedefleri.....	92
<b>Tablo 7.</b> Seçilmiş Avrupa Ülkelerinde İşsizlik Oranları.....	98
<b>Tablo 8.</b> Seçilmiş Avrupa Ülkeleri İçin Aktif İşgücü Piyasası Politikalarından Faydalanan İşçilerin Toplam İşgücüne oranı.....	109
<b>Tablo 9.</b> Türkiye için 2003-2013 dönemi Nüfus, İstihdam, İşsizlik ve GSYİH Büyüme Rakamları.....	113
<b>Tablo 10.</b> Türkiye İşgücü Piyasalarında Nüfusun İşgücü Durumu.....	115
<b>Tablo 11.</b> Seçilmiş Avrupa Ülkeleri İçin EPL Endeksi.....	130
<b>Tablo 12.</b> Seçilmiş Avrupa Ülkeleri İçin Tam Zamanlı Çalışan Bir İşçinin Ücretine Oranla ortalama Olarak Elde Edilen Minimum Ücret Oranları.....	135
<b>Tablo 13.</b> Seçilmiş Avrupa Ülkeleri İçin Sendikal Yoğunluk Oranları.....	130
<b>Tablo 14.</b> Seçilmiş Avrupa Ülkeleri İçin Ücret Vergisi Oranları.....	135
<b>Tablo 15.</b> Seçilmiş Avrupa Ülkeleri İçin İşsizlik Yardımı Oranları.....	141
<b>Tablo 16.</b> Sabit Etkiler Modeli Tahmin Sonuçları.....	144
<b>Tablo 17.</b> Rassal Etkiler Modeli Tahmin Sonuçları.....	147
<b>Tablo 18.</b> Huberi, Eicker ve White Tahmin Edicisi Sonuçları.....	170
<b>Tablo 19.</b> Arellano Froot ve Roger Tahmin Edicisi Sonuçları.....	178
<b>Tablo 20.</b> Parks Kmenta Tahmin Edicisi Sonuçları.....	179
<b>Tablo 21.</b> Parks Kmenta Tahmin Edicisi Sonuçları (Otokorelasyon olduğu Durumda).....	181
<b>Tablo 22.</b> Sabit Etkiler Modeline Kurumlar Vergisi (CTR) değişkeni eklenerek yapılan tahmin sonuçları.....	183
<b>Tablo 23.</b> Sabit Etkiler Modelinin Uzun Dönem İşsizlik Bağımlı Değişkenine Göre Tahmini.....	184

<b>Tablo 24.</b> Sabit Etkiler Modeline Asgari Ücret (MIN WAGE) Değişkeni Eklenecek Yapılan Tahmin.....	185
<b>Tablo 25.</b> Sabit Etkiler Modelinin Verimlilik Değişkeni Olmadan Tahmini.....	186
<b>Tablo 26.</b> Sabit Etkiler Modelinde GAP Yerine Büyüme (GRW) Değişkeni Kullanılarak Yapılan Tahmin.....	187
<b>Tablo 27.</b> Tahmin Edicilerden Elde Edilen Sonuçların Toplu Gösterimi.....	188

## ŞEKİLLER

<b>Şekil 1</b> İşgücü Piyasası Dengesi.....	158
---	-----

## GİRİŞ

19. Yüzyılın ikinci yarısında toplumsal ve ekonomik yaşamı organize eden iki iktisadi akım vardı: Klasik İktisat ve Marksist İktisat. Ancak özellikle Amerikan ekonomisinde yaşanan bölüşüm sorunları, “bırakınız yapsınlar” liberalizminin en iyi sonucu vereceği tezine, iktisatçılar arasında kuşku duyulmasına sebep olmuştur. Bu iktisatçılar, ekonomik yapıyı kurumsal reformlar ve kurumsal yapılar eliyle onarabileceklerini düşünüyorlardı. Böyle bir ortamda Kurumsal İktisat, yaşanan toplumsal problemlere çözüm olacak, özellikle de Klasik ve Marksist İktisadın görüşlerine alternatif fikirler üretmek üzere yoğunlaşmış bir iktisadi akım olarak ortaya çıkmıştır.

İlk olarak 1918’de ortaya atılan ve 1940’lara kadar Amerika Birleşik Devletlerinde egemen olan Kurumsal İktisat; ekonomik sistemin bir parçasının, bütünü ile nasıl bir ilişki içerisinde olduğu konusu ile ilgilenmiştir. Bu açıdan baktığımızda Kurumsal İktisadın, ekonomik bir teoriden çok bir politika önerisi olduğunu söyleyebiliriz.

Kurumsal İktisat ile birlikte kurumsal yapı ve kurumların evrimi iktisadın temel belirleyicileri olarak ana çalışma konusu haline gelmiştir. Kurum: Toplumun çoğunluğu tarafından kabul görmüş yaygın düşünce alışkanlıklarıdır. Kurumlar her türlü ekonomik, sosyal ve toplumsal ilişkiyi düzenleyen aile, sendika, firma, dil, trafik kuralları, görgü kuralları, yasal mevzuatlar, örfler, gelenekler, yazılı ve yazılı olmayan her türlü kurallardır.

En önemli toplu eylem mülkiyetin el değiştirmesidir. Mülkiyetin el değiştirmesi için yapılan işlemlerin maliyetleri vardır. Yukarıda sayılan kurumsal yapılar bu işlem maliyetlerini azaltacak unsurlar içerir. Mülkiyet hakları ve işlem maliyetlerinin inceleme konusu yapılması ile birlikte Yeni Kurumsal İktisat terimi gündeme gelmiştir. Yeni Kurumsal İktisadın hedefi: İşlem maliyetlerini azaltacak kurumların hangileri olduğunu, nasıl ortaya çıkıp nasıl çalıştıklarını ve nasıl değişip geliştiklerini açıklamaktır.

Her türlü ekonomik aktiviteyi şekillendiren kurumlar, bu çalışmanın konusu olan istihdam ve işsizlik üzerinde de önemli etkiye sahiptir. Bu etki ekonomik olmanın yanı sıra sosyal maliyetler açısından da geçerlidir. Sanayi devrimi ile birlikte hemen bütün ülkelerde görülen işsizlik olgusu, gelişmiş ve gelişmekte olan bütün ülkelerin en önemli sosyal problemlerinden birini oluşturmaktadır. Bu ülkelerde teknolojiye yaşanan gelişmeler ve hızlı nüfus artışıyla birlikte sürekli artan işgücüne yeterli istihdam olanakları sağlamak, ülkelerin ciddi problemlerinin başında gelmektedir.

Politikacıların, üniversite eğitimleri sırasında yaşadıkları deneyimleri, duygusal yapıları, ideolojileri, inançları, her türlü ekonomik aktivitede olduğu gibi, istihdam yaratma ya da işsizliği azaltmada kullanılan kurumların işleyişlerini de etkilemektedir.

Sosyo ekonomik gelişme, üç kaynağın etkin olarak kullanılması ile ortaya çıkmaktadır. Bunlar: Parasal kaynaklar, fiziksel kaynaklar ve insan kaynağıdır. İnsan kaynağının istihdamı ya da üretim ilişkilerinde girdi olarak kullanılması sanayileşme, teknolojik değişim ve

küreselleşme süreçleri ile birlikte her geçen gün zorlaşmaktadır. İnsan kaynağının eksik istihdamı ya da bir diğer deyişle işsizlik sadece ulusal düzeyde yaşanan bir ekonomik sorun değildir. İşsizliğin bölgesel, yerel ve uluslar arası boyutları da vardır. Bu boyutlar incelenirken bireylere istihdam sağlamanın yanı sıra istihdamı sürekli kılmak, adil bir çalışma ortamını sağlamak, işçilerin sosyal yaşam standartlarını yükseltmek gibi unsurlar da göz önünde bulundurulmalıdır.

Kurumsal iktisadın, Neoklasik ve Keynesyen İktisatta olduğu gibi istihdamla ilgili belirli bir teorisi bulunmamaktadır. Ekonomik aktivitenin diğer alanlarında olduğu gibi iş ilişkilerinin de kurumsal yapılarla ve kurumsal işleyiş ile düzenleneceğini ileri sürer. Bu kurumlar yeni istihdam alanları oluşturmanın yanında, işçilerin vasıflandırılması, yönlendirilme gibi konuları da içerir.

Literatürde yapılan çalışmaların çoğunda, 1929 yılında yaşanan büyük buhranın ardından İşgücü piyasalarındaki önemli sorunların yaşanmaya başladığı söylenebilir. Arkasından yaşanan Dünya savaşı, 1970’li yıllardaki resesyon, 1980’lerdeki liberalleşme politikaları ile işsizliğin pek çok ülkede kronik bir sorun haline geldiğini görüyoruz. Bu gelişmelere koşut olarak yaşanan teknolojik gelişme ile işgücü talebi her geçen gün azalırken insan ömrünün uzaması ve nüfus artışı gibi sebeplerle işgücü arzı artmış ve işgücü arzı ile talebi arasındaki makas sürekli açılmıştır.

Yeni Kurumsal İktisadın istihdam politikaları da tam bu noktada ortaya çıkmıştır. Yeni Kurumsal İktisatçılar, işgücü arzı ile talebi

arasındaki makasın kapatılmasını sağlayacak kurumların oluşturulması ve bu kurumların amaca yönelik olarak işletilmesi konusunda çalışmalar yapmışlardır.

Kurumsal İktisata göre: İşgücü piyasalarında, monopson sendikaların varlığı sebebiyle eksik rekabet vardır ve bu piyasalar heterojen bir yapıya sahiptir. Yine Kurumsal İktisat, işçileri de: Sınırlı rasyonelliğe sahip, bağımlı tercihleri olan, emek arz etmeye istekli, sosyal ve psikolojik varlıklar olarak tanımlamıştır. Böyle bir yapıya sahip olan piyasaların etkin bir şekilde işlemesi için etkin bir kurumsal yapı şarttır. Özellikle 1980'lerden sonra piyasalarda oluşan mali baskı ve entellektüel tartışmalar, hükümetleri kurumsal yapılanmaya ve kurumsal yapının etkin işlemlerini sağlayacak düzenlemeler yapmaya zorlamıştır. Bu yeniden yapılanma sürecinde hükümetlerin takındığı farklı tutumlar, ülkeler arasındaki işsizlik farklarının da en önemli açıklayıcısı olmuştur.

İşsizlik problemi, yarattığı sosyal sorunlar sebebiyle en fazla gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde hissedilen bir sorun olarak karşımıza çıkar. Bu sorunlarla baş edebilmek için 1970-1980'ler boyunca ekonomik aktivitede yaşanan değişiklikler, pek çok OECD ülkesinde önemli yapısal değişikliklere gidilmesine sebep olmuştur.

Bu yapısal değişiklikler, yukarıda da belirtildiği gibi her ülke için ayrı uygulama alanı bulduğundan, ülkelerin istihdam performansları da farklı olmuştur. Bölgesel olarak değerlendirildiğinde benzer ekonomik koşullara sahip olan Amerika Birleşik Devletleri ve Avrupa Birliğinde

farklı kurumsal uygulamalar sebebiyle, farklı işsizlik rakamları ortaya çıkmıştır.

Avrupa tarihine baktığımızda 1970’li yıllara kadar genellikle düşük işsizlik rakamları söz konusu olmuştur. 1970’lerden sonra yukarıda sayılan gelişmelerle birlikte Avrupa’da işsizlik rakamları artış trendine girmiş ve 1990’larda % 11’ ler seviyesine kadar çıkmış ve 2000’li yıllarda sabit enflasyonla beraber yüksek işsizlik oranları söz konusu olmuştur. Yaşanan bu yüksek işsizliğin en önemli sebepleri olarak olumsuz makroekonomik politikalar, işgücü piyasası katılıkları ve işgücü piyasası kurumlarının, istihdamı sağlayacak şekilde eşgüdüm içerisinde çalışmaması gösterilmiştir. Örneğin, istihdam sağlayacak bir kurumsal düzenleme olarak yasal yapıda değişiklik yapıldığında, bu değişikliği uygulayacak kurumların, yasanın amacı doğrultusunda verimli çalışmaması, kurumsal eşgüdümün olmaması anlamına gelecek ve istihdamın artması yönünde beklenen olumlu katkı sağlanamayacaktır.

Ekonomik entegrasyonlar; iç ve dış ölçek ekonomileri, hızlı teknolojik ilerleme, rekabetin geliştirilmesi, belirsizliklerin azaltılması, finansal piyasalarda düşük sermaye maliyetleri yoluyla ekonomik aktivite için elverişli ortamlar sağlayabilir. Bu açıdan baktığımızda, Avrupa Birliği entegrasyonu, Avrupa’da mal, para ve işgücü piyasalarındaki ekonomik aktivitelerin düzenlenmesi için önemlidir. Bununla beraber entegrasyon ile birlikte ülke ekonomileri açık hale geldiğinden şoklardan daha kolay etkilenme potansiyeli taşırlar. Ekonomik entegrasyonun en önemli kanallarından biri istihdam üzerindeki



etkisidir. Bu etki kısa dönemli dalgalanmalardan çok, uzun dönem istihdam üzerinde anlamlı olacaktır.

Avrupa’da yaşanan işsizlik problemine çözüm getirmek amacıyla, Avrupa Birliği Entegrasyonu tarafından 1989 yılında bir deklarasyon yayınlanmıştır. Avrupa’da çalışan işçilerin, iş sağlığı, iş güvenliği, istihdam koruma, çalışma saatlerinin düzenlenmesi, cinsiyet eşitliği ve işçilerin katılımı gibi konuların düzenlendiği deklarasyonda, çalışma çağında olan nüfusa istihdam sağlama ve bu nüfusun sosyal korumasının sağlanması için eylem planı oluşturularak üye devletlere yükümlülükler getirilmiştir. Avrupa’da yaşanan işsizlik ve yapısal sorunlar karşısında üye devletlerin yaptığı toplantı ve anlaşmalarla 1994 yılında kabul edilen Essen Stratejisi ile “İstihdam ve Emek Piyasası Komitesi” (Employment and Labour Market Committee) oluşturularak istihdam konusunda siyasi taahhütler ilan edilmiştir. 1999’da yürürlüğe giren Amsterdam antlaşması ile de Avrupa İstihdam Stratejisi oluşturulmuştur. Bu Strateji kapsamında ulaşılmaması gereken dört politika hedefi tespit edilerek yürürlüğe konmuştur. Bu politikalar: *1-İstihdam edilebilirliğin artırılması, 2-Girişimciliğin özendirilmesi, 3-İstihdam kapasitesinin artırılması ve 4-Bireylere eşit şartlar sağlanmasıdır.*

Avrupa İstihdam Stratejisi ile Avrupa ölçeğinde yenilikçi ve niteliksel bir istihdam stratejisi önerilmiştir. Bu kapsamda çalışma süreleri yeniden düzenlenmiş ve istihdam çeşitliliğinin artırılması için emek piyasaları büyütülüp, istihdam yoğunluğunun artırılması gerektiği belirtilmiştir.

Avrupa Birliğinde uygulanan istihdam politikaları iki temel politika önerisi şeklinde sınıflandırılabilir. Bunlar: Aktif İstihdam Politikaları ve Pasif İstihdam Politikalarıdır. Tablo halinde gösterecek olursak:

**Tablo 1 Avrupa Birliğinde Uygulanan İstihdam Politikaları**

Aktif İstihdam Politikaları	Pasif İstihdam Politikaları
<ul style="list-style-type: none"><li>• Kamunun işe yerleştirme hizmetleri,</li><li>• İşsizlere yönelik rehberlik hizmetleri,</li><li>• İşsizler için yapılan mesleki ve iyileştirici eğitim harcamaları,</li><li>• Çalışan yetişkinlere yönelik yapılan eğitimler,</li><li>• Okuldan ayrılanlara yönelik çıraklık eğitimleri,</li><li>• İşsizleri teşvik etmek için işverenlere ödenen sübvansiyonlar,</li><li>• Kendi işini kurmak isteyen işsizlere yönelik yardımlar,</li><li>• Kamu ve kar amacı gütmeyen sektörlere doğrudan iş yaratma için yapılan harcamalar,</li><li>• Engellilerin mesleki rehabilitasyonu, istihdamı ve iş programları için yapılan harcamalar.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• İşsiz kalan bireylere belirli süreler için yapılan ödemelerden oluşan işsizlik yardımları,</li><li>• Emeklilik ödemeleri.</li></ul>

Aktif politikalar: İşçilerin bireysel yeteneklerini geliştirecek ve işverenleri de işe almak için istekli olmasını sağlayacak politikaları içerirken, pasif politikalar: Emeklilik ödemeleri ile işsizlik yardımı gibi karşılıksız bir ödeme içerir.

Küreselleşme süreci ile beraber dünya ekonomilerinde yaşanan gelişmeler Türkiye’yi de etkilemiştir. Küreselleşmenin yanında hızlı nüfus artışı ve şehirleşme hareketleriyle beraber işsizlik sorunu 1950’lerden beri Türkiye’nin gündeminde yer almıştır. Ekonomik ve sosyal yapıdaki değişimin başlangıcı sayılan 1980 sonrası Türkiye, “ithal ikameci sanayileşme politikalarını” terk ederek “ihracata dayalı büyüme stratejisini” benimsemiş ve bu tarihten sonra işsizlik hissedilen en temel problemlerin başında gelmiştir.

Tarımsal istihdamın orantısız büyüklüğü, işgücü arzı fazlalığı, işgücünün çoğunluğunun genç ve niteliksiz oluşu, işgücü piyasalarının kurumsallaşamaması, toplam istihdam içinde ücretlilerin sayısının az oluşu, Türk İşgücü piyasalarının en belirgin özellikleridir. Uzun yıllar boyunca istihdam yaratmayan bir büyüme yaşayan Türkiye’de diğer alanlarda olduğu gibi piyasaların Avrupa Birliği ile uyumlaştırılması çalışmaları devam etmektedir.

Türkiye’de, uzun yıllar boyunca bilinçli ve yaygın bir işsizlikle mücadele programı uygulanamamıştır. İstihdam politikaları ilk olarak kalkınma programları içerisinde yer almış ancak uygulama alanı bulamamış ve plan metinlerinde yer almaktan öteye gidememiştir. Son yıllarda AB’ye üyelik sürecinin de etkisiyle Türkiye’nin aktif istihdam politikalarına daha yoğun biçimde yöneldiği görülmektedir. Ülkemizde planlı dönemden bugüne kadar kapsamlı bir ulusal istihdam politikasının belirlenemediği ve hayata geçirilemediği söylenebilir. Avrupa Birliği katılım süreci ile birlikte Türkiye’deki kurumsal yapıda güçlü değişiklikler beklenmektedir. 10-11 Aralık

1999 Helsinki zirvesinde belirlenen siyasi ve ekonomik hedefler kapsamında kabul edilen topluluk müktesebatının, Türkiye’de işgücü piyasasında firmalar ve işçiler için radikal değişikliklere yol açması muhtemeldir. Bu kapsamda İSKUR, Türkiye'nin en önemli sosyal ve ekonomik sorunlarından birisi olan işsizlik sorununu çözmek için ülkenin toplumsal dokusuna ve istihdam yapısına uygun ulusal istihdam programının uygulamaya sokulmasında büyük önem taşımaktadır.

İşsizlik Türkiye ve Avrupa’da kurumsal yapıdaki farklılıklar sebebiyle ülkeler arasında heterojen yapıdadır. Her bir ülkede yaşanan ekonomik şok ve bunun sonucu oluşan işsizliğe müdahale etmek için farklı kurumlar geliştirilmiştir. Bu kurumsal farklılık, işsizlik oranlarının da farklı gelişmesine sebep olmuştur.

Yaptığımız literatür taramasında, makro ekonomik değişkenlerin yanında işsizliği etkileyen pek çok kurumsal faktörlerin de olduğu görülmüştür. Çalışmada, hem Türkiye’de hem de Avrupa Birliği’nde istihdam politikalarını etkileyecek öneme sahip değişkenlerin işsizliğe etkilerinin ölçülmesi amaçlanmıştır.

# BÖLÜM I

## KURUMSAL İKTİSAT YAKLAŞIMI

### 1.1. Kurumsal İktisat Yaklaşımının Tarihsel Kökenleri

İnsanoğlu binlerce yıllık tarihi boyunca hayatta kalmayı ve toplum halinde yaşamayı başarmak için çeşitli yöntemler geliştirmiştir. İlk çağlarda gelenekler etrafında örgütlenen toplumsal yapı, piyasa sisteminin bulunmasıyla karmaşık bir hale dönüşmüştür. Piyasa sisteminin basit ama önemli bir öngörüsü vardır. Buna göre her birey kendi çıkarı için en iyi olanı yapmalıydı. Ancak toplumsal yaşamın aksamadan yürütülebilmesi için de bu bireysel davranışların etkileşim içinde olması gerekmektedir. Bu etkileşimi ve piyasanın işleyişini iktisatçıların belirleyeceği düşünölmektedir. Çünkü ilk çağlarda var olan piyasada sadece mal, mal ile değiştiriliyordu ve kazanç güdüsü yoktu. Oysa 18. YY'a gelindiğinde piyasalar, kişisel kazanç üzerine kurulu bir sistem haline gelmişti.

Piyasaların bu evrimi uzun dönemde gerçekleşmiştir. Çünkü toplumsal değişimin keskin virajları yoktur. Toprak, emek ve sermayedeki değişiklikler, kentleşme ve ticaretin artması, kazanç güdüsünün gelişmesine sebep olmuştur. Çelişen çıkarları düzenlemek, kişisel çıkardan toplumsal çikara ulaşabilmek için piyasa sisteminin düzenlenmesi gerekmektedir. Adam Smith 1776 da yayınladığı "Ulusların Zenginliği" adlı kitabı ile piyasa sistemini açıklamaya çalışmıştı. A.Smith'in öngöröleri uzun yıllar boyunca ekonomistler tarafından kabul görmüş, başka ekonomistlerin yazıları ile birlikte

oluşturduğu sisteme Klasik İktisat adı verilmiş, bu fikirler geleneksel hale gelerek toplumsal yaşama hâkim olmuştur.

1800'lü yıllara gelindiğinde teknolojide yaşanan gelişmelerle birlikte, üretimde makine kullanımı artmış, işçilerin işlerini kaybetmek suretiyle yoksullaşması sonucunda toplumda bir takım huzursuzluklar meydana gelmiştir. Yaşanan bu olumsuzlukların toplumsal zenginliğin bölüşülerek aşılabileceği fikri Sosyalist düşünce olarak ortaya atılmıştır. Ütopik sosyalistler olarak adlandırılan bir grup iktisatçı, A.Smith'in ve takipçilerinin ortaya attığı yasaların değiştirilmesi gerektiğini ileri sürmüştür. Ancak bu düşünceler toplum tarafından, özellikle toplumun seçkin ve zengin kesimleri tarafından pek kabul görmemiştir.

19.YY'ın sonlarına gelindiğinde toplumsal yaşamı ya da piyasa sistemini organize eden iki hakim iktisadi düşünce bulunmaktaydı. Bunlar: A.Smith'in öngörülerinin geliştirilerek oluşturulduğu Klasik iktisat ve bu Klasik iktisadın liberalizmine tamamen karşı olan Marksist iktisattır. Gördüğü genel kabul üzerine Klasik iktisat aynı zamanda geleneksel iktisat olarak da adlandırılmıştır. Ancak Klasik iktisat 19.YY sonlarında yaşanan yüksek işsizlik sebebiyle oluşan toplumsal huzursuzluklar karşısında yeterli açıklamalar getiremeyince alternatif iktisadi fikirlerin kendine yer edinmesi mümkün olmuştur.

Böyle bir ortamda Kurumsal İktisat, yaşanan toplumsal problemlere, özellikle de Klasik ve Marksist iktisat görüşlerine alternatif fikirler üretmek üzere yoğunlaşmış bir iktisadi düşünce akımı olarak ortaya çıkmıştır. Kurumsal iktisat ile ilgili çalışmalar genellikle; bireysel

eylemden ziyade toplu eylemi yansıtmaya, ekonomiye evrimsel bir bakış açısı ile bakma, deneysel gözlemlere ağırlık verme gibi konularda yoğunlaşmıştır. Bu doğrultuda kurumsal iktisat, iktisadi süreçleri çözümlenmeye çalışan, sosyal değişimi evrimci olarak gören, kurumlar üzerine odaklanan, değerlerin toplumsal yapı üzerindeki önemini vurgulayan ve araştırmaların deneysel olarak temellendirilmesi gerektiğini savunan çalışmaların genel adı olarak tanımlanmıştır.

Kurumsal İktisadi düşüncenin temellerini 1880'li yıllarda, iktisadın bilimselliğine karşı ifade edilen şüpheler karşısında ona yeni bir yaklaşım ve açılım kazandırma çabası içerisinde olan iktisatçıların önerilerine kadar götürmek mümkündür. Kurumsal iktisadın doğuşunda etkili olan en önemli iktisadi akım Alman Tarihçi Okul'dur<sup>2</sup>. Alman Tarihçi Okulun önermeleri Kurumsal İktisat tarafından da kabul edilmektedir. Alman Tarihçi Okul, iktisadi olayların açıklanmasında tarihe ve geleneklere önem verilmesini önerir ve daha evrimci bir bakış açısına sahip olunmasını ister (Ata, 2009).

Birinci Dünya Savaşında ve sonraki dönemde ekonomi biliminin ajandası ekonomik ve sosyal reformlarla doluydu. Öneriler genellikle Klasik ve Neoklasik iktisadın fikirlerine eleştiri şeklinde

---

<sup>2</sup> **Alman Tarihçi Okul:** Almanya'da 1840-1860 yılları arasında Klasik İktisadın analiz yöntemine karşı olarak gelişen bir iktisadi düşüncedir. Alman Tarihçi Okul'a mensup iktisatçılar, Klasik İktisadın; ekonomik yaşamı zaman ve mekandan soyutlayarak incelemesi, insanların birer homo economicus olarak görülmesi ve her yer ve zamanda geçerli ekonomik ilkelerin bulunması fikirlerini eleştirmişlerdir. Onlara göre; iktisadi olgular tarihsel çerçevesi içinde değerlendirilmelidir. Tarihçi Okulun kurucuları W.Roscher (1817-1896), B.Hildebrand (1812-1898) ve K.Knies'tir (1871-1898). İktisat teorisine bir yenilik getirmemelerine karşın, iktisadi olayların daha iyi anlaşılmasına yardımcı oldukları düşünülür.

gerçekleşiyordu. Güncel ekonomik ve sosyal problemlere çözüm önerilerinin sadece Neoklasik iktisat tarafından ileri sürüldüğü algısı mevcuttu. Kurumsal İktisatçılar böyle bir ortamda Neoklasik teorisinin varsayımlarının karşısındaki yerlerini aldılar. Çünkü geleneksel hale gelmiş olan Neoklasik teoriyi, modası geçmiş psikolojik varsayımlara dayalı, sosyal bilimlerde yapılmış son araştırmalarla tutarlı olmayan, gerçekçi varsayımlarda bulunmayan, yaşanan somut problemlere çözüm önerisi getirmeyen bir teori olarak değerlendirmişlerdir (Rutherford, 2000).

Kurumsal İktisat terimini ilk olarak yazılı bir belgede kullanan Walton Hamilton'dur. Hamilton, 1919 yılında yaptığı "The institutional approach to economic theory" isimli çalışmasında, bir ekonomik teorisin yeterliliği için aşağıda sayılan beş testten geçmesi gerektiğini ileri sürmüştür:

- i. Ekonomik teori, ekonomi bilimini birleştirmelidir: Günümüzde ekonomi bilimi, toplumsal problemlerin çeşitliliği ile benzer bir şekilde, çok geniş bir araştırma alanı sunmaktadır. Bu çeşitli sorunları çözmek için yapılan araştırmalarda, birbiriyle ilgisi olmayan başka sorunlara odaklanmak, zaman ve güç kaybına neden olmaktadır. Bu çeşitlilik içerisinde farklı sorunların çözüm önerilerini ise sadece kurumsal iktisat bir arada ortaya koyabilir.
- ii. Ekonomi teorisi, güncel sorunların çözümü için uygun olmalıdır: Eğer Kurumsal İktisat varsa Neoklasik iktisat yoktur. Çünkü problemler değişmiştir. Klasik iktisatçılar



sanayileşmenin empoze ettiği düşüncelerin etrafında oluşmuştur. Kurumsal iktisat ise genel talebin kontrol edilmesi ve problemlerde bir geçiş ile ilgilenmiştir. Bu geçiş, kurumların inatçı ama yetenekli sosyal düzenlemeler olduğunun keşfiyle gerçekleşmiştir. Ancak bununla birlikte ekonomide sorunların kontrol edilmesi gerektiği konusunda bir talep gelişmiştir.

- iii. Uygun ekonomi teorisinin konusu kurumlardır: Kurumlarla ilgili ekonomik teori örtülüdür. Problemi kontrol edebilmek için hayatın değiştirilebilir unsurlarının, yani toplumsal hayatta var olan kurumların, kuruluşları yönlendirebilmesi gerekir.
- iv. Ekonomi teorisi süreç konuları ile ilgilenmelidir.
- v. Ekonomi teorisi, insan davranışlarının kabul edilebilir bir teorisine dayanmalıdır.

Bu testlerden başarı ile geçen ve bu unsurları karşılayan bir teori yeterli bir teori olacaktır. Kurumsal İktisadın, bu testleri başarıyla geçtiği, bu unsurları karşılayarak yeterli bir ekonomik teori olduğu ileri sürülmüştür (Hamilton, 1919).

Birinci Dünya Savaşı sonrası dönemde ekonomik gelişme problemini ele almak üzere, 1918 yılında, Irving Fischer Başkanlığında ve Walton Hamilton'un sekreterliğini yaptığı American Economic Association (AEA-Amerikan Ekonomik İşbirliği Komitesi) kuruldu. Savaşı sona erdiren mütarekenin imzalanmasının ardından yapılan yıllık toplantıda, Kurumsal İktisat kavramı ilk kez Hamilton tarafından hazırlanan belgede kullanıldı. Başkan Fischer'in yaptığı konuşmada;

ekonominin tümdengelimci bir Şekilde insan doğası ve piyasa rekabetini açıklayabilen deneyci bir yaklaşımla ele alınması gerektiğini vurgulamış ve ekonomiyi daha fazla kurumsal, kültürel ve psikolojik gerekçelerle açıklamak gerektiğini belirtmiştir. Komite bu öngörülerini desteklemek için Thorstein Veblen ve Clair Mitchell'in görüşlerinden faydalanmıştır.

Amerikan Ekonomik İşbirliği Komitesi toplantısı, Neoklasik İktisadın temel savunucuları olan: John Stuart Mill, Leon Walras ve Alfred Marshall'ın görüşlerinin toplumsal problemleri çözemediği bir ortamda yapılmıştır. Yaşanan toplumsal problemlere getirdiği çözüm nerileri ile de Kurumsal İktisat bir nevi Neoklasik iktisadı yeniden yorumlamıştır. Kurumsal İktisadın bu nerileri pratikte uygulama alanı bulamasa da teorisyenlerine n kazandırmış ve özellikle sosyal kontrolü yeniden sağlayacak politika önerilerinde bulunmuştur (Hodgson, 2004, s.308).

Rutherford (2010) alışmasında, AEA konferansında yayımlanan ve Kurumsal İktisat teriminin ilk olarak kullanıldığı belgenin, Walton Hamilton tarafından 1918 yılında hazırlanmasına karşın, Amerikan ekonomisindeki kurumsallaşmanın iki savaş arası dönemde önem kazandığını ancak II.Dünya savaşından sonra konumu ve prestijinin sürekli bir düşüş halinde olduğunu ileri srmştr (Rutherford, 2010).

1918'de Hamilton tarafından, ilk kez yazılı bir belgede kullanılmak suretiyle ortaya atılan Kurumsal İktisat fikri, 1940'lara kadar Amerika'da egemen olmuştur. Kurumsal iktisat, ekonomik sistemin bir parçasının bütün ile nasıl bir ilişki içerisinde olduğunu

göstermiştir. Yani kurumsal iktisat bilimi, ekonominin parçalarını birleştirerek yeni bir ekonomi bilimi oluşturma çabasında olmuştur (Hodgson, 2004; s.249).

Kurumsal İktisat bir ekonomik teoriden çok bir politika önerisidir. Ekonomik teorinin temel konusu kurumlardır ve ekonomik teori insan davranışlarıyla ilgili kabul edilebilir bir öngörüye dayanmalıdır.

Hamilton'un Kurumsal İktisat tanımlamasından şunlara ulaşılabilir (Hamilton, 1919):

- i. Kurumsal İktisatçılar teorilerine pratik önem kazandırmak istemişlerse de, Herhangi bir teori önerememişlerdir.
- ii. Kurumsal İktisatçılar, insan davranışı ve kurumlar hakkında daha zengin bir analiz geliştirmek için psikoloji, sosyoloji, antropoloji gibi disiplinlerden yararlanmışlardır.
- iii. Kurumlar ekonominin temel unsurlarıdır. Bu yüzden kurumların yapısı, değişimi ve innovasyonu ekonomi için temel konulardır.
- iv. Ekonomi açık ve gelişen bir sistemdir. Bu nedenle doğal çevreden, teknolojik değişimden, sosyal, kültürel ve politik ilişkilerden etkilenir.
- v. Fayda maksimizasyonunu amaçlayan bireysel ekonomik ajanlar kavramı eksik ya da hatalıdır. Çünkü Kurumsal İktisat bireyi veri olarak almaz. Bireyler, kurumsal ve kültürel

çevreden etkilenir. Bu nedenle bireyler; basitçe kurumları oluşturmaz, kurumlar bireyleri etkiler.

Kurumsal İktisadın ABD’de ilk ortaya çıktığı dönemde Klasiklerin, Avusturya Okulunun, Keynesyenlerin ve Marksistlerin ayırt edici politik görüşleri vardı. Kurumsal İktisatta bu ortamda kendi politikasını oluşturdu. Hükümetin refah devletini teşvik ettiği bu dönemde Kurumsal İktisat sosyal kontrolü sağlayacak politikalar öneriyordu. Çünkü Kurumsal İktisat, bir tek disiplini kapsayan bir ekonomik fenomen değil, Psikoloji, Antropoloji, Sosyoloji, Tarih gibi kısaca tüm dünyayı anlamaya yarayacak bir düşünce akımı olarak görülmüştür (Hodgson, 2004; s.5).

Hamilton’un 1918 yılında ilk kez yazılı bir belgede kullandığı Kurumsal İktisadın felsefi temellerinin, Veblen’in “Why is economics not an evolutionary science?” yazısıyla başladığı kabul edilir. Neoklasik İktisadın soyutlayıcı ve devlet müdahalesini en aza indirmeye çalışan iktisat politikası önermelerine karşı bir çizgide gelişmiştir (Özveren, 2007; S.49).

Veblen’in iktisat bilimini, evrimsel bir bilim yapma girişimi diğer ekonomistler tarafından geliştirilmiştir. Kurumsal iktisadın en önemli ayırt edici özelliği, gelişmekte olan bir toplumda insan davranışını kullanarak sistematik bir ekonomik teori oluşturmaya çalışmasıdır. Veblen’in sorusuna cevap olarak ekonomik davranışın kurumsal açıklaması yapılmaya çalışılmıştır. İnsan davranışlarının nedeni, insan yetenekleri ve çevresel koşulların etkilediği kurumlardır. Böylece

Veblen ve bazı takipçilerinin geliştirdiği bu fikirler Kurumsal İktisat olarak adlandırılmıştır (Homan, 1932).

1920'lerde yapılan çalışmalar daha çok piyasa başarısızlıkları ve ekonomik tercihler konuları ile ilgiliydi. Kurumlar, ya da Kurumların evrimi, ana çalışma konusu değildi. Kurumsal İktisadın literatüre girmesi ile birlikte, Kurumsal yapı, bilimsel metot ve ekonomi ile psikoloji bilimlerinin birbiriyle bağlantıları, araştırma ajandalarının, dolayısıyla Kurumsal İktisadın temel belirleyicileri olmuştur. Bu kapsamda Kurumsal İktisat, Neoklasik teorinin deneysel gözlem, ölçüm ve test yöntemlerine uygun olmadığı gerekçesiyle bilimsel metot eleştirisinde bulunmuş, savaş dönemlerinin oluşturduğu ortamda kurumların ve kurumsal değişimin önemi ortaya koyulmuştur. Dahası, ekonomik davranış üzerindeki kurumların önemi, sosyal psikolojide, sosyal psikoloji ve kurumlar arasındaki bağlantıda, ekonomik aktivitenin temel belirleyicisi ve bireysel ve grup davranışlarının göstergesi olarak kabul edilmiştir. Bu anlamda Kurumsal İktisatçılar, modern ekonomi biliminin modern psikoloji ile tutarlı olduğu konusunu sürekli olarak iddia etmişlerdir (Rutherford, 2000).

Çalışmada Kurumsal İktisat, ileri sürülen teorik önermelere dayanarak iki temel döneme ayrılmıştır. Bunlardan birincisi: Kurumsal İktisadın teorik ve felsefi temelini oluşturan iktisatçıların önerilerini içeren Eski Kurumsal İktisat (EKİ) dönemi, diğeri de Ronald Coase'un işlem maliyetleri ile başlayan yazını ifade eden Yeni Kurumsal İktisat (YKİ) dönemidir.

## 1.2. Kurumsal İktisadi Yaklaşımın Felsefi Ve Teorik Öncüleri

Mevcut ekonomik problemlere çözüm sunmak üzere, ekonomik düşüncenin ya da düşünce okullarının yeni bir çeşidi olarak ortaya çıkan Kurumsal İktisat: Neoklasik İktisadi düşüncenin önermelerine muhalefet eğiliminde olan bir iktisadi düşüncedir. Öncüleri olarak kabul edilen Veblen, Commons, Mitchell, Ayres, Clark gibi pek çok düşünür tarafından Kurumsal İktisat Amerikan Kurumsal İktisadı, Eski Kurumsal İktisat, Orijinal Kurumsal İktisat gibi adlarla ifade edilmiştir. Fakat son dönemlerde Ronald Coase'un işlem maliyetleri düşüncesinden kaynaklanan çalışmalarla bunların yerine "Yeni Kurumsal İktisat" terimi kullanılmaya başlanmıştır.

Kurumsal İktisat yaklaşımının metodolojik ve teorik ilkelerinin Thorstein Veblen, Wesley Clair Mitchell ve John R. Commons tarafından belirlendiği kabul edilir. Aynı zamanda bu üç kurucu arasında belirgin görüş farklılıkları vardır. Veblen, Neoklasik teorinin uygulamalarını eleştiren ve maddi kurumlar ile teknoloji arasında kilit bir ayırım yapan evrimsel bir yaklaşım benimsemiştir. Mitchell, nicel yöntemler ve iş çevrimleri ile ilgili detaylı araştırmalar yapmıştır. Commons ise, kamu düzeni ve emek konularında çalışarak yasal kurumların evrimini vurgulayan çalışmalar yapmıştır (Rutherford, 2000).

Kurumsal İktisatçıların ilgilendikleri temel konulardan biri, kurumların evrimi konusudur. Kurumların evrimi, toplumun evrimi olarak görülmektedir. Veblen'e göre insanlık tarihi, toplumsal kurumların evriminin tarihidir. İnsanlık tarihinin bütün dönemlerinde,

ayrıt edilebilir toplumsal modellerin temeli, insan davranışlarıyla oluşturulmuştur. İnsan davranışlarının oluşturduğu bu ortak modellere ise “İçgüdü” adı verilir. İnsanlar içgüdüsel davranışlarıyla oluşturdukları bu hareket tarzlarını geliştirip gelenekleştirerek kurumların yapısına yerleştirmiştir. İnsanları diğer canlılardan ayıran temel özellik de, kültür ve bu toplumsal kurumlardır. İnsan kültürü gibi insan davranışlarının oluşturduğu bu maddi uygarlık kurumsal düzenleri oluşturur (Hunt, 2002).

Veblen, Commons ve Mitchell’in temelini oluşturduğu eski kurumsal iktisadın temel özelliklerini şöyle sıralayabiliriz (Özveren, 2007):

- i. Kurumsal iktisat; atomculuk ve indirgemecilikten sakınıp, bütünsel ya da gövdesel seçenekleri ön plana çıkarır. İnsan davranışını akılcı birey davranışına dayandırmak yerine, genellikle alışkanlıklarla belirlenen, ancak yenilik ve yaratıcılığı da göz ardı etmeyen bir biçimde ele alır.
- ii. Birim diye doğrudan bireylere odaklanmak yerine, kurumları bir çözümleme seçeneği olarak alır.
- iii. Ekonominin kavramsallaştırılmasında mekanik denge metaforuna değil; birikimli nedensellik ilkesine dayanan, tarihsel zamanda evrilen bir sistem anlayışı egemen kılınmaktadır.
- iv. Bireyler, evrilen bir toplumsal kültür içerisinde yerleşiktirler. Bu nedenle onların seçim fonksiyonları veri

değil, sürekli bir değişim ve koşullara uyum sağlama süreci içerisindedir.

- v. Neoklasik İktisatta teknoloji; veri ve dışsal olarak alınmıştı. Kurumsal iktisat, bundan farklı olarak teknolojiyi, toplumsal ve ekonomik gelişmenin itici gücü olarak ele alır.
- vi. Bireye yerleşik iktisatta olduğu gibi faydacı bir açıdan bakmakla yetinmez, onun toplumsal bir varlık olarak gereksinimlerinin tanımlanmasına ve bunları sağlamaya yönelik kurumların oluşturulmasına öncelik verir.

Çalışmanın bu bölümünde, Kurumsal İktisadın felsefi temellerini atan ve Eski Kurumsal İktisat olarak adlandırdığımız dönemin öncü ekonomistlerinin görüşlerine odaklanılmaktadır. Bu kapsamda fikirleri genel kabul görerek Kurumsal İktisat yazınında yer bulan üç önemli iktisadi düşünürün (Thorstein Veblen, John R. Commons ve Wesley C. Mitchell.) görüşlerini incelenmektedir.

### **1.2.1 Thorstein B. Veblen**

Veblen: “Why is economics not an evolutionary science” adlı eserinde geleneksel iktisat ile ilgili şu tespitlerde bulunmuştur: Geleneksel iktisat olarak adlandırılan Klasik ve Neoklasik doktrin hedonist, taxonomik ve teleolojik teorik tutumlar tarafından kirletilmiştir. Çünkü geleneksel yaklaşımlar, insan davranışlarını bireysel fayda temelinde açıklar ve ekonomik sorunları tanımlamadan yukarıdan aşağıya doğru sıralar. Homo Economicus gerçekte yoktur. Homo



economicus, modern psikolojinin başarılarının farkında olmayan, hayali bir psikolojinin ürünüdür. İnsan davranışları; ustalık, ebeveynlik, aylıklık, merak, çalışma gibi içgüdüler tarafından yönetilir ve davranış eğilimleri doğa ve kurumlar tarafından tanımlanır. Örneğin, kaynak tahsisi ve fiyat oluşumunu açıklarken tüketici zevkleri, sosyal kurumlar ve teknoloji veri kabul edilir. Oysa bu veriler fiyatlar, üretim miktarı, gelir dağılımı vb. değişkenlerin değerine göre belirlenir. İktisat teorisi gerçekleri sınıflandırmaktan çok onları anlamaya çalışır. Dahası veriler; tüketici zevkleri, teknolojik değişim, kurumsal değişim gibi değişkenlerle birlikte açıklanmalıdır. Bu nedenle ekonomi, doğal bilimlerin bir dalı olarak kabul edilmelidir. Yaşayan canlı bir organizma olarak ekonomi biliminin yöntemi, evrimsel ve genetik olmalıdır (Veblen, 1898).

Güvel (1998) çalışmasında da, Kurumsal İktisadın babası olarak nitelendirilen Veblen'in Neoklasik İktisat kuramının teolojik, hedonistik ve kurgusal olduğunu, kurumların ekonomik yaşam üzerindeki etkisini yakalamakta başarısız olduğunu iddia ettiğini söylemiştir. Veblen'e göre ekonomik sistem insan kültürünün bir parçasıdır. İnsan kültürü ise çok sayıda kurumdan oluşan kompleks bir yapıdır. Ekonominin nasıl işlediğini anlamak için bütüne bakmak gerekir. Bu çerçevede bireyler ve firmalar yerine toplumun kurumsal yapısı temel birim olarak alınmalıdır (Güvel, 1998).

Veblen, İktisadın kurucusu olarak kabul edilen Adam Smith'den itibaren bütün Klasik ve Neoklasik iktisatçıları birbirinin benzeri olarak görmüş ve teorilerinin eleştirisini yapmıştır (Screpanti, 2005).

Veblenci Kurumsal İktisat, Darwin'in evrim teorisinden etkilenecek olmuştur. Darwinizm; kısaca madde veya enerji transferini içerir. Ancak teori sadece doğa bilimlerini açıklamada kullanılmaz. Darwinizm tüm açık ve karmaşık sistemlerin evrimini anlamak için bir açıklama sunar. Bu nedenle Darwinci evrimin öngörülerinin, alışkanlıklar, içgüdüler, kurallar gibi bireysel genleri açıklamanın yanı sıra; sosyal kurumları açıklamak içinde kullanılabileceği ileri sürülmüştür. Böylece Veblen, Darwinci teorinin indirgemeci yaklaşımını benimseyerek tüm yaşanan olayların fiziksel ve kimyasal bileşenlere indirgenerek açıklanabileceği fikrini kabul etmiştir (Hodgson, 2004, s.129).

Veblen, "The theory of leissure class" adlı eserinde şunları yazmıştır: "Diğer bütün türlerde olduğu gibi insanın toplumdaki hedefi var olmaktır. Bu süreç seçici adaptasyon sürecidir. Sosyal yapının evrimi, kurumların doğal seleksiyon sürecidir. Kurumlar ve insan karakteri tarafından belirlenen bu süreçler, kurumsal değişim ve toplumun değişimi sürecindeki bireysel düşünce alışkanlıklarının çevreye uyumunu içerir. Kurumlar, bireysel seçimler sonucu değişen çevreye uyum sağlayarak yeni formasyonlara bürünür (Veblen, 1899). Veblen'in evrim çerçevesinde yaptığı açıklamalarda hem bireyler, hem de kurumlar kullanılmıştır. Burada birey hem biyolojik hem de sosyal bir varlık olarak incelenmiştir.

Veblen aynı zamanda kurumsal yapının toplumun ekonomik durumu tarafından oluşturulduğunu ileri sürmüştür. Yani bireysel davranış kurumsal yapıyı belirlerken, kurumsal yapı da bireysel davranışı

etkilemektedir. Bu görüş Ayres’ci dikotomi (ikili yapı) olarak adlandırılmaktadır. Bir kurumsal yapının hem gerekli olduğu hem de ekonomik dinamikler tarafından oluşturulduğu kabul edilmiştir (Hodgson, 2004, s.370). Veblen çalışmalarında kurum ve kültürün yanı sıra, bireyin rolüne de vurgu yapmıştır. Oysa Ayres’e göre birey, tamamen kültüre bağlıdır. Veblen, Darwinci toplumsal evrim ilkelerini vurgularken Ayres, sosyal bilimler için Darwinizm’in önemini vurgulamıştır (Hodgson, 2007).

Veblen’in ileri sürdüğü fikirler, aralarında önemli görüş ayrılıkları olsa da, takipçileri olan Commons ve Mitchell tarafından da kullanılarak “Amerikan Okulu olarak adlandırılmıştır. Amerikan Okulu aslında Kurumsal İktisadın kendisidir.

Veblen’in perspektifi öncelikle antropolojiktir. Veblen, ekonomik kavramların dinamik olması gerektiğine inanıyordu. Bu şekilde ekonomik kurumların ve sistemlerin kaçınılmaz evrimsel değişimlerinin açıklanması gerektiğini vurgulamıştır.

Zingler (2001) çalışmasında, Veblen’in üç ana felsefi yönelimi olduğunu belirtmiştir. Bunlar (Zingler, 2001):

- i. Sürekli değişen ve gelişen ekonomik sistemin Hegel’ci yaklaşımı. Hegelci yaklaşım: Bilginin kaynağının akıl olduğunu, doğru bilginin ancak akıl ve düşünce ile elde edilebileceğini savunur.
- ii. C.S.Pierce’nin pragmatizmi: Pierce’in pragmatizmi; bilimsel teorilerin iki yönü olduğunu savunur. Birincisi: deneysel

gerçek verilere dayalıdır. İkincisi ise; gözlemcinin önyargılarına dayalıdır.

- iii. Summers'in sosyal Darwinciliği: Toplum ile biyolojik organizmalar arasında koşutluk kuran sosyokültürel evrim kuramı olarak tanımlanır. Toplumsal gelişmenin açıklanmasında, Darwin'in biyolojik evrime ilişkin görüşlerini temel alır. İnsanın toplum içinde varlığını sürdürme mücadelesini, en iyi uyum sağlayan, en dayanıklı türün yaşayacağı kuralının belirlediğini kabul eder. Burada insanların sürekli etkileşim halinde bulunduğu bir çevre söz konusudur.

Veblen Amerikan ekonomisine yaptığı olumsuz yorumlar sebebiyle kötümser ve eleştirel bir Kurumsal İktisatçı olarak görülmüştür. Veblen, kapitalist sistemin kusurlarının kurumsal reformlar yoluyla giderilebileceğini düşünüyordu. Araştırmalar ve fikirler arasında belirgin farklar olmasına rağmen, kurumsal yaklaşımın bazı ortak karakteristik özellikleri Veblen ve ondan etkilenen iktisatçıları birbirine yaklaşıtıyordu. Kurumsal İktisatçıların Veblen'in görüşleri doğrultusunda ilk vurgusu, Açık Ekonomi Sistemlerinin yapısı ile ilgili olmuştur. Açık Ekonomi Sistemleri, diğer ülke ekonomileriyle mal-hizmet ticareti, sermaye emek hareketinin serbest olduğu ekonomi; ithalat ve ihracat üzerinde herhangi bir sınırlamanın bulunmadığı veya faktör hareketlerinin karşılıklı olarak serbest olduğu ekonomilerdir. Bu tür ekonomik sistemlerde, kaynakların alternatif kullanım alanları arasındaki etkinliğin sınırlandırıldığı ileri sürülür.

İkinci vurgu; ekonomik sistemin etkinliği ve büyüme için, kurumsal değişimin fiyat sisteminden çok daha önemli olduğu konusundadır. Üçüncü olarak; tek ekonomik ajanın davranışlarının analizinin karar verme süreçlerindeki sosyal etkiden ayrı düşünülmesinin, temel ekonomi için indirgeyici olduğunun kabul edilmesidir. Şayet politik ekonomi, ekonomik sistemin evrimini ve değişimini istiyorsa, bireysel davranış ve kurumsal yapı arasındaki kompleks ilişkiler ağına odaklanmak gerektiği ileri sürülmüştür (Screpanti, 2005, s.307-308).

Kurumlar, kavramların oluşmasında ve öğrenme süreçlerinde hayati bir rol oynamaktadır (Hodgson, 2000). Bu kapsamda Veblen’de iktisadın konusunu kurumsal yapının gelişmesini incelemek olarak belirlemiştir. Veblen’e göre kurum: Toplumun çoğunluğu tarafından kabul görmüş düşünce alışkanlıklarıdır (Aktan ve Vural, 2006). Bireylerin ve toplumun belirli ilişkileri ve işlevleri bağlamında geçerliliği olan egemen düşünce alışkanlıkları olarak tanımlanan kurum kavramı, evrimsel bir çizgide yorumlanmak istenmiştir. Bu anlamda Veblen işletmelerin yanı sıra teknolojiyi de bir kurum olarak tanımlamıştır. Kurumlarda yaşanacak değişim, bireylerin düşünce alışkanlıklarının değişmesine bağlıdır. Bu değişimin ise ekonominin doğası gereği gerçekleşeceğini ileri sürer (Özveren, 2007). Özçelik (2006) çalışmasında da, Veblen’in düşüncesine göre kurumları: bireysel davranışların içerdiği, ortak değerler, inançlar ve teknoloji ile karakterize edilmiş olan, yaşamın zamana ve mekana özgü yöntemlerini kullanarak oluşturulmuş, bireysel davranışların meydana getirdiği sosyal alışkanlar olarak tanımladığını belirtmiştir (Özçelik, 2006). Veblen (1898) çalışmasında da kurumların değişken insan

doğası ve maddi koşullar altında sürekli değişken yapılar olacağını belirtmiştir (Veblen, 1898).

Veblen'e göre toplumların evriminin bütün aşamalarını belirleyen unsur: Teknolojik değişmedir. Teknolojideki değişim kurumları etkileyip değiştirir. Böylece sürekli değişen teknolojinin, teknolojinin bir türevi olarak ortaya çıkan diğer etmenlerle birlikte ekonomik yapıda dönüşüm yarattığı, makine çağına girildiği, bu değişimin diğer sosyal, siyasal ve kültürel yapıyı da değiştirerek bugünkü toplumsal sistemleri oluşturduğunu söyler.

Veblen'in insan davranışları ve doğası hakkında yaptığı çalışmalar, Zingler (2001) tarafından, ekonomi bilimi için mutlaka yapılması gereken çalışmalar olarak nitelendirilmiştir. Zingler (2001)'e göre Veblen, insanları kültürel ve sosyal geçmişinde edindiği alışkanlıklar doğrultusunda üretim yapan varlıklar olarak tanımlamıştı. Bu sebeple insanların geçmişte edindiği iki tür davranıştan söz ediyordu. Birincisi: çalışma içgüdüsü, İkincisi: aylaklık ya da boşa gezme içgüdüsüdür. Bu iki içgüdü, insanların geleneksel ve alışılmış davranışlarının sebebi olarak gösterilmekteydi. İnsanların bu davranışları ile işleyen ekonomik sistem için oluşturduğu ekonomik gelişme teorisinde; teknoloji ve kurumlar, istikrarlı bir insan doğasını tasarlayan birincil faktörler olarak yorumlanmıştır (Zingler, 2001).

Wesley C.Mitchell, Friedrich August Von Hayek, John R.Commons, Walton Hamilton, Clarence E.Ayres gibi önemli Amerikan Kurumsal İktisatçıları da Veblen ile benzer şekilde Neoklasik teorisinin tam

rekabet görüşünü eleştirerek Veblen'i takip etmişlerdir (Screpanti, 2005, s.303).

### **1.2.2. John R.Commons**

Veblen'e benzer bir şekilde nedensel süreçler, psikolojik mekanizmalar ve sosyal yapı üzerine önemli çalışmalar yapmış olan John R.Commons, Kurumsal İktisadın ilk olarak gündeme geldiği günlerde Amerikan Ekonomi Derneği Başkanı seçildi. Bireyin kendi koşulları içerisinde incelenmesi gerektiğini savunan Commons'un Kurumsal İktisada ilişkin görüşlerini üç önermeyle inceleyebiliriz (Hodgson, 2004, s.285):

- i. Commons'a göre toplu eylem ve toplu irade kavramları, bireysel iradelerin bir araya gelmesiyle oluşturulmuş kurumlar kavramında yer alır.
- ii. Commons, insan etkileşiminin istenmeyen etkilerinin düzenlenmemiş kurumlarda olduğunu söyler.
- iii. Commons, yasal olmayan kurumlardan çok, yasal kurumları vurgulamıştır. Bu vurgu aynı zamanda sosyal organizasyonların fiziksel ya da biyolojik organizasyonlardan farklı olduğunu anlatır.

Commons'un fikirleri için anahtar kelime "Makul" dur. Gelecekteki ekonomik aktivitenin her zaman adalet ve eşitlik içerisinde gerçekleşmesi beklentisi ile ekonomik kavramları makul kelimesiyle tanımlamıştır. Makul değer, makul ücret, makul fiyat, makul kar vb (Zingler, 2001).

Commons'un çıkış noktası, kıtlık olgusudur. Kıtlık: Çıkarların çatışması anlamına gelir. Adalet ve eşitliğin sağlanması için bu çatışmaların eş güdümlü olarak birlikte çözüme kavuşturulması gerekir. Bireysel etkinlikleri denetleyen kurumların varlığı ile birlikte eşgüdümlü çabalar, kaos içinden belli bir düzen yaratabilir. Commons bu düşüncesiyle toplumsal yaşamın pragmatik yönleri üzerinde durmuştur (Özveren, 2007).

Toplumsal yaşam, toplu eylemi de zorunlu kılar. Commons da, toplumsal yapı ile ilgili açıklamalarını toplu eylem fikrinden hareketle yapmıştır. Bir toplumdaki sosyal yapıdan söz ediyorsak; toplum içindeki çatışmaları çözmek için insanlar tarafından oluşturulan bir kurumdan bahsediyoruz demektir. Özel mülkiyet ve ekonomik mal ve hizmetlerin kıtlığı, toplumsal yaşamda çatışmalara sebep olur. Gerek bu çıkar çatışmalarını gerekse özel mülkiyeti sadece devlet koruyabilir. Bu sebeple Commons, kurumsal iktisadı bireysel olmaktan çok toplu olarak değerlendirmiştir. Kurumlar, bireysel eylemi genişleterek ona özgürlük kazandırırken aynı zamanda bireysel eyleme kısıtlar koyarak kontrol sağlayacak, bireysel hedefleri değiştirerek çalışma kurallarını etkileyecektir. Böylece kurumlar, toplu eylemi sağlayarak gümrük işlemleri gibi dış ilişkiler de dahil olmak üzere her türlü ilişkiyi belirleyen ve etkileyen aile, sendika, firma, devlet gibi yapıları ortaya çıkaracaktır. Bu tür toplu eylemlerin birleştirilmiş sonucu olarak yasalar, yönetmelikler, kararlar ve organlar, örfler, adetler, yazılı ve yazılı olmayan kurallar ortaya çıkacaktır.



Böylece toplu eylem sonucu ortaya çıkan kurumlar, en önemli toplu eylem olan mülkiyetin el değiştirmesi sırasında yapılan pazarlık işleminde, otoritenin, taraflar arasında tehdit ve güç kullanma unsurlarını dengeleyecektir. Kurumların en etkin olacağı alan endüstriyel ilişkilerde, personel yönetimi ve toplu pazarlık konularında sağlayacağı dengeleme unsurudur. Bu kurumlar, Kurumsal İktisadın evrimsel bir bilim olma iddiasını doğrular bir biçimde, toplu eylem sayesinde sürekli değişim göstermektedir (Zingler, 2001).

Commons pek çok kurumsal iktisatçı gibi emeğin sorunları, kamu düzeni ve kamu hukuku konularında çalışma yapmıştır. Veblen için kurumsal iktisatçıların öncüsü demesine rağmen ondan, diğer kurumsalcılara göre daha az etkilenmiştir (Rutherford, 2000). Veblen'den farklı olarak doğal seleksiyon konusu ile çıkış yapmış ve insan davranışları konusundaki farklı açıklamaları olmuştur (Zingler, 2001). Ancak Hodgson (2004) çalışmasında, Veblen ve Commons'un çalışmalarında teorik benzerlikler<sup>3</sup> olduğunu söylemiştir (Hodgson, 2004, s.285).

---

<sup>3</sup> Veblen; kurum, kültür ve ekonomik sistem kavramlarını, sürekli etkileşim içerisinde bulunarak gelişen kavramlar olarak tanımlamış ve böylece iktisat teorisine katkıda bulunmuştur. Oysa Commons, teorik yapılardan çok ekonomik fenomenleri incelemiş ve toplumsal yapıyı ya da toplumsal değişmeyi açıklamak için genel bir teoriye ihtiyaç duymadığını, açıklamalarını kolektif eyleme dayanarak yaptığını belirtmiştir. Böylece Veblen ile Commons arasındaki farkın esasen bir bakış açısı farkı olduğunu söyleyebiliriz. Bu sebeple de, Veblen; Bilimsel Kurumsalçı, Commons ise Ütopik Kurumsalçı olarak tanımlanmıştır.

Commons'a göre ekonomi bir davranış bilimidir. Fiziksel ve doğal bilimlerin olduğu gibi deterministik değildir. Kurumsal İktisat bu anlamda sadece gelenekselleşmiş iktisat bilimi ile ilgili değildir. Aynı zamanda hukuk, politika ve kamu yönetimi ile de ilgilidir. Commons, Darwinci evrim sürecinin ekonomi için uygun bir benzetme olmadığını, bunun yerine Newton'un doğal kanunlarının daha uygun olacağını ileri sürmüştür. Böylece Veblen'in temel kavramı "Kurum" iken, Commons'un ki "Kolektif Eylem" olmuştur (Zingler, 2001).

Commons da Veblen gibi, bireyi ve bireysel davranışı temel unsur olarak kabul etmiş ve bireysel davranış ile kurumlar arasında karşılıklı nedensellik olduğu sonucuna varmıştır (Hodgson, 2000). Ancak Commons, bireyi toplumun temel unsuru olarak görmemiştir. Ona göre; toplum bireyi şekillendirir ve birey topluma yapıcı katkıda bulunur (Özçelik, 2006). Ancak bireyin kurumsal değişimi sağlayan davranışlarının dışında da bazı davranışları vardır. Commons bunlara stratejik işlemler demiştir. Stratejik işlem: Toplumda mevcut bir kuralın değiştirilmesi ya da olmayan bir kuralın getirilmesi olarak tanımlanmaktadır (Aktan ve Vural, 2006).

Commons, insanların iradeli davranışlarına vurgu yapmıştır. Yani Değer kavramı, kolektif eylemin etkisi altında çalışan bireyin bilinçli müdahalesi ile gelişmiştir (Zingler, 2001). Ancak vurgu bireysel davranıştan çok, toplu davranışa yöneliktir. Commons, Veblen gibi bireyselci Neoklasik İktisada kolektivist bir açıyla bakmıştır. Kurumları, bireysel davranışın kontrolünde toplu davranış olarak tanımlamıştır (Özçelik, 2006).

Kurumlar, yasama, yürütme, yargı gibi güçler ya da otorite unsurları eliyle bireysel davranışı kolektif davranışa çevirir. Bu kurumlar eliyle toplumda kolektif davranış kalıbı oluşturulur. Örgütlü bir kolektif eylem fiziksel gücü tekelleştirir. Bu egemenliktir. Şirketler, kiliseler, kulüpler toplu eylemi ahlaki yaptırımlarla kontrol altında tutarlar. Bu yapılar toplu eylemin alt biçimidir (Commons, 1936). Böylece davranışsal alışkanlıklar ve kurumsal yapı karşılıklı olarak iç içe bulunarak birbirini güçlendirir (Hodgson, 2006).

Hodgson (2004) çalışmasında, Commons'un organizasyonların ve toplulukların, bireysel iradenin kombinasyonu ile oluştuğu fikrinin bütün kurumlar için geçerli olmadığını söylemiştir. Çünkü bütün kurumların sadece bireysel iradenin dizaynı ile oluşmadığını, planlamadan da bazı kurumların oluşacağını, hatta bu kurumların istenmeyen kurumlar olabileceğini ileri sürmüştür.

Commons çalışmalarında Özel Mülkiyet Yasaları, Dil gibi kurumları ihmal etmiştir. Commons enformel kuralların önemini kabul etmekle birlikte, kurum olarak genellikle yasal yapıları tanımlamıştır. Sosyal kurumlar tartışılırken genellikle kendiliğinden oluşmuş yapılar gündeme gelir. Dil de genellikle böyle bir yapı olarak algılanır. Dil, bireylerin seslendirdiği bir yapıdır. Çoğu zaman bir kurala bağlı değildir. Bu yönleriyle Commons Dil'i sadece tüketicilerin kullandığı bir yapı olarak algılamıştır. Bunun yanında resmi yasalar, kendiliğinden oluşmuş sosyal yapılarda seçim, karar gibi mekanizmaları düzenlemekte kullanılmıştır. Commons, kuralların uygulanması için yasaların şart olmadığını ileri sürmüştür. Başka bir

otorite tarafından da bu sosyal yapının düzeninin sağlanabileceğini bazı kurumların yasalar olmaksızın da gelişebileceğini söylemiştir. Carl Menger, bu tür gelişen yapıları organik yapılar olarak tanımlamıştır. Dil, Para Birimi, seyahat kuralları buna örnek olarak gösterilebilir. Bu kurumlar bir koordinasyon sonucu ortaya çıkar ve yasal bir dayanağa ihtiyacı yoktur.

Commons, Kurumsallaşmış Akıl'a inanmıştır. Fakat bireysel aklın nasıl kurumsallaştığı ile ilgilenmemiştir. Commons'a göre kurumlar bireyler ve gruplar için özgürleştirici ve kolaylaştırıcıdır. Ancak o bunun dışında psikolojik konulara girmemiştir (Hodgson, 2004).

### **1.2.3. Wesley Clair Mitchell**

Mitchell, Veblen'in öğrencisiydi. Ekonomiye bir sistem olarak incelemiş ve makro düzeyde analizler yapmıştır. 1920'de National Bureau of Economic Research (NBER)'e girmiştir. Kurumsal İktisadın önemli bir prestij kaynağı olarak görüldüğü 1929 yılında Herbert Hoover Amerika Birleşik Devletleri Başkanı seçilince Wesley Clair Mitchell'i Sosyal Araştırmalar Merkezi Başkanı olarak atamıştır (Hodgson, 2004, s.309).

Mitchell, Veblen'in teorilerini uygulamak için çalışmış ancak pek çok zorlukla karşılaşmış ve Veblen'in varsayımındaki kurumsal evrimde, pek çok yeni faktör olduğunu fark etmiştir (Rutherford, 2000).

Sosyo Ekonomik Siteme ya da toplumun tamamına bir birim gibi yaklaşmıştır. Çalışmalarında ekonomik aktiviteyi sağlayan temel faktör olarak Para Hareketlerinin miktarı üzerinde durmuştur

(Hodgson, 2004, s.309). Paranın insan kültürü içerisinde en güçlü kurumlardan biri olduğunu söylemiştir (Hodgson, 2000). Mitchell'in Veblen'in düşüncelerine temel katkısı, para ekonomisi alanında olmuştur. Para ekonomisi kavramı, para-banka kurumları, kurumsal finansman, kar için yapılan piyasa işlemleri gibi konular tarafından karakterize edilmiştir (Rutherford, 2010).

Mitchell ekonomi kavramını, rasyonel ekonomik insan tanımı içerisinde gözlemlemiştir. Ekonomi için asıl sorun, kurumsal ve kültürel yapıyı anlamak için hangi bireysel yeteneklerin kullanıldığını bulmaktır. Temel problem, her toplumda oluşmuş sosyal kurumların oluşumu için gerçek insanların sahip olduğu alışkanlık benzeri özelliklerini tespit etmektir. Sosyal kurumların çekirdeğini sosyal kavramlar oluşturur. Bu kavramların en başında, davranış normu olarak kabul edilen yaygın düşünce alışkanlıkları vardır. Bu sosyal konseptte, kavramların otorite olarak birey üzerinde etkileri vardır. Bu etki bütün bireylerin hep beraber ortak hareket etmesine sebep olur (Hodgson, 2004).

Mitchell (1935) çalışmasında, Kurumsal İktisadın sosyal davranış sorunları ile ilgilenen bir düşünce akımı olduğunu belirtmiştir. Commons'un görüşüne göre; insanlar birbirleriyle sürekli ilişki içerisinde. Bu ilişkiler insanlar arasında çıkar çatışmalarına yol açar. Çünkü kaynaklar kıttır. Mitchell ise insanların çıkar çatışmalarını önlemek için mülkiyet hakları kavramını gündeme getirmiştir. Yine karşılıklı birbirine bağımlı olan insanların çıkarları arasında uyum sağlamak için toplu karar vermek ve toplu eylemlerde bulunmak

gerektiğini, toplu eylemin, kurumlar tarafından kontrol edilmesinin ise ekonomik yaşam için gerekli olduğunu söylemiştir.

Ekonomik araştırmalarda temel birim “işlem” dir. İşlem fiziksel anlamda malların değişimi değildir. Bireyler arasındaki mülkiyet haklarını belirleyen bu değişim ve satın alma faaliyeti, toplumun kolektif çalışma kuralları tarafından belirlenir. Ekonomistlerin sadece tek tip işlem; pazarlık, üzerinde yoğunlaştıklarını öne sürerek bu hususu eleştirmiş ve ekonomik işlemlerde üç türlü işlem olduğunu ileri sürmüştür. Bunlar:

- i. Mülkiyet ve anlaşmaları belirleyen pazarlık işlemi,
- ii. Yasal otoritenin komutasıyla zenginlik yaratan yönetsel işlemler,
- iii. Fayda ve maliyetleri eşit olarak dağıtan karne (vesika) işlemleridir.

Bu üç işlem ekonomi biliminin temel çıktılarını oluşturur. Çünkü bir pazarlık işleminde sadece iki tarafın olmadığını, arka plandaki potansiyel başka bir alıcı, satıcı ve anlaşmazlıkları çözümleyecek başka iktidar yetkisine sahip unsurları dikkate almıştır.

Mitchell'in gündeme getirdiği bu işlemleri gerçekleştirmenin bazı maliyetleri vardır. Bu maliyetler aynı zamanda bazı endişeleri de gündeme getirmiştir. Bireysel eylemi kontrol etmek ve bu endişeleri gidermek içinse; aile, şirket, ticaret birliği, devlet gibi kurumların

oluşmasının gereğine dikkat çekmiştir. Böylece oluşacak kurumlar; bireysel eylemi kontrol eden kolektif eylem olarak tanımlanır.

İnsanların geçmiş tecrübeleri ve gelecek beklentileri, onların işlemlerinin ve endişelerinin temel belirleyicileri olur. İnsanlar benzer deneyimleri tekrar ederek deneme yanılma yoluyla doğruyu bularak alışkanlıklarını oluştururlar (Mitchell, 1935).

Hodgson (2004) çalışmasında da Mitchell'in kurumları, insan davranışlarını standartlaştıran yapılar olarak gördüğünü, analiz birimi olarak kurumların, yine oluşmuş kurumlardan ve kültürel çevreden etkilenen bireylerin kompleks bir yapısını oluşturduğunu ileri sürmüştür. Bireylerin bu kompleks davranış kalıpları, kurumsal yapının da temel taşıını oluşturur. Bu kapsamda en önemli kültürel kurumlardan biri para dır. Mitchell'e göre para birimi; bir toplumsal yapıdaki bütün değerlerin ortak bir ifadesini sunar.

Mitchell'e göre, kültürel kurumların yanında, tarihsel kurumların ve diğer kurumsal yapıların etkileşimleri iş çevrimlerini oluşturur. Bu sebeple iş çevrimlerinin oluşum sürecini, bireysel davranış ile açıklayamayız. Burada akla gelen önemli bir soru: Bireysel tercihlerin nasıl açıklanacağıdır? Bu sorunun cevabı, Kurumsal İktisadın en önemli fenomenlerinden biri olarak görülmüştür. Mitchell, fazla sayıda bireyden oluşan bir topluluğun eğilim ve tercihlerini belirlemenin zor olacağını belirtmiştir (Hodgson, 2004, s.314-315).

### 1.3. Yeni Kurumsal İktisat Yaklaşımı

1980'lerde dünya ekonomilerinde mevcut olan karmaşık yapı içerisinde, Ronald Coase, Armen Alchian, James Buchanan, Gordon Tullock, Mancur Olson, Oliver Williamson, Douglas North ve Thomas Sargent gibi pek çok iktisatçı mülkiyet hakları, hukukun ekonomik analizi, kamu tercihi, anayasal iktisat, kolektif eylem, işlem maliyetleri, asil-vekil problemi, sözleşmeler ve karşılaştırmalı ekonomi gibi konularda görüşlerini yazmışlardır. Bütün bu iktisatçıların yaptığı çalışmaların ana teması, Neoklasik iktisadın savunularına eleştirel bir yaklaşım geliştirmektir. Ortak noktaları ise; kurumsal bir çerçeve vermemekle birlikte, kurumları bir araştırma nesnesi olarak sunmak ve herhangi bir kurumsal düzenlemenin ekonomi üzerindeki etkilerini açıklamaktır.

Yeni Kurumsal İktisat (YKİ) terimi, daha sonraları pek çok makale, kitap ve yazıda yer almasına rağmen, 1984'den önce Econlist literatüründe yer almıyordu. Editörler tarafından YKİ içerisinde sayılan başlıca inceleme konuları olarak; Mülkiyet Hakları, İşlem Maliyetleri, Ekonomik Evrim, Anayasal Seçim, Kolektif Eylem, Kamu Tercihi, Ekonomik Sözleşme Teorisi, Modern Avusturyan iktisat, Ekonomik tarih için Yeni Kurumsal İktisat başlıklarında toplanabilirdi (Richter, 2005). Ancak bu başlıklar içerisinde çalışmada açıklamalar yapılacak olan en önemli iki tanesi işlem maliyetleri ve mülkiyet haklarıdır. Çünkü Kurumsal İktisadın piyasaların işleyişini düzenlemek için kurumlara ihtiyaç duyulduğu görüşünün pratik uygulama alanı, işlem maliyetleri ve mülkiyet



hakları konularında kendisini ifade etmektedir. Ayrıca neoklasik iktisadın da işlem maliyetleri ve mülkiyet hakları konularında öngörülerini vardır. Piyasaların işleyişi konusunda önemli olan bu iki konunun, çalışmamızda açıklanması gerektiği düşünülmektedir.

Yukarıda da değindiğimiz gibi, piyasaların dengeli işleyişi için kurumlar gerekli unsurlardır. Bu kurumlar içerisinde YKİ'nin temel inceleme konusu olarak belirlediği temel kurumlar; insan etkileşimleri sonucu oluşan yasal, politik, sosyal, eğitim ve kültür gibi kurumlardır (Hodgson, 2009). YKİ'nin, bu kurumların ekonomik sistemi veya piyasaların işleyişini açıklayabileceği konusundaki öngörülerini, ekonomik sistemin diğer sosyal sistemlerden bağımsız olduğuna inanan diğer ekonomistler tarafından da desteklenmiştir (Wang, 2003).

Düşünsel temelleri Coase'un 1937'de yazdığı "The nature of the firm" eseriyle başlayan "Yeni Kurumsal İktisat" teriminin mucidi Oliver Williamson'dur. Teoriyi önceki kurumsal iktisattan ayırt etmek üzere işlem maliyetleri konusu analize dahil edilmiştir (Coase, 2012). Williamson, "Markets and Hierarchies" kitabında "kurumsal sorunu" klasik iktisadın analiz araçlarıyla açıklamaya çalışmıştır. Ona göre; YKİ ve dolayısıyla, YKİ'nin en önemli konularından olan, işlem maliyetleri ve mülkiyet hakları konularının Neoklasik iktisat içinde yer aldığını ve sosyal teoriler için gerekli olduğunu ileri sürmektedir. Chavance (2009) çalışmasında Williamson'un kitabının temel temalarından birinin, hangi kurumların Yeni Kurumsal İktisadın

inceleme alanına dahil edilmesi gerektiği ile ilgili olduğunu ileri sürmüştür (Chavance, 2009).

YKİ: Sosyal, politik ve ticari hayattaki kurumları anlamaya çalışan ve hukuk, sosyoloji, siyaset, organizasyon teorisi gibi disiplinleri birleştiren disiplinler arası bir girişimdir. YKİ'nin hedefi kurumların ne olduğunu, nasıl ortaya çıktığını, nasıl çalıştıklarını, nasıl değişip geliştiklerini açıklamaktır. Eski Kurumsal İktisatta (EKİ) olduğu gibi metodolojik bireyciliği benimsemiştir (Klein, 1999).

Hem eski hem de yeni Kurumsal İktisatçılar, Neoklasik İktisat diye de adlandırılan genel ekonomik teorinin, gerçek dünyada neler olduğu ile ilgili bir şey söylemeksizin, soyut teorileri ileri sürerek güçlü bilimsel temeller oluşturduğunu ve böylece hakkında makaleler, kitaplar yazılarak pek çok üniversitede ders haline geldiğini belirtmişlerdir. Oysa gerçek dünyada ne olup bittiği gerçekten önemli bir konudur. Lionel Robbins'ın ilk baskısı 1932 yılında yapılan "An Essay On The Nature and Significance Of Economic Science" kitabında ekonominin tanımını: "Kaynaklar ve alternatif kullanım alanları arasındaki ilişkileri belirleyen insan davranışlarıyla ilgilenen bir bilim dalı" olarak yapmıştır (Coase, 2012).

Eski kurumsal iktisat yazınında olduğu gibi Yeni Kurumsal İktisat da, bu genel ve geçerli kabul edilen Neoklasik teorinin soyut kaldığını ileri sürmüştür. Ancak EKİ, Klasik ve Neoklasik iktisadın varsayımlarını açıkça soyut kabul edip reddederken YKİ bunları soyut kabul etmekle beraber kabul etme eğilimi taşımaktadır. YKİ'nin önemli temsilcilerinden Coase ve North, Neoklasik teoriye bağlı

kalmaksızın çalışmalarını yürütmelerine rağmen ekonomik sistemi açıklamak için Neoklasik analiz araçlarını kullanmışlardır. Özellikle işlem maliyetleri, belirsizlik, sınırlı rasyonellik konularında kurumsal düzenlemeleri kabul etmişlerdir.

YKİ hareketi daha çok Politik Ekonomi bilimi alanında faaliyet göstererek devlet teorisi, kamu yönetimi, devlet organizasyonu, uluslararası kuruluşlar gibi konularda etkili olmuştur. Bu konulardaki öngörülerini özellikle Neoklasik teoriden işlem maliyetleri ve sınırlı rasyonellik kavramları sebebiyle sapma gösterir (Richter, 2005).

YKİ, standart Neoklasik iktisadın tam bilgi, rasyonellik ve işlemlerin anlık ve maliyetsiz olduğu varsayımlarını terk eder. Bunun yerine YKİ, bireyin eksik bilgiye ve sınırlı kapasiteye sahip olduğunu, bu nedenle de beklenmedik olaylar ve çıktılar hakkında belirsizlikle karşı karşıya olduğunu, bilgi edinme ve işlem konusunda maliyete katlandığını söyler. Bu risk ve işlem maliyetlerini azaltmak için toplumlar, resmi ve gayri resmi kurumları oluşturmuştur. Bu kurumlar, aynı zamanda piyasa ekonomilerinin performansını da belirleyecektir. YKİ, yine bu kurumların nasıl değiştiğini, nasıl düzenlendiğini ve oyunun kurallarının (anlaşmalar, yasalar) nasıl hareket ettiğini inceler. Bunu yaparken de Neoklasik iktisadın analiz araçlarını kullanmıştır. Neoklasik iktisat, ekonomideki değişim sürecini açıklamaz. YKİ ise insan davranışlarını, inançlarını, teşviklerini, normları vb. anlayarak ekonomik değişim sürecini açıklamaya çalışmıştır. Değişim sürecini açıklamak için Neoklasik

iktisattan farklı analiz araçları ve metodolojilerin geliştirmesi gerekmektedir.

YKİ, Neoklasik iktisadın statik olan analizini dinamiğe çevirme potansiyeline sahiptir. Ancak North'a göre; ekonomik değişimi anlamak ve ekonomik performansı arttırmak için oyunun temel kurallarını, alışkanlıkları vb. anlamak yeterli değildir. Aynı zamanda insanların bu inançları nasıl edindiğini ve nasıl öğrenme süreci geçirdiklerini de bilmek gerekir (Menard & Shirley, 2005).

YKİ, kullanışlı uygulamalar geliştirmek için ne tür kurumların gerektiği konusunda önerilerde bulunur. Örneğin: 1980'lerde varılan Washington konsensüsü, gelişmekte olan ülkelerin banka sistemlerini, kamu girişimlerini ve vergi reformlarını liberalleştirmek konusunda bir anlaşma sağlamışır. Bununla beraber bu liberalleşme ciddi bir istikrarsızlık, eşişsizlik ve verimsizlik meydana getirmiştir. Çünkü bu düzenlemeler yasal yapıda değişiklik olmadan, hükümet düzenlemeleri ve kuralları ile yapılmıştır. Oysa YKİ, bu istikrarsızlıkları giderecek kurumsal yapılar hakkında öngörülerde bulunmuştur.

YKİ, ekonomik teoriyi kurumsal analiz ile birleştirmektedir. EKİ'nin aksine YKİ'de genel ekonominin rasyonellik ve kişisel çıkar öngören bireycilik yaklaşımları ile bir bağlantısızlık söz konusu değildir. Bunun yerine YKİ ekonomik faaliyetlerin işlem maliyetleri ve kolektif hareket ile şekillendiğini ileri sürer. Buradaki işlem maliyetlerinin kaynağı belirsizliklerdir. Bu işlem maliyetlerinin uygun kurumlar oluşturmak suretiyle azaltılabileceğini ileri sürer (Azfar, 2006).

YKİ'nin öngörülerini üzerinde büyük anlaşmazlıklar bulunmaktadır. YKİ çağdaş Neoklasik iktisadın metodolojisine itiraz etmese de bazı önemli değişiklikler önermektedir. Örneğin: Genel olarak sivil toplum süreçlerinin etkinliği ve piyasalara olumlu bir bakış sergilerken, buna karşın devlete ya da hükümete negatif bir bakış ortaya koymuştur. Bu görüşte sadece ekonomik piyasalar değil gelenekler, normlar ve sosyal kurumlar da ekonomik etkinliği arttıran bir unsur olarak karşımıza çıkar (Dollery, 2001).

YKİ ile ilgili bir organizasyon yapmak için oyunun kurallarını veya arka plan kısıtlamaları veya bireysel davranış rehberini ayırt etmek gerekir. Bunlar: Anayasalar, yasalar, mülkiyet hakları gibi açık kuralların yanı sıra, sosyal kurallar ve normlar gibi örtülü kuralları da içerir. Bu arka plan kuralları kimse organize etmemiştir. Kendiliğinden oluşur. Oysa kurumsal düzenlemeler; firmalar, uzun dönemli sözleşmeler, kamu bürokrasisi ve kar amacı gütmeyen kuruluşlar tarafından sağlanır (Klein, 1999). Oyunun iki tür kuralı vardır. Birincisi: Devlet tarafından yazılan ve uygulanan resmi kurallar. İkincisi ise: Yazılı olmayan ve toplum tarafından uygulanan enformel kurallardır (Azfar, 2006).

North, YKİ'nin Neoklasik ekonomiden temel farklılıkları ile gelişme problemi üzerinde durduğu makalesinde; YKİ'nin, kurumları ekonomi içerisine, teori olarak dahil etmeye çalıştığını ileri sürer. Diğer pek çok teorinin Neoklasik teoriyi yıkmaya çalışırken YKİ'nin Neoklasik teori üzerine inşa edildiğini ileri sürer. North aynı çalışmasında, YKİ'nin Neoklasik iktisat ile kıtlık sebebiyle oluşan rekabet önermesi

sayesinde uyuştuğunu söyler. Kısıtlar altında seçimi, ekonomi biliminin temeli olarak görmüştür. Ona göre; fiyat teorisi, kurumsal analizin önemli bir parçasıdır. Görelî fiyatlardaki değışiklikler, kurumların değışmesi için önemli bir güçtür. Bu görüşü Neoklasik iktisat ile birleştirmek için rasyonellik önermesine bakmak gerektiğini söyler. Buradaki kısıtlamada kurumlar önemli bir rol oynar ve kurumlarda işlem maliyetlerinin üretim maliyetine olan etkilerinde önemlidir. Burada etkin olmayan piyasalar görüşü YKİ açısından oldukça önemlidir. Coase'un bu konuda şunu söylediğini belirtmiştir: "İşlemler en düşük maliyetle gerçekleştikçe piyasalar etkinleşecektir." Çünkü işlem maliyetleri azaldıkça geliri maksimize edecek kurumsal düzenlemeler de artacaktır (North, 1992).

Poirot (2002) çalışmasında, YKİ'nin özellikle üzerinde çalıştığı diğeri bir konunun, farklı ülkelerdeki farklı kurumsal yapılarla elde edilen farklı ekonomik performansların açıklanması olduğunu söyler. Böylece bazı ülkelerin neden daha iyi büyüme performansı gösterdiği konusu açıklanır. Bu kapsamda piyasaların etkin çalışmasını sağlayacak kurumların inşası sürecinde ortaya çıkan zorluklar ve sorunlar üzerinde çalışarak diğeri teorilerin asimetric bilgi ve eksik rekabet varsayımları üzerine odaklanmıştır (Poirot, 2002).

Bu bölümün son kısmında Eski Kurumsal İktisat ile Yeni Kurumsal İktisat yaklaşımlarının benzer yönleri ile farklılıklarını bir tabloda özetleyecek olursak:

**Tablo 2 Eski Kurumsal İktisat ile Yeni Kurumsal İktisat yaklaşımlarının benzer yönleri ile farklılıkları**

<b>ESKİ KURUMSAL İKTİSAT</b>	<b>YENİ KURUMSAL İKTİSAT</b>
<b>FARKLILIKLAR</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Bireyler, kurumların oluşturduğu düzene göre davranan varlıklardır.</li><li>• İnceleme alanı dar kapsamlıdır.</li><li>• Klasik ve Neoklasik İktisatın öngörülerini soyut kabul edip reddetmiştir.</li><li>• Çalışmalarında daha çok bireysel davranışa odaklanmışlardır.</li><li>• Neoklasik teorisinin Rasyonellik ve kişisel çıkar öngörülerini reddeder.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kurumların işleyişleri bireysel davranış ile açıklanmaya çalışılır.</li><li>• Bütün piyasaların işleyişini konu olarak geniş bir inceleme alanı sunmuşlardır.</li><li>• Klasik ve Neoklasik İktisatın öngörülerini soyut kabul etmiş ancak reddetmeyerek ekonomik sistemi açıklamak için Neoklasik analiz araçlarını kullanmışlardır.</li><li>• Çalışmalarında daha çok Politik Ekonomi alanında faaliyet göstermişlerdir.</li><li>• Kurumsal analiz, rasyonellik ve kişisel çıkar öngören bireycilik yaklaşımlarını da içerir.</li></ul>

### **BENZERLİKLER**

- Her iki görüşte, iktisadın diğer sosyal bilimlerden daha fazla faydalanması gerektiğini savunurlar. Çünkü Kurumsal İktisat için önemli olan insan davranışlarını açıklamaktır. İnsan davranışları da sadece iktisat bilimi ile açıklanamaz.
- Her iki düşünce de iktisadi olayları statik değil dinamik bir durum olarak görmüştür. Bu nedenle iktisadi olaylar tarihsel süreç içerisinde açıklanmalıdır.
- Her iki düşünce de iktisadın metodolojik açıdan evrimci bir bilim olması gerektiğini düşünmüşlerdir.
- Her iki düşünce de Neoklasik Teorinin önermelerinin soyut nitelikte olduğunu belirterek eleştirmişlerdir.

## **1.4. Yeni Kurumsal İktisat Yaklaşımının Temsilcileri Ve Temel Özellikleri**

Bu bölümde, yukarıda özelliklerinden bahsettiğimiz Yeni Kurumsal İktisat yazınının temel inceleme konularına ve öncü temsilcilerinin görüşlerine kısaca yer vereceğiz. Bu kapsamda, Yeni Kurumsal İktisat terimini ilk olarak kullanan ve isim babası olarak kabul edilen Oliver Williamson'ın görüşleri ile Kurumsal İktisat analizine işlem maliyetleri konusunu dahil ederek Yeni Kurumsal İktisada hayat verdiği kabul edilen Ronald Coase'un fikirlerine yer vereceğiz. Bunların yanı sıra Yeni Kurumsal İktisadı diğer okullardan ayıran bir diğer konu olan sözleşmeler ve Mülkiyet Hakları kavramlarına yer vereceğiz. Bu kavramların her biri ayrı bir araştırma konusu olmakla beraber, Yeni Kurumsal İktisat Okulu ile önem kazanmaya başlamaları sebebiyle çalışmada kısaca değinilecektir.

### **1.4.1. Ronald Coase ve İşlem Maliyetleri**

Coase'a göre Neoklasik teori; firmayı kişiselleştirerek tam bilgi, rasyonel birey, kısıtlanmamış piyasa mübadelesi ve iyi tanımlanmış mülkiyet haklarının varlığı altında, basitçe kar elde etmeyi sağlayan birer "kara kutu" olarak tanımlamıştır. Oysa Ronald Coase 1937 yılında yazdığı "The Nature Of The Firm" adlı eseriyle firmayı ilk kez mikro ekonomik temeller üzerinden derinlemesine incelemiştir (Coase, 2012). Daha sonra diğer Yeni Kurumsal İktisatçıların çalışmalarıyla da firma: Gelişmiş piyasalarda var olan mülkiyeti koruma ve mülkiyetin el değiştirmesi ile ilgili maliyetleri etkileyen bir kurum olarak tanımlanmıştır (Kama, 2011).



Firmaları ayrıntılı bir biçimde inceleyen Yeni Kurumsal İktisatçılar; fiyatlama süreci, üretim kararları ve rekabet koşullarına ilişkin değişikliklerin piyasaların işleyişi üzerindeki etkisine odaklanmışlardır. Böylece geliştirilen firma teorisi ile piyasalarda yapılan işlemlerin maliyetlerini azaltacak kurumlar tanımlanmıştır.

Bu kapsamda Coase (2012) çalışmasında, ekonomik sistemin verimliliğinin uzmanlaşmaya bağlı olduğunu belirtmiştir. Ancak uzmanlaşma; mülkiyetin el değiştirmesi sırasındaki maliyetleri, yani işlem maliyetleri, düşükse mümkün olabilecektir. Daha çok uzmanlaşma, sistemi daha verimli hale getirecektir. Sistemdeki değişim maliyetlerinin azalması, ülkedeki kurumlara, yasal yapıya, politik, sosyal, eğitim ve kültürel sistemin yapısına bağlıdır. Kurumlar ekonominin performansını yönetir ve YKİ için önemli inceleme alanı oluşturur (Coase, 2012).

Coase'un, içinde girdi ve çıktıların gerekli marjinal şartları sağlayarak karı maksimize ettikleri bir kara kutuya benzettiği firmanın, işlem maliyetlerini azaltan bir unsur olarak ortaya çıkması piyasadan ziyade, belli bir hiyerarşi altında (hükümet veya kural hiyerarşisi) mümkün olabilecektir. Coase'a göre işlem maliyetlerinin seviyesi, kurumsal yapıya bağlıdır. Coase, işlem maliyetlerinin hükümetler tarafından oluşturulmuş somut ve yasal kurumlar tarafından belirleneceğini söylerken North, bu somut ve yasal kurumları oluşturan politik yaklaşımın (Sağcı, Solcu, Liberal vb.) daha önemli olduğunu belirtmiştir (Menard & Shirley, 2005).

İşlem maliyeti, değişim ilişkilerini dikkate alarak, ekonomik sistemin ya da fiyat mekanizmasının işlemesi ile ilgili bir maliyettir. Teorisyenler işlem maliyetlerini iki yolla açıklar. Birincisi, işlem maliyetleri kavramını mülkiyet hakları ile tanımlayan dar bir yaklaşımdır. İkincisi ise; modern piyasa ekonomisinin temel kavramlarını oluşturmak ve sürdürmek için katlanılan maliyetlere odaklanan bir yaklaşımdır. Rasyonel ekonomik birey, işlem maliyetlerini azaltmak için, Coase'un çalışmalarında tanımladığı iki temel kurum olan, piyasa ve hiyerarşilerden en ucuz olanını kullanacaktır (Dollery, 2001).

Coase'a göre bir organizasyonun sınırları sadece üretim teknolojisine değil, işlem maliyetlerine de bağlıdır. Piyasa mekanizması; fiyatların keşfi, sözleşmelerin müzakere edilmesi gibi maliyetleri içerir. Ancak ekonomik örgütlenmeler ya da kurumlar bu maliyetleri azaltır.

Williamson da, işlem maliyetlerini azaltmak için öncelikle sözleşmelerdeki eksiklikleri giderecek kurumsal yapılanmanın tamamlanması gerektiğini söylemiştir. Bu amaçla geliştirdiği yönetim konsepti, sözleşmelerdeki eksiklikleri giderecek kurumsal düzenlemeleri tanımlayan İşlem Maliyetleri Ekonomisi konusunu geliştirmiştir. Tam rekabetçi genel denge modellerinde sözleşmeler tamamlanmış olarak kabul edilir. Ancak gelecek tam olarak bilinmemektedir. Bu belirsizlik içinde risk faktörünü barındırır. İşlem Maliyetleri Ekonomisi, tüm sözleşmeleri kompleks ve eksik olarak kabul eder (Klein, 1999).

İşlem maliyetleri konusunda çalışmalar yapan bir diğer önemli Yeni Kurumsal İktisatçı da, Douglas North'dur. North (1992) çalışmasında, işlem maliyetlerinin temel sebebi olarak eksik bilgi ve sınırlı zihinsel kapasiteyi (rasyonalite) saymıştır. North'a göre bilgi, asimetrik ve tam olmadığından işlemler maliyetlidir. Kurumlar, eksik ve asimetrik olan bilgiyi tamamlayarak insanlar arasındaki etkileşim belirsizliklerini azaltmak için oluşturulmuştur. Oysa Neoklasik varsayımda işlemler maliyetsiz olduğundan piyasalar etkindir. İşlem maliyetleri olduğunda bu kurumsal bir sorundur. İşlemler, kurumlar ve mülkiyet hakları, milli gelirin önemli bir parçasını oluşturduğundan piyasaların etkinliğinin önemli belirleyicileridir (North, 1992).

Bunların dışında işlem maliyetleri konusunda çalışmaları bulunan Oliver Williamson, başlangıçta sadece piyasaların ve devletin olduğunu ancak işlem maliyetleri sebebiyle firmaların ortaya çıktığını belirtmiştir (Chavance, 2009). Yine Hayek'in görüşüne göre; bilgi kısıtlamaları, merkezi planlı ekonomilerin en önemli problemidir. Merkezi planlı, ekonomiye ilişkin tam bilgiye asla sahip olamaz. Bu görev, gönüllü bir dizi işlem yapan dağıtılmış ajanlar yani piyasa tarafından yerine getirilir. Piyasa yoksa ekonomiler asla rahatlayıp dengeye gelemez. Hayek'in yazılarından etkilenen Kornai'nin de; firma yöneticileri, mağaza sahipleri ve tüketicilerin bilgi hataları sebebiyle merkezden planlanan ekonomileri kıtlık ekonomisi olarak tanımladığını belirtmiştir. Bu kıtlığı aşarak piyasaların etkin çalışmasını sağlamak için se; bireylere tam bilgi sağlayacak işlemlerin maliyetsiz olarak gerçekleşmesi gerekmektedir (Poirot, 2002).

## 1.4.2. Eksik Sözleşmeler ve Mülkiyet Hakları

Yeni Kurumsal İktisat, eksik sözleşmelere verdiği önem nedeniyle diğer iktisat okullarından ayrılmaktadır. Sözleşmelerin kurulmasında mülkiyet haklarını belirleyen yasal yapı ile eksik bilginin varlığı sözleşmeleri eksik hale getirmektedir. Oysa Neoklasik teori yapılan sözleşmelerin tam olduğunu kabul eder. Ancak gerçek dünyada var olan belirsizlikler, sözleşmelerin tarafları arasında bazı riskler ortaya çıkarmaktadır. Bu şekilde içeriği açıkça belirtilmeyen, ancak tarafların bildiği varsayılan sözleşmelere “örtük sözleşmeler” denmektedir. Bu tür sözleşmeler tamamlanmamış olarak kabul edilir (Kama, 2011). Yeni Kurumsal İktisat yaklaşımının en önemli temsilcilerinden birisi olan Oliver Williamson, sözleşmelerin bu şekilde tamamlanamaması durumunu “sınırlı akılcılık” ile açıklamaya çalışmıştır (Williamson, 1985). Williamson, Neoklasik İktisat yazınında firma ile ilgili bir açıklamanın olmadığını belirterek Coase tarafından başlatılan firmanın varlığı ile ilgili çalışmaları bir adım ileriye götürmüş, uygun fiyatları arama ya da sözleşme yapma ile ilgili olan maliyetleri kapsayan işlem maliyetlerini, fiyat mekanizmasını kullanarak açıklamıştır (Chavance, 2009).

Firma teorisi; endüstriyel organizasyonlar, anti tröst ve ekonomik organizasyon gibi mikro ekonomik konularla ilgilenen Williamson, çalışmasında, toplumsal analizi dört düzeyde incelemiştir (Williamson, 2000):

1. Düzeyde: Törelere, gelenekler, normlar gibi enformel kurumlar vardır. Din ve Kültürü de kapsayan bu kurumlar; spontane gelişmiştir, sosyal teori ile ilgilidir ve çok yavaş değişir. Ekonomistler bu seviyeyi analizlerinde veri olarak alırlar. Atalete sahip bu kurumlar bir toplumun varlığını simgeler. Toplumlar bu değerlerini korumak için önlemler alırlar.
2. Düzey: Kurumsal ortam olarak adlandırılır. Anayasalar, yargı, politika, bürokrasi gibi yasal kısıtlamalar vardır. Bu kurumların mülkiyet haklarının tanımlanması, sözleşme yasalarının uygulanmasını sağlamak gibi önemli özellikleri vardır. Buradaki yapılar kısmen evrimsel süreçlerin ürünüdür. Tasarım olanakları vardır. Bu kurallar ekonomide verimlilik sağlar. Yani oyunun kurallarıdır. Otoriteyi farklı kurumlara dağıtarak (yasama, yürütme, yargı, bürokrasi vb.) sistemi tasarlayan araçlar içerir.
3. Düzey: Sözleşme yasalarını tanımlayan ve uygulanmasını sağlayan yönetim kurumlarıdır. Mükemmel işleyen bir hukuk sistemi gerektirir. Sözleşme esnasında yaşanacak çatışmaları azaltmak, karşılıklı kazanımlar sağlamak üzere işlem maliyetlerinin azaltılması gündeme gelir. Buradaki işlem analizin temel birimidir. Burada yönetim belli teşvikleri yeniden yapılandırır. Yönetişimin bu yapısal analizi bize 4. düzeyi verir.
4. Düzey: Neoklasik analiz düzeyidir.

İşlem maliyetlerine sebep olan sözleşmelerin yapılma sebebi, mülkiyet hakkının el değiştirmesidir. Mülkiyet Hakları, YKİ'nin önemli bir inceleme konusudur. Mülkiyet hakları, bireysel teşvikleri belirleyen anahtar faktördür. Dollery (2001) makalesinde, Coase'un işlem maliyetleri olmadan mülkiyet haklarının tahsisinin verimliliği etkilemeyeceği görüşünü yanlış bulmuştur. Çünkü; Coase işlem maliyetlerini sıfır kabul ederken ona göre işlem maliyetleri vardır ve mülkiyet hakları verimliliği etkiler (Dollery, 2001).

Piyasa ekonomisinin sağlıklı gelişmesi için Coase'a göre hukuk kuralları önemli bir rol oynar. Devlet, Özel mülkiyeti koruyarak ve sözleşmeden doğan yükümlülüklerini yerine getirerek piyasa ekonomisinin işleyişini sağlar. Örneğin icra işlemleri inandırıcı değilse ve çok maliyetli ise ekonomik performansı kötü etkileyecektir. Etkin bir hukuk sisteminin varlığı, sözleşmelerin uygulanmasını garanti ederek karlı işlem sayısını artırır (Menard & Shirley, 2005).

Bu nedenle, mülkiyet haklarını incelemeyen bir piyasa sistemini incelemek mümkün değildir. Mülkiyet hakları; piyasada kimin, nasıl, ne kadar vb. işlemleri yapacağını belirler. Yine benzer şekilde hane halkı; eğitim sistemini emek arzını, tüketimi vb. unsurları belirleyen temel unsurdur. Bunun gibi düzenleyici kurumlar, anti tröst yasalar, hukuk sistemi, birey ve firmanın kararlarını, dolayısıyla ekonomik aktiviteyi doğrudan etkileyen yapılardır (Wang, 2003).

Ekonomik aktivite üzerinde sağladıkları bu etki nedeniyle Yeni Kurumsal İktisatçılar kaynaklar üzerindeki mülkiyete büyük önem verirler. YKİ'nin mülkiyet odaklı çalışmalarının iki gerekçesi vardır:

- i. Kaynakları kontrol etmeyi sağlayan mülkiyet sisteminin nasıl geliştiğini, korunduğunu ve bozulduğunu açıklayabilmek,
- ii. Mülkiyet üzerinde sağlanan bu kontrol yapısını, hem yarattığı iktisadi sonuçlar açısından, hem de iktisadi davranışların organizasyonu bağlamında inceleyebilmek.

Bu açıklamaların ardından sonraki bölümde, Yeni Kurumsal İktisadın, Mülkiyet Haklarını belirleyen ve mülkiyetin el değiştirmesini sağlayan sözleşmelerin ve işlemlerin maliyetini düşürecek kurumların neler olduğuna ve bu kurumlardaki değişimlerin etkilerine bakacağız.

### **1.5. Kurumsal İktisat Bakış Açısıyla Kurum Ve Kurumsal Değişim**

Kurumların varlığını öğrenmek, Kurumların nasıl tanımlanacağını ve kurumsal değişimlerin nasıl ölçüleceğini belirlemek, bilim insanları için önemli olmakla beraber, YKİ çalışmasının da en zor konularından biri olmuştur. Çünkü kurumlar, ekonomik ve sosyal ajanların zihninde var olan bazen açık, bazen örtülü bilgiden ibarettir. Açık olan bilgi ya da fiziksel yapılar, yapıldıklarında hemen fark edilir. Ancak kurallar, normlar gibi yapılar görünmez kurumlardır. Ancak davranışlarda ortaya çıkar (Menard & Shirley, 2005).

Kurumların bu karmaşık yapısı bizim kurumlar hakkında çok az bilgiye sahip olmamıza neden olur. Neoklasik iktisat, kurumları analizinde dikkate almamıştır. Oysa kurumlar, ekonomi için önemlidir ve ekonomik teorinin analiz araçlarına duyarlıdır (Williamson, 2000).

Kurumsal çevrenin çerçevesini insan eylemi oluşturur. Kurumlar, gündelik yaşam için bir form sağlayarak belirsizliği azaltır, bireysel seçimleri tanımlar ve insan davranışlarına sınırlamalar getirir. Rekabetçi bir takım oyununda oyunun kurallarıdır. Bütün bu kurallar, tanımlar ve sınırlar, bireysel tercihten çok kolektif eylem sonucunda kendiliğinden ortaya çıkar.

Klein (1999) çalışmasında, bir yönetim yapısı olarak ele aldığı kurumların, piyasalar ve hiyerarşiler gibi diğer kurumlar arasında düzenleyici yapılar olarak karşımıza çıktığını söylemiştir. Saf spot piyasalarda basit işlemler yapılır ve bu nedenle kurumlara ihtiyaç duyulmaz; ancak ürün ve girdi piyasaları fiyat mekanizmasının işlediği karmaşık yapılardır. Bu karmaşık yapıda ilişkileri düzenlemek yatırım teşviki ve koruma sağlamak için kurumlara ihtiyaç vardır (Klein, 1999).

Toplumların evrimi, toplumsal kurumların gelişmesine sebep olmuştur. Fakat toplumların lokal deneyimleri farklı kurumları ve zihinsel yapıları oluşturmuştur. Bu kurumsal farklılık sadece aynı ekonomik sistem içerisinde değil; farklı ekonomik sistemler içerisinde de zihinsel yapısı birbirinden farklı kurumlar meydana getirmiştir. North (1992) çalışmasında, serbest piyasa ekonomilerindeki ekonomik



ve politik kurumların esnek, ancak merkezi planlı ekonomilerdeki kurumların katı olduğunu söylemiştir.

Kentleşme, dışsallıklar, bağımlılıktan kaynaklanan güvensizlik ve toplumsal organizasyonlardaki (aile gibi) radikal değişiklikler, yeni sosyal problemler doğurmuştur. Yaşanan ekonomik gelişmelerle birlikte bu sorunlar kısmen çözülmüş, kısmen değişmiştir. Özellikle gelişmekte olan toplumlar bu sorunların çözümüne yönelik olarak devlet yapılanmasını hukuksal ve operasyonel olarak değiştirme eğilimine girmiştir. Bütün yapılanmalarda kurumlar, bireysel ve toplu etkileşimin kuralları olarak görülmüştür. Daha önce de ifade ettiğimiz gibi bireysel davranış üzerinde kısıtlar inşa ederek insanların birbiriyle etkileşimini düzenler. Bu kurumlar formel olabildiği gibi enformel de olabilir. North (1992) çalışmasında kurumlar ile kuruluşlar arasında bir ayrım yapmak gerektiğini söylemiş ve Kurumları, oyunun kuralları; Kuruluşları ise, oyuncular olarak tanımlamıştır. Ortak bir amaç için bir araya gelen kuruluşlar; siyasi parti, senato, şehir gibi siyasal organları; firma, sendika, çiftlik, kooperatif gibi ekonomik organları; kilise, dernek, kulüp gibi sosyal kurumları; okul, üniversite gibi eğitim kurumlarını ifade eder (North, 1992).

Chavance (2009) makalesinde formel kurumları, yasalar, anayasalar, tüzükler, yönetmelikler, antlaşmalar, vb. kurallar olarak; enformel kurumları ise davranış kalıpları, alışkanlıklar, toplumsal ritüeller, inanç sistemleri, ahlak kuralları vb. davranış kalıpları olarak tanımlamıştır (Chavance, 2009). Richter (2005) çalışmasında,

kurumların Nash Dengesi<sup>4</sup> ile açıklanabileceğini söylerken, Williamson ve North'un kurumları açıkça işlem maliyetlerini azaltan yapılar olarak tanımladığını belirtmiştir (Richter, 2005). Menard ve Shirley (2005) çalışmasında da kurumları; sözleşme ilişkilerini düzenleyen yazılı kurallar, toplumu yöneten yasalar, yazılı olmayan davranış kuralları ve inançlar ile mülkiyet hakları işlem maliyetleri gibi yasal yapılar olarak tanımlamıştır (Menard & Shirley, 2005).

Özveren (2007) çalışmasında, Veblen'in kurumları, kültürel yapılar olarak tanımladığını belirtmiştir. Kurumsal değişimde asıl olan kültürel dürtülere verilen içgüdüsel tepkilerdir. Bu süreç, söz konusu tepkilerin yaygın toplumsal alışkanlıklar ve etkinlikler olarak kurumsallaşması ile işler. Çeşitli kültürel güdülere verilen değişik, ancak kaynağı aynı olan tepkiler düşünce ve davranış alışkanlıkları olarak kurumsallaşır ve zaman içinde evrilir. Bu evrim sürecinde görece devingen ve yapıcı olan teknolojik kurumlar, görece durağan ve tutucu olan törensel kurumlara göre daha hızlı evrilir. Buna göre kurum: Kimi zaman kendiliğinden gelişen, kimi zamanda ortaklaşa tasarlanmış davranış biçimleridir. Bu şekilde oluşan kurumlar, ortaklaşa etkinliklerin ürünü olarak herkesi kısıtlar ve denetler. Böylece aslında herkese daha güvenli ve kararlı bir yaşam alanı sunar.

---

<sup>4</sup> **Nash Dengesi:** Oyun Teorisi'nin en önemli araçlarından biri olan Nash dengesi, oyuncuların belli özellikler taşıyan strateji seçimlerine verilen isimdir. Her oyuncu, oyun içinde elinde olan eylemlerden birini seçmiş olsun, ve tüm oyuncuların böyle bir seçim yaptığını düşünelim. Bir oyuncu için seçilmiş eylem, diğer oyuncuların seçtikleri eylem gözetildiğinde oynanabilecek (getiri anlamında) en iyi eylem ise, ve bu özellik tüm oyuncular için sağlanıyorsa, bu eylemler bir *Nash Dengesi* oluşturur.

Bu noktada kurumlar, bireyin tek başına ulaşamayacağı amaçlara ulaşmasını olası kılar (Özveren, 2007, s.216).

Hodgson (2006) çalışmasında kurumları ek özelliklere sahip bir sistem olarak tanımlamış ve organizasyonları özel türde kurumlar olarak nitelendirmiştir. Bu özellikler (Hodgson, 2006);

- i. Organizasyonlar, kendi sınırlarını oluşturup, üye olanları üye olmayanlardan ayırt ederler.
- ii. Organizasyon şeması ile yetki ve sorumlulukların kimde olduğu açıkça tespit edilir.
- iii. Organizasyondaki emir komuta zincirleri, organizasyon dışında da yetki ve sorumluluğun kimde olduğunu belirler.

YKİ, bireylerin mevcut bilginin tamamına sahip olmadığı için, sınırlı rasyonellik varsayımını benimsemiştir. Nüfus, teknoloji, ideoloji, gelir seviyesi, yaşam çevresi vb. dışsal etkenlerdeki kalıcı değişiklikler görece fiyatları değişime uğratmaktadır. Aktörlerin bu değişiklikleri kavraması gerekir. Bu kavrama düzeyi alternatif kurumsal düzenlemelerin varlığı altında daha etkin olabilir. İşte kurumların, daha önce belirtilen, insan etkileşimini arttırmak konusunda yaptıkları katkının yanı sıra bir diğer önemli işlevi de insanların rasyonel karar almalarını sağlamak konusunda yaptıkları katkıdır (Richter, 2005).

Bireysel davranış ve etkileşim ile planlanarak oluşturulan kurumların yanı sıra öngörülmeyen pek çok kurum da kendiliğinden ortaya çıkmıştır. Bireysel davranışlarla oluşan kurumlar anlayışı, rasyonel birey varsayımının bir sonucudur. Mevcut doğal düzen üzerinde bir

dizi orijinal kurumlar, sosyal normlar ve kurallar kendiliğinden oluşmuştur. Oyun teorisinde de olduğu gibi bazı kurallar ve normlar başlangıçta veri olarak kabul edilmiştir. Başka bir deyişle bir kurum olarak piyasalar, başlangıçtan beri vardı. Sonra bazı firmalar işlem maliyetlerini düşürmek için hiyerarşiler oluşturmaya başladı. Buradan da anlaşılacağı gibi piyasanın kendisi, kompleks bir yapısı ve kuralları olan bir kurumdur (Hodgson, 2009).

İlkel toplumlardan beri ekonomik organizasyonu sağlayan kurumlar, toplumların evrimi ve değişimine ayak uyduracak şekilde evrilmiş ve değişmiştir. Kurumların uzun dönemli değişim öyküsü, bireylerin ve grupların değişen koşulları ile açıklanır. Farklı diller, farklı zihinsel yapılar, farklı deneyimler ve farklı zihinsel çevrede gelişir ve içinde bulunduğumuz dünyayı açıklar. Farklı toplumlardaki ortak deneyimler için ortak açıklamalar geliştirebiliriz. Bu açıklamalarda, toplumdaki dil ve zihinsel yapı farklılıkları, gayri resmi kısıtlamaları oluşturur. Bu kısıtlamalar, farklı kültürel yapıları oluşturur ve bütün bu farklılıklar kurumsal çerçevede tanımlanmıştır.

North (1992), Kurumsal değişimin temel özelliklerini şu beş madde ile açıklamıştır:

- i. Ekonomideki kıtlık ve dolayısıyla rekabet nedeniyle bu kurum ve kuruluşlar sürekli etkileşim içerisinde. Bu etkileşim kurumsal değişimin anahtarıdır.
- ii. Bilgi ve beceriye yapılan yatırım kuruluşların rekabet güçlerini arttırır.

- iii. Kurumsal çerçeve, alınan bilgi ve beceriden maksimum faydayı elde eder.
- iv. Algılar oyuncuların zihinsel yapısıyla elde edilir.
- v. Ölçek ekonomileri, tamamlayıcılık ve kurumsal matrisin<sup>5</sup> dışsallık ağları kurumsal değişimi oluşturur.

Menard ve Shirley (2005) çalışmasında, kurumların nasıl ve neden değiştiği ya da ne kadar uzun yaşadığı ile ilgili net bir kanıt olmadığını belirterek kurumlardaki değişimi anlamak için iki soru sorulması gerektiğini belirtmişlerdir. Bunlar: Büyümeye katkı sağlayan kurumların varlığı nasıl sürdürülebilir ve kurumlar ekonomik kalkınmayı desteklemek için nasıl değiştirilir?

YKİ kurumlardaki değişimi evrim teorisi çerçevesinde açıklamaya çalışmıştır. Kurumsal değişim, aktörlerin algıları ve eylemleri ile şekillenen kısıtlı bir süreçtir. Aktörler, kendi rekabetçi pozisyonlarını geliştirmek için kurumsal çerçeveyi geliştirmeye çalışır. Bu gelişimin yönü:

- i. Rekabet ortamında kurum ve organizasyonlar arasındaki etkileşim, kurumsal değişimin anahtarıdır. Ortak hedefler etrafında birleşen bireylerin oluşturduğu grupların nihai hedefi hayatta kalmaktır. Kıtlığın ve rekabetin olduğu bir ortamda hayatta kalmak önemli bir amaçtır.

---

<sup>5</sup> **Kurumsal Matris:** Bir ekonomide gelir dağılımından alınabilecek en yüksek payı veya verimli üretim süreçlerinden en yüksek getiriye elde edecek kişiler olmayı belirleyen fırsat setini tanımlar (Çetin, 2012).

- ii. Organizasyonlar, rekabetçi güçlerini canlı tutmak için sürekli bilgi ve beceri yatırımı yaparlar. Bu bilgi ve beceriler kurumları değiştirecek ve organizasyonların her türlü yeteneğini geliştirecek unsurlardır.
- iii. Kurumsal çerçeve, organizasyonların etkinlik ve verimlilik sağlayacak bilgi ve becerilerini arttırmak için teşvik sağlar.
- iv. Bireylerin ödemeler konusunda yaptığı seçim, onların zihinleriyle algıladıkları şeylerin yorumlanmasıdır. Zihinsel yapı, genetik aklın evrimiyle ortaya çıkar ve etraftaki olayları anlayıp yorumlamaya yardımcı olur. Bireylerin zihinsel yapıları, kültürel miraslardan ve öğrenme kapasitelerinden etkilenir. Böylece farklı bireyler aynı olayları farklı yorumlayarak farklı seçimlerde bulunurlar.
- v. Bir örgütün varlığı kurumsal matrise bağlıdır. Kurumsal matris, sözleşmeler ve diğer ilişkiler üzerine inşa edilmiştir. Ekonominin kapsamı, tamamlayıcılığı, kurumsal matrisin dışsallıkları kurumsal değişimi sağlar.

Kurumsal değişim belirsiz bir dünyada gerçekleşir. İnsanlar bu belirsizliği öğrenerek azaltmaya çalışır. Toplumdaki bu toplu öğrenme; dil, inanç, gizem, kültür gibi belirsizlik içeren konular açıklanarak sadece toplumsal performansı değil aynı zamanda aktörlerin seçeneklerini de açıklamış oluruz. Politik ve ekonomik öğrenme tarafından geliştirilen inanç sistemi, mikro ve makro kuralları, normları, anayasaları, mülkiyet haklarını, kısıtlamaları somutlaştırarak ekonomik performansı şekillendirir. Bu performansın yönünü de kurumsal değişim süreci belirler (Menard & Shirley, 2005).

Kurumsal İktisadi yaklaşımın tarihsel kökenleri, felsefi ve teorik öncülerine ait fikirleri ve tarihi gelişim süreci ile ilgili verilen bilgilerin ardından çalışmanın üçüncü bölümünde Kurumsal İktisadın istihdam ve işsizliğe bakış açısı anlatılarak, Kurumsal İktisadın istihdam politikalarına değinilecektir.

## BÖLÜM II

### KURUMSAL İKTİSAT BAKIŞ AÇISIYLA İSTİHDAM, İŞSİZLİK VE İSTİHDAM POLİTİKALARI

#### 2.1. Ekonomik Aktivite - İşsizlik İlişkisi

Pek çok Makro iktisat teorisi, iki temel problemin çözümü ile ilgilenir. Birincisi: Tam istihdam büyüme oranının belirlenmesi, ikincisi ise; Potansiyel hasılaya oranla cari hasılayı belirleyen fiyat seviyesinin tespit edilmesidir. Bir ekonomideki reel GSMH büyümesinin temel kaynaklarından biri üretim faktörlerinin istihdamındaki değişimlerdir. Yani GSMH daki artış doğal olarak istihdamı arttırıp işsizliği azaltacaktır.

Önde gelen ekonomi teorilerine baktığımızda, Neoklasik İktisat; esnek fiyat ve ücretler varsayımı ile işgücü talebi ve arzının eşit olduğunu, bu nedenle de işgücü piyasalarının sürekli denge durumunda olduğunu kabul eder. Keynesyen İktisat ise ücret ve fiyatların katı olduğunu, bu katılığın makro ekonomik dengesizliklere sebep olacağını ileri sürmüştür. Kurumsal İktisada baktığımızda; hem görünmez elin, hem de Say Yasasının<sup>6</sup> reddedildiğini görürüz. Kurumsal İktisat; esnek fiyat ve ücretlerin deflasyona sebep olacağını ve deflasyonun da işsizlikten daha kötü bir durum olduğunu ileri sürer. Çünkü deflasyon durumunda oluşacak fiyatların sürekli düşme beklentisi, tüketim kararlarının ertelenmesine, tasarrufların artmasına ve üretimin azalmasına sebep olacaktır. Fiyatların sürekli düşme beklentisi ile

---

<sup>6</sup> **Say Yasası:** John Baptise Say tarafından ileri sürülmüştür. Mahreçler Kanunu olarak da adlandırılır. Her arzin, kendi talebini yaratacağını ileri sürer.



beslenen süreç bir süre sonra gelir kayıpları ile beraber daha yüksek işsizlik oranlarına sebep olabilecektir. Ancak ve ancak kurumsal düzenlemelerle ekonomik faaliyetler istikrarlı olacak ve potansiyel GSYİH büyüme yolu etrafında seyredebilecektir. Kurumsal iktisat bir adım daha ileri giderek ücret ve fiyat indirimlerinin bir felakete yol açacağını ileri sürer. Bu sürece yıkıcı rekabet adı verilir. Yıkıcı rekabete yol açan kilit koşullar ise; emek arzı fazlası, işçiler için yemek, barınma gibi sabit maliyetlerin fazlalığı, işgücü piyasalarındaki sınırlı mobilite, işsizlik sigortası gibi sosyal güvenlik ağlarının bulunmaması olarak sayılmıştır (Kaufman, 2010).

İşsizlik toplam talep tarafından belirlenen bir değişkendir. Toplam talep ise otoriteler ya da politikacılar tarafından kontrol edilebilen ve edilemeyen pek çok faktör tarafından belirlenir. Politikacılar tarafından doğrudan kontrol edilebilen bir politika olan Para Politikası, toplam talep üzerinde etkilidir. Genel bir kural olarak para politikası, kısa vadeli faiz aracılığıyla bir yıl gecikmeli olarak toplam talebi etkiler. Bazı durumlarda ülkeler toplam talep şoklarının etkilerini azaltmak için uzun süre yüksek işsizliği tercih ederler (Nickell, 2003).

Ekonomi politikalarındaki değişiklikler, istihdamı doğrudan etkiler. Örneğin; Merkezi planlı ekonomilerin serbest piyasa ekonomisine geçişleri önemli bir işgücü tahsisatını da beraberinde gerektirir. Ekonomik geçiş, istihdamın ağır sanayiden küçük ölçekli işletmelere kaymasıyla mümkün olur. İşgücünün bu şekilde yeniden tahsisi konusunda başarılı olan ülkeler, ekonomik geçiş konusunda da, diğer

ülkelere oranla daha başarılı olmuştur. Özellikle liberalleşme ve özelleştirme politikaları, istihdam ve işgücünün yeniden tahsisi üzerinde önemli etkiye sahiptir. Bu politikalar uygulanırken sendikaların ücret belirleme süreçleri üzerindeki etkisi ve hükümet politikalarının istihdama etkileri önemli inceleme konularını oluşturmuştur. Bu kapsamda, işsizlik ödeneği, erken emeklilik, devlet ödeneği, sosyal yardımlar, özürülük maaşı ve buna benzer konular önemlidir (Boeri & Terrel, 2002).

Ekonomik aktivite ile işsizlik arasında bağlantı sağlayan bir diğer unsur verimliliklerdir. Eğer verimlilik büyümesindeki azalış ya da emek dışı girdilerin fiyatlarındaki artış karşısında ücretler hızlı ayarlanmazsa istihdam azalır. İstihdamın azalması kar oranlarını da azaltır. Kar oranı maliyetlerin altına düşerse zamanla sermaye de azalır. Bu da istihdamı yeniden azaltır. Bu yolla sermaye birikimi dinamikleri uzun dönemli ve derin bir işsizlik artışına sebep olur. Mekanizmada para politikasının önemli bir rolü vardır. Para politikası, reel ücretler ve reel faiz oranları yoluyla istihdamı etkiler (Blanchard, 2006).

20. YY'ın en önemli belirleyici özelliği, teknolojiye yaşanan gelişmelerdir. Ancak bu yoğun teknolojik değişim, verimlilik hızında belirgin bir yavaşlamayla birlikte seyretmiştir. (Feinstein, 1999). GSYİH' da ki makine ve teçhizat oranının artması işsizliği azaltacaktır. Bu etki uzun dönemde daha fazladır. Bunların dışında, gelir dağılımındaki değişikliklerin çeşitli kanallardan işsizliği etkilediği, özellikle gelir dağılımında işgücüne doğru bir kaymanın

yüksek işsizliğe yol açacağı ileri sürülmüştür. Sermaye mallarının yetersizliğinin işsizliğin önemli bir sebebi olduğu ve para ve maliye politikalarının işsizlik üzerinde önemli etkisinin olduğu ileri sürülmüştür. Toplam talebin işsizlik üzerindeki etkisi ise ülkeler arasında farklılıkların belirleyicisi olarak gösterilmektedir (Sarantis, 1993).

### **2.1.1. Enflasyon – İşsizlik İlişkisi**

Ücret ve fiyatlardaki değişim ile işsizlik arasındaki ilişkiler Phillips Eğrisi ile açıklanmaktadır. Ayrıntılarına burada değinilmeyecek olmasına rağmen, Phillips eğrisi ilişkisine göre; işsizlik oranının düşük olduğu ekonomilerde enflasyon oranı artacaktır. Eğri, daha yüksek bir enflasyona razı olunması halinde istihdamın artacağını, işsizliğin azalacağını ileri sürer. Buna göre politikacılar, kısa dönemde enflasyon ile işsizlik arasında bir seçim yapmak zorunda kalacaktır. Ancak bu değiş tokuş uzun dönemde söz konusu değildir. Uzun dönemde işsizliğin ancak enflasyonu arttırarak düşürülebileceğini ileri sürer.

1970’lerde Avrupa’da yaşanan iki önemli şok işsizliğe sebep olmuştur. Biri: Petrol fiyatlarının artması, diğeri de; toplam faktör verimliliğinin kalıcı bir şekilde azalmasıdır. Bu şoklar; verimlilik artışıdaki azalmayı, sıkı para ve maliye politikalarını, enflasyonu ve işsizliği tetiklemiştir. Şokların yaşandığı dönemde, Refah Devleti yaklaşımıyla, işsizlik ödenekleri arttırılmıştır. İşsizlik ödeneklerinin artması, çalışanların işten ayrılmalarına sebep olmuş ve işsizlik

oranları yükselmiştir (Avila & Usabiaga, 2009).<sup>7</sup> Ancak düşük reel faiz uygulamaları ve genişlemeci politikalar ile şokların etkileri bir süre yumuşatılmış, daha sonra uygulanan yüksek faiz ve sıkı makro politikalar, yeniden işsizliği arttırarak, 1980'lerde yüksek işsizlik oranlarının görülmesine sebep olmuştur. 1990'lara gelindiğinde ise, yüksek işsizlik oranlarının en önemli sebebi olarak işgücü talebindeki kaymalar gösterilmiştir (Blanchard & Wolfers, 2000).

Avrupa'da işsizlik oranları 1980'ler boyunca % 5'lerden % 8.6 lara kadar çıkmıştır. İşsizlik oranlarındaki bu artış, başlangıçtaki talep şokları ile açıklanmıştır. Artan enflasyonun kontrol altına alınması için sıkı para politikası uygulanmış, bu politikalar, yatırımları azaltarak işsizliği arttırmış ve işsizliğin doğal oranında da artış meydana gelmiştir. İşsizliğin doğal oranındaki artışla beraber yaşanan yüksek işsizlik oranını açıklamak oldukça zordur. Çünkü aynı dönemde, hala yüksek bir düzeyde verimlilik büyümesinde azalış görülmektedir ve ücretler, bu verimlilik azalışına uygun olarak yapılandırılmamıştır. Bu durumu açıklamak üzere, araştırmacılar şokların istihdam üzerindeki uzun dönemli etkilerini inceleyen pek çok çalışma yapmıştır. Araştırmalar sermaye birikimi ve toplu

---

<sup>7</sup> Aynı dönem için OECD bölgesine bakıldığında, yaşanan beş önemli şokun denge işsizlik oranlarını oldukça yüksek seviyelere çıkmasına sebep olduğu görülmüştür. Bu şoklar; verimlilik büyümesindeki azalma, reel faiz oranlarının artması, çalışan ücretlerinin yükselmesi, ücretler üzerinden alınan vergilerin yükselmesi ve petrol fiyatlarının artmasıdır (Fitoussi, Jestoz, Phelps & Zoego, 2000).

pazarlıklarda “içerdekilerin<sup>8</sup>” rolü üzerinde yoğunlaşmıştır (Blanchard, 2006).

Örneğin 1970’lerdeki petrol şoku, Avrupa’da yaşanan işsizliğin en önemli sebeplerinden biri olarak gösterilmiştir. Ancak aynı şoku yaşayan ABD’de işsizlik oranları, Avrupa Birliğindeki kadar yüksek olmamıştır. Yine teknolojik değişim ve ticaret sebebiyle yaşanan işsizlik, Avrupa Birliğinde, ABD’den daha fazla gerçekleşmiştir. Bunun dışında ülkelerin kendilerine has yaşadıkları deneyimler ve sahip oldukları kurumlar işsizlik oranındaki farklılıkların önemli bir sebebi olarak gösterilmiştir (Siebert, 1997).

Yukarıda da değindiğimiz gibi, ekonomide olumsuz bir şok yaşandığında, toplam talep düşer, işsizlik artar ve ekonomi resesyona girer. Daha sonra para politikası gevşetilerek toplam talep arttırılır, işsizlik azalır. Ancak genişletici para politikası enflasyonist baskı yapacağından, enflasyonu önlemek için bir süre sonra sıkılaştırılacaktır. Burada önemli olan nokta, enflasyon yükselmeye başladığında istihdamın hangi seviyede olduğudur. Bu seviye, bir denge seviyesidir (Nickell, 2003).

Aşağıdaki tabloda, seçilmiş Avrupa ülkelerinde 2003-2013 yılları arasında ölçülmüş enflasyon rakamları verilmektedir. Phillips eğrisi

---

<sup>8</sup> **İçerdekiler-Dışardakiler Modeli:** Bu yaklaşıma göre firmalar, çalışan işçiyi (içerideki) çıkarıp, iş aramakta olan bir işsizi (dışarıdaki) işe almayı istemeyecektir. Çünkü; çalışan işçilere ödenecek tazminat ve firmanın uğrayacağı tecrübe kaybı işgücü başına verimliliğin azalmasına sebep olacaktır. Bunun yanı sıra yeni işe alınan kişilerin eğitimleri için başka maliyetlere katlanılması gerekir. Bu maliyetlerden kaçınmak için firmalar, mevcut çalışanları ile yani içerdekilerle ücret pazarlığına girerler. Bu pazarlık sonucu artan ücretler, gönülsüz bir işsiz ordusunu da beraberinde getirir.

ilişkisinde olduğu gibi, Avrupa Birliği ülkelerinin pek çoğunda düşük enflasyon rakamları ile beraber, yüksek işsizlik oranları ölçülmüştür.

**Tablo 3 Seçilmiş Avrupa Ülkelerinde Enflasyon Oranları (CPI) (%)**

	2003	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Avusturya</b>	1,30	2,10	2,20	3,20	0,40	1,70	3,60	2,60	2,10
<b>Belçika</b>	1,65	2,73	1,85	4,48	0,00	2,15	3,50	2,90	1,13
<b>Çek Cumhuriyeti</b>	-0,10	1,60	3,00	6,30	0,60	1,20	2,10	3,50	1,40
<b>Danimarka</b>	2,10	1,81	1,74	3,43	1,35	2,25	2,80	2,33	0,86
<b>Estonya</b>	1,40	4,10	6,70	10,60	0,20	2,70	5,10	4,20	3,20
<b>Finlandiya</b>	0,89	0,66	2,59	4,00	0,00	1,21	3,40	2,80	1,51
<b>Fransa</b>	2,17	1,64	1,48	2,82	0,10	1,52	2,10	1,96	0,86
<b>Almanya</b>	1,13	1,65	2,34	2,60	0,30	1,11	2,10	1,96	1,54
<b>Yunanistan</b>	3,62	3,52	2,95	4,19	1,17	4,71	3,30	1,55	-0,95
<b>Macaristan</b>	4,66	3,64	8,10	6,03	4,15	4,93	3,90	5,68	1,73
<b>İrlanda</b>	3,49	2,31	4,96	4,04	-4,45	-0,99	2,60	1,66	0,58
<b>İtalya</b>	2,71	2,02	1,83	3,28	0,82	1,52	2,80	3,02	1,23
<b>Hollanda</b>	2,16	1,65	1,60	2,52	1,13	1,32	2,30	2,54	2,48
<b>Norveç</b>	2,46	1,59	0,77	3,80	2,20	2,35	1,30	0,69	2,16
<b>Polonya</b>	0,61	2,24	2,50	4,10	3,83	2,56	4,20	3,65	0,93
<b>Portekiz</b>	3,18	2,34	2,43	2,58	-0,80	1,42	3,70	2,70	0,28
<b>Slovakya</b>	8,56	2,72	2,76	4,61	1,64	0,91	3,90	3,66	1,39
<b>Slovenya</b>	5,70	2,50	3,80	5,50	0,90	2,10	2,10	2,80	1,90
<b>İspanya</b>	2,96	3,37	2,82	4,01	-0,30	1,83	3,20	2,42	1,42
<b>İsveç</b>	1,88	0,43	2,13	3,44	-0,40	1,11	3,00	0,87	-0,10
<b>İsviçre</b>	0,54	1,16	0,72	2,46	-0,50	0,70	0,20	-0,70	-0,20
<b>İngiltere</b>	1,44	1,99	2,35	3,61	2,11	3,31	4,50	2,78	2,61
<b>Türkiye</b>	21,69	8,21	8,73	10,45	6,23	8,58	6,50	8,83	7,51

**Kaynak:EUROSTAT, Erişim Tarihi: 24.10.2014**

Tablo 3 incelendiğinde Avrupa ülkelerinin çoğunda 2003-2008 döneminde ortalama % 3-4 puanlık enflasyonlar ölçülmüştür. Aynı yıllarda Türkiye ekonomisinde enflasyon oranı, % 8-9 lar civarındadır. 2008 yılında yaşanan finansal kriz sonrasında 2009 yılında enflasyon oranlarında sert düşüşler olduğu, ancak sonraki yıllarda enflasyon oranlarının tekrar artış trendine girdiği, ancak genelde 2008'deki seviyelerin altında kaldığı görülmektedir.

### **2.1.2. Büyüme – İşsizlik İlişkisi**

GSMH'da büyüme sağlayan faktörlerden biri de istihdamdır. İstihdamın artması, iş imkanlarının ve dolayısıyla üretimin arttığı anlamına gelecektir ki bu durum, GSMH'da bir artışa işaret eder. Örnek verecek olursak; 1962 yılında Amerikan Ekonomisindeki işsizlik ve büyüme rakamlarını inceleyen Artur Ok, Amerikan Ekonomisinde, işsizlik oranındaki her %1'lik artışın, ülkenin GSYİH'sinin potansiyelinden yaklaşık %2 uzaklaşmasına yol açtığını bulmuştur. Daha sonra Okun Yasası olarak ekonomi literatürüne giren bu formülasyonun Türkiye için geçerliliğini test eden Demirgil (2010) çalışmasında; verimlilik artışlarının ortalamanın üzerinde olduğu durumlarda, Okun Yasası'nın geçerli olmadığını söylemektedir.

Ekonomik büyüme konusu özellikle savaş dönemlerinin ardından, üretim kapasitesinin harap olduğu, işgücünde önemli kayıpların yaşandığı Batı Avrupa'da özel bir ilgi alanı olmuştur. Savaş sonrası dönemde Batı Avrupa'da, endişe verici boyutlarda ekonomik ve sosyal kargaşa yaşanırken, ABD ve Avrupa'lı müttefik devletlerde

gerçekleşen ekonomik büyüme, problemlerin çözümü için ümit verici görülmüştür. Bu ülkelerin kurumsal yapıları dikkate alınarak sağlanacak bir ekonomik büyümenin, işsizlik başta olmak üzere pek çok soruna çözüm kaynağı olabileceği düşünülmektedir (Eichengreen & Iversen, 2013).

Avrupa’da, son yıllarda giderek güçlenen işsizlik ile büyüme arasındaki bağlantı sebebiyle, büyüme sağlayamayan ülkelerde işsizlik oranlarının da sürekli artış trendinde olduğu gözlenmektedir. Örneğin, ortalamanın üzerinde reel GSYİH büyümesi gerçekleşen Hollanda gibi ülkelerde, istihdamın da artarak işsizliğin azaldığı görülmektedir. Bu olgu, işsizliğin sadece işgücü piyasalarında yaşanan bir sorun olmadığı, aynı zamanda mal piyasalarının, mali piyasaların, yenilikçi kapasitenin ve diğer üretim sistemlerinin de sorunu olduğu anlamına gelmektedir. Bu nedenle, daha iyi bir ekonomik yapı ile sağlanan güçlü bir ekonomik büyümenin, işsizlik probleminin tamamını olmasa da bir kısmını çözeceğine inanılmaktadır (Gunter, 1998).

Batı Avrupa ile ABD müttefiki olan Avrupa Ülkeleri arasındaki istihdam farklılıklarının sebeplerine baktığımızda; ülkelerin makro ekonomik politika uygulamalarındaki farklılıkların, kurumsal farklılıkların ve işsizliği açıklayan işgücü piyasası dışında bazı faktörlerin etkilerinin olduğunu söyleyebiliriz (Nickell, 1997). Örneğin AB’de işsizlik oranlarının arttığı ülkelerde büyümenin de yavaşladığı görülmektedir. Bu işsizlik ile büyüme arasındaki ilişki açısından bir diğer gösterge olarak kabul edilebilir. Büyüme sağlayan ülkelerde, işgücü üzerinden alınan vergiler arttığından, üretici



sektörler açısından işgücü maliyetleri de net bir şekilde artmaktadır. Eğer ücretler güçlü bir merkezi sendika tarafından belirlenmişse, işgücü vergilerindeki artış reel ücretlere yansıtılır. Bunun iki etkisi vardır. Öncelikle işgücü talebi azalır. İkincisi de firmalar sermayeyi işgücüne tercih eder. Her iki durumda da istihdamda azalış gözlenecektir. Sermayenin işgücüne tercih edilmesi, büyüme sağlansa da bazı ülkelerde işsizliğin azalmayacağı hatta artacağı anlamına gelebilir (Daveri, Tabellini, Bentolilo & Huizingo, 2000).

Dhont ve Heylen (2000) çalışmasında, ABD ve Avrupa'daki farklı büyüme ve istihdam kayıtlarına açıklama sağlamak üzere, durağan durum istihdam ve büyüme üzerindeki mali şokların etkilerini analiz etmiştir. Analizlerinde işgücü üzerinden alınan vergilerin büyüme ve istihdam rakamlarına ciddi etkileri olduğu, hatta ABD ve Avrupa arasındaki büyüme ve işsizlik farklılıklarının temel sebebinin işgücü üzerinden alınan vergiler olduğunu ileri sürmüşlerdir. İşgücü üzerinden alınan vergilerin düşük olduğu ve kamu harcamalarının üretken alanlara yapıldığı ülkelerin büyüme ve istihdam performanslarının daha iyi olduğu görülmüştür (Dhont & Heylen, 2009).

Büyüme ile işsizlik arasındaki ilişkiyi açıklayan bir diğer kavram da verimliliklerdir. Verimlilikteki bir azalma, karları azaltarak, makro düzeyde tüketim ve yatırımı azaltacağından büyümeyi de olumsuz etkileyecektir. Kurumsal İktisat, verimliliği etkileyen en önemli unsurun işyerindeki adalet duygusu olduğunu söyler. Adaletsiz bir yapıda işçiler, işyerinde verimliliklerini düşürerek misillemede

bulunacaktır. Daha dengeli gelir dağılımı olan ülkelerin büyüme oranlarının da yüksek olduğu görülmektedir. Çünkü adaletin olduğu toplumlarda insanlar kurumsal yapıya daha saygılıdır ve çalışmaları kararlıdır. Burada ortak kazanç ve toplumsal dayanışma kavramları ön plana çıkar ve üretken varlıkların korunmasını sağlar. İşgücü piyasalarında, adalet ve verimliliği sağlayacak bir faktör olarak adil bir asgari ücret tespit edilebilir. Adalet konusuna Neoklasik iktisatın yaklaşımı tamamen farklıdır. Neoklasik İktisadın temel refah teoremine göre; rekabetçi bir ekonomide, zenginliğin veya büyüme, işsizlik gibi elde edilen ekonomik çıktıların adaletle ilgisi yoktur. Kurumsal iktisat ise bu öneriyi hem mikro, hem de makro düzeyde reddeder (Kaufman, 2010).

Çok sayıda ekonomist Avrupa'nın en acil sorunu olarak işsizliği görmüştür. Genel olarak endüstriyel ülkelerde ve Avrupa'da işsizlik sorununun en önemli nedeni ekonomik büyümedeki yavaşlama trendi olarak görülmüştür. Son 30 yılda Avrupa'da işsizlik ABD'den daha fazla artmıştır. Büyüme ise hem Avrupa'da hem de ABD'de belirgin şekilde düşmüştür (Daveri ve diğerleri, 2000).

**Tablo 4 Seçilmiş Avrupa Ülkelerinde GSYİH Büyüme Oranları (%)**

	2003	2005	2007	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Avusturya</b>	0,90	2,40	3,70	-3,80	1,80	2,80	0,90	0,30
<b>Belçika</b>	0,81	1,75	2,88	-2,80	2,34	1,75	-0,14	0,20
<b>Çek Cumhuriyeti</b>	3,80	6,80	5,70	-4,50	2,50	1,80	-1,00	-0,90
<b>Danimarka</b>	0,38	2,45	1,58	-5,67	1,39	1,07	-0,36	0,42
<b>Estonya</b>	8,10	8,90	7,30	-14,10	3,30	8,70	4,50	2,20
<b>Finlandiya</b>	2,01	2,92	5,34	-8,54	3,36	2,82	-1,01	-1,38
<b>Fransa</b>	0,90	1,83	2,29	-3,15	1,72	2,03	0,01	0,21
<b>Almanya</b>	-0,38	0,68	3,27	-5,15	4,01	3,33	0,69	0,43
<b>Yunanistan</b>	5,94	2,28	3,54	-3,14	-4,94	-7,11	-6,97	-3,86
<b>Macaristan</b>	3,85	3,96	0,11	-6,77	1,05	1,57	-1,66	1,10
<b>İrlanda</b>	3,73	6,08	4,97	-6,38	-1,06	2,17	0,16	-0,34
<b>İtalya</b>	-0,05	0,93	1,68	-5,49	1,72	0,45	-2,37	-1,85
<b>Hollanda</b>	0,34	2,05	3,92	-3,67	1,53	0,94	-1,25	-0,82
<b>Norveç</b>	0,98	2,59	2,65	-1,63	0,48	1,34	2,90	0,65
<b>Polonya</b>	3,87	3,62	6,79	1,63	3,87	4,52	1,94	1,55
<b>Portekiz</b>	-0,91	0,78	2,37	-2,91	1,94	-1,25	-3,23	-1,41
<b>Slovakya</b>	4,78	6,66	10,49	-4,94	4,43	2,98	1,80	0,94
<b>Slovenya</b>	2,90	4,00	7,00	-7,90	1,30	0,70	-2,50	-1,10
<b>İspanya</b>	3,09	3,58	3,48	-3,83	-0,20	0,05	-1,64	-1,22
<b>İsveç</b>	2,34	3,16	3,31	-5,03	6,56	2,93	0,93	1,64
<b>İsviçre</b>	0,02	2,69	3,85	-1,94	2,95	1,79	1,05	1,96
<b>İngiltere</b>	3,95	3,23	3,43	-5,17	1,66	1,12	0,28	1,66
<b>Türkiye</b>	5,27	8,40	4,67	-4,83	9,16	8,77	2,13	4,05

**Kaynak:**EUROSTAT, **Erişim Tarihi:** 24.10.2014

Avrupa bölgesi için büyüme rakamlarına baktığımızda, 2008 yılına kadar bütün ülkelerde pozitif bir büyüme sağlandığı görülmüştür. 2008 yılında yaşanan kriz ile birlikte pek çok Avrupa ülkesinde

negatif büyüme rakamları ölçülürken Belçika, Çek Cumhuriyeti, Finlandiya, Yunanistan, İtalya, Portekiz, İspanya gibi bazı ülkeler için bu durum süreklilik arz etmiştir. Ölçülen büyüme rakamlarına rağmen Avrupa'da yaşanan işsizlik sorununun azalmaması, istihdam sağlamayan büyüme konusuna dikkatimizi çekmektedir.

## **2.2. Kurumsal İktisat Bakış Açısıyla İşsizlik ve İstihdam Olguları**

Sanayi devrimi ile birlikte, bütün ülkelerde farklı boyutlarıyla görülen işsizlik, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin en önemli sosyal problemlerinden biri haline gelmiştir. Özellikle teknolojide yaşanan gelişmeler ve hızlı nüfus artışı karşısında sürekli artan işgücüne uygun ve yeterli istihdam olanakları sağlamak, bütün ekonomilerde çözülmesi gereken önemli bir sorun olarak algılanmaktadır (Güney, 2009).

Tek tek bütün ekonomileri ilgilendiren işsizlik probleminin analizlerine sadece ulusal düzeyde odaklanmamak gerekir. İşsizliğin, farklı ülkeleri içerisine alan bölgesel boyutları da vardır. Örneğin Avrupa bölgesi için baktığımızda, Norveç, Finlandiya, İsveç gibi Kuzey Avrupa Bölgesi için işsizlik oranları ile İspanya, Portekiz, Fransa gibi Batı Avrupa Bölgesi veya Orta ve Doğu Avrupa Bölgeleri için işsizlik rakamlarının farklılıklar içerdiği görülmektedir. Ekonomistler, bu bölgesel farklılıkları, insan sermayesi ve fiziksel sermaye kavramlarıyla açıklamaya çalışmaktadır. Sosyologlar ve siyaset bilimciler ise işgücü piyasasını incelerken sosyal sermayenin rolüne vurgu yapmaktadırlar. Özellikle vurgu yapılan konu, iş bulmanın önemli bir kısmının bireylerin daha önceden sağladığı

sosyal ilişkiler yoluyla gerçekleştiği ileri sürülmektedir. Burada da sosyal sermayenin bölgesel farklılığı, işsizliğin bölgesel farklılıklarını açıklamada oldukça önemlidir (Freitag & Kirchner, 2011).

İşsizlik oranlarındaki farklılıkların sebeplerinin araştırıldığı çalışmalardan birkaç örnek verecek olursak; Nickell (2003) çalışmasında, işgücü arzı ve talebi arasında oluşan denge durumunda ölçülen işsizlik oranının zaman içerisinde ve ülkeden ülkeye değişiklik göstereceğini, önemli olan unsurun, arz ve talep arasındaki bu denge seviyesinin, göç ve buna benzer sebeplerle gerçekleşen nüfus artışlarını da dikkate alarak, doğru bir şekilde belirlenmesi olduğunu açıklamaktadır (Nickell, 2003). Yine Fitoussi ve diğerleri (2000) çalışmalarında, işsizlik performansında ülkeler arası farklılıkları açıklayan parasal faktörlerden bahsetmiştir (Fitoussi ve diğerleri, 2000). Sibert (1997) ABD ve AB işsizlik oranları farklılıklarını açıkladığı çalışmasında, işsizlik oranlarındaki farklılığın sebebi olarak dil, para birimi, kültürel yapılar, yasal kurum ve kuruluşlar gibi kurumsal yapıdaki farklılıkların olduğunu belirtmiştir (Siebert, 1997).

Tam rekabetin olduğu ve ücret ve fiyatların esnek olduğu bir işgücü piyasasında, kalıcı bir istemsiz işsizlik, teorik olarak mümkün görülmemektedir. Ya da en azından mantıklı değildir. Reynolds (1991) çalışmasında her türlü işsizliğin bir seçim olduğunu ileri sürer. Ancak bu sadece Neoklasik iktisatta söz konusudur. Çünkü neoklasik iktisat; insanı, cansız bir varlık, bir mal olarak modellemiştir. Oysa Kurumsal iktisat bakış açısıyla insan davranışsal sosyal bir varlıktır.

Bu nedenle işsizlik tercihinin pek çok bireysel, duygusal sebebi olabilecektir (Kaufman, 2010).

İşsizliğin, işgücü piyasaları ile ilgili yeterli bir gösterge olup olmaması konusu önemlidir. Örneğin; insanlar kendiliğinden emek gücüne katılmak isteyebilir. Yine öğrenciler üniversitede daha uzun kalarak işgücü içinde sayılmayabilirler. Bu tür tercihler, işsizliği düşük gösterir. Bu gösterge hükümetlerin istediği bir olgu olmasına rağmen, alınabilecek istihdam tedbirleri konusunda yanılgılara sebep olur (Blanchard, 2006).

İşsiz kalan bireyler, genelde becerilerini kaybederek iş arama isteklerini de yitirir ve bu nedenle işsizlikte bir artış, daha yüksek işsizliğe sebep olur. Firmalar da uzun süre işsiz kalan kişileri, muhtemel yetenek kayıpları sebebiyle, yeniden işe almak istemez. Bu işçiler çalışanlara rakip olmadığı için, ücretler üzerinde bir baskı da yaratmaz. Böylece bu karşılıklı etkileşim, işsizlik sürelerinin daha da uzamasına sebep olur. İşsizlik süreleri uzadıkça ekonomik kayıpların yanında sosyal problemlere de yol açacaktır (Blanchard & Wolfers, 2000). İşsizlik ve Büyüme rakamlarında yüksek performans sağlayan ülkelerin sosyo ekonomik gelişme sürecinde de başarılı olduğu görülmektedir. Sosyo ekonomik gelişme üç çeşit kaynağın etkin olarak kullanılmasını öngörür. Ekonomik ya da parasal kaynaklar, fiziksel ya da materyal kaynaklar ve toplum ya da insan gibi kaynaklar. Bunların içerisinde, sosyo ekonomik gelişmeyi sağlayacak en önemli olan, insan kaynağıdır (Tatlıdil & Xanthacou, 2014).

Küreselleşme süreci ile birlikte kaynakların tam ve etkin kullanılması konusunda değişiklikler söz konusu olmuştur. Küreselleşme süreci, uluslararası rekabetin önemli bir yönü olan bireysel farklılıkları ya da sosyal farklılıkları göz ardı etmiştir. Aile ve demografik yapılarıdaki değişim, modern endüstriyel toplumun istihdam sisteminde yeni sorunlara sebep olmuştur. Küreselleşme, uluslararasılaşma ve bilgi teknolojileri gibi mega trendler bireyselleşme konusunda iki türlü sorun yaratmıştır:

1. Tam istihdam kavramı; sürekli olarak, günde sekiz saat, yılda 46-50 hafta ve ömürde 40-50 yıl çalışma beklentisi anlamına gelmiştir.
2. Emekli sayısındaki artışla birlikte sürekli artan emeklilik maliyetleri, sadece çalışanlar tarafından finanse edildiği için kurumsal olan ve etkin çalışan bir sosyal güvenlik sistemini gerekli kılmıştır.

Bu mega trendler doğrultusunda yaşanan değişimler istihdam sorununun çözümü ile ilgili yeni yaklaşımları da beraberinde getirmiştir. Örneğin Gunter (1998) çalışmasında, kaynakların etkin kullanımının sağlanması için, geçici istihdam piyasalarını önermiştir. Geçici istihdam kavramı, yaşam boyu çalışma beklentisini haftalık 30 saat ile sınırlandırır. Buda bize Part-time çalışmaları, ileri eğitim alanları, ücretli izinleri, çocuklarına bakma işini üstlenen ebeveynleri işaret eder (Gunter, 1998).

Bireyler ve gruplar, gerek geçici gerekse sürekli istihdamı sağlamak üzere, sosyal ağların doğasında bulunan kaynakları kullanabilirler. Sosyal ağlar; sosyal sermayenin getirilerini, sosyal sermayenin aktörlerine dağıtmak suretiyle, sosyal ağlara ya da yapılara üye olan bireylere, fayda sağlarlar. Sosyal ilişkilerde gömülü kaynaklardan elde edilen bu fayda toplumlara önemli kaynaklar sağlar. Sosyal sermaye, fiziksel ve beşeri sermaye gibi yatırımı gerektiren bir sermaye türüdür. Bu sermaye yatırımı gerektiren sosyal ilişkilerde, iki türlü bağ vardır. Bunlar: Resmi ve gayri resmi bağlardır. Resmi bağlar: Gönüllü dernekler, kulüpler gibi resmi yollarla oluşturulmuş bağlardır. Gayri resmi bağlar ise; aile, mahalle, okul gibi yerlerde kendiliğinden oluşan bağlardır. Her iki tür ilişkinin temelinde de; karşılıklılık, işbirliği ve güven önemli rol oynar. Bu tür yükümlülükler kullanılarak bilgi kanallarının oluşturulması, yaptırımlarla desteklenen normların varlığı sosyal sermayeyi oluşturur. Oluşan bu sosyal sermaye aynı zamanda kurumsal yapılara işaret eder. Böylece oluşturulmuş sosyal ağlar ve kurumlar kaynakların, özellikle insan kaynağının etkin ve tam istihdamını sağlar (Freitag & Kirchner, 2011).

İstihdamda süreklilik sağlamanın bir diğer yolu da “Adil Çalışma Standartları”<sup>9</sup>nin sağlanması olarak gösterilmektedir. Adil çalışma

---

<sup>9</sup> **Adil Çalışma Standartları:** Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından belirlenen, üye ülkelerde çalışan erkek, kadın ve çocuklara, adil ve insani çalışma şartları sağlamak ve muhafaza etmek için oluşturduğu standartlardır. Örgüte göre; “sosyal adaletin sağlanması ile ancak evrensel ve kalıcı barış sağlanabilir ve çok sayıda insanın açlık ve yokluk çekmesi gibi bir adaletsizlik mevcut olduğu sürece dünyanın barışı ve uyumu zorlaşacaktır. Bu şartların acilen iyileştirilmesi gerekmektedir.” (Parlak, 2004).



standartları, sadece standardın sağlandığı sektörde değil, bütün ekonomide sürekli istihdamın sağlanması için önemli bir konu olarak görülmüştür. Adil çalışma standartlarının olmadığı durumlarda; işçilerin sağlıklarının zarar göreceği, verimliliklerinin azalacağı, bu düşük standartların diğer sektörler de yansiyarak rekabeti, işçi işveren ilişkilerini bozarak istihdamı olumsuz etkileyeceği ileri sürülmektedir. Buna karşın yüksek ve adil standartlar, çalışanlara sağlayacağı yüksek yaşam standartları sebebiyle, tam istihdamı ve sürdürülebilir bir ekonomik büyümeyi mümkün kılacaktır (Kaufman, 2010). Adil çalışma standartlarının bir diğer faydası sürekli çalışma ile ilgilidir. Uzun süre işsiz kalan bireyler niteliklerini kaybederek daha düşük ücretlere razı olur. Aynı zamanda yaşam standartları da düşeceğinden, bu durum işçilerin sosyal olarak dışlanmalarına sebep olacaktır. Sosyal dışlanma yetenek kayıplarına, çalışma güdüsünde azalmaya ve uzun ve sürekli işsizlik durumlarına sebep olacaktır (Blanchard, 2006).

### **2.3. Kurumsal İktisat Bakış Açısıyla İstihdam Politikaları**

Kurumsal iktisadın, diğer iktisadi yaklaşımlarda olduğu gibi belirli bir istihdam politikası yoktur. Nitekim Fialova ve Schneider (2008) çalışmasında, kurumların ülkeler arası homojen olmadığı ve pek çok kurumsal düzenlemenin etkisinin belirsiz olduğu gerekçesiyle, işgücü piyasalarına kurumsal yaklaşım analizini sorunlu görmektedir (Fialova & Schneider, 2008).

İşgücü piyasalarındaki en önemli çöküşün büyük buhranla başladığı söylenir. Kurumsal İktisatçılar bu problemlerin çözümü ile ilgili teorik

ve pratik esasları, geniş kapsamlı bir programın parçası olarak ileri sürmüşlerdir. Kurumsal İktisatçıların 20. YY başlarındaki en önemli etkinliği olan New Deal Politikaları kapsamında; iş ilişkileri kanunu, sosyal güvenlik yasası, adil çalışma standartları gibi konularda gelişmeler sağlanmıştır. Geniş kapsamlı bir istikrar programının parçası olarak açıklanan çözüm önerilerinden en önemlisi, işgücü piyasasında rekabetin geliştirilmesidir. Bu kapsamda Amerika'da ortaya çıkan Adil İşgücü Standartları yasasının<sup>10</sup> (Fair Labour Standart Act-FLSA) hedefleri, Kurumsal İktisadın istihdamla ilgili teorik ilkelerini yansıtmaktadır (Kaufman, 2010).

Adil İşgücü Standartları yasası gibi pek çok düzenleme, ülkelerin iki savaş arasında yaşadığı zorlu ve yıkıcı süreçlerin ardından ekonomileri toparlamak üzere yapılmıştır. Özellikle 1945 yılından sonra ekonomi yönetimleri ile ilgili kurumlar kendilerini daha etkin hale getirmiştir. Bu kapsamda; ABD'de ulusal sanayi kurtarma yasası, Fransa'da halk cephesi işgücü politikaları, İsveç'te Soljobaden anlaşması, sınıf çatışmaları sebebiyle iş ilişkileri bozulan Avrupa'da piyasaları yeniden düzenleyecek ve piyasalara işlerlik kazandıracak düzenlemeler olarak yapılmıştır. Yapılan düzenlemeler ile verimlilikler artırılıp 1920–1930'ların işsizlik problemlerinin çözülmesine katkıda bulunulmaya çalışılmıştır (Eichengreen &

---

<sup>10</sup> **Adil İşgücü Standartları Yasası:** 1938 yılında ABD'de işçilere asgari yaşam standardı sağlamak üzere Amerikan Kongresinde kabul edilmiş bir antlaşmadır. Ücret – saat yasası olarak da adlandırılır. Bir işçinin haftada 40 saat çalışması ve saat başına 0,40 \$ asgari ücret alması öngörülmüştür. Antlaşmanın diğer maddelerinde; tazminat hükümlerinin düzenlenmesi, çocuk işçiliğinin önlenmesi, asgari ücretin yükseltilmesi, yeni işçilerin çalışmaya teşvik edilmesi, fazla mesai ödemelerinin artırılması, erkek ve kadın çalışanlar arasındaki adaletsizliklerin giderilmesi gibi hükümlere yer verilmiştir.

Iversen, 2013). Yine savaş sonrası dönemde yeni oluşan işsizlik sigortası ve iş koruma gibi yeni kurumlar aracılığıyla işsizliğe sebep olan şokların etkileri azaltılmaya çalışılmıştır (Fitoussi ve diğerleri, 2000).

Savaş sonrası dönemde Keynesyen ve Neoklasik iktisat, ekonomilerin arz ve talep yönüne bakarak olumsuzlukları giderecek politikalar önermiştir. Keynesyen İktisat, arz koşullarının kısa dönemde sabit olduğunu, uzun dönemde de ekonomik politikalardan etkilenmeyeceğini bu nedenle, makro ekonomik dengesizliklerin toplam talep ayarlamaları ile düzeltilebileceğini söyler. Neoklasik iktisat ise, her arz kendi talebini yaratır görüşü ile ücret ve fiyatların esnek olması gerektiğini, makro ekonomik dengelerin böylece oluşacağını ileri sürer. Özellikle Neoklasik analizin bu görüşleri, işgücünün ticari bir mal olarak görülüp, buna göre önerilerde bulunulması anlamına gelmektedir. Oysa Kurumsal İktisat bu görüşleri reddederek istihdamın, verimlilik ve maliyetleri de içeren, sosyal boyutlarına dikkat çekmiştir. Ancak pek çok iktisatçı/yönetici tarafından benimsenen Keynesyen ve Neoklasik iktisadi öngörüler, Kurumsal İktisadın bu öngörülerinin kenara itilmesine sebep olmuştur.

Kurumsal iktisada göre işgücü piyasalarında eksik rekabet söz konusudur. Çünkü işgücü homojen değildir, bölünemez. İşçi-İşveren arasında kişisel bir ilişki kurulur ve içerdekiler, dışarıdakilerden ayrılır. Bunun yanı sıra işçilerin pazarlık gücü yoktur. Şartları işverenler belirler ve işçiler sendikaları aracılığıyla bu şartları kabul eder. Böylece işgücü piyasalarının; işçi bölünemediği için heterojen,

tek bir işveren firma karşısında çok sayıda işgücü olduğu için de monopson piyasalar olduğu kabul edilir. İşgücü piyasalarındaki bu eksik rekabet fikri bizi kurumsal iktisatta işlem maliyetleri konusuna götürür. Çünkü sınırlı rasyonellik sebebiyle sözleşmeler eksik olarak yapılır. Eksik sözleşmeler ise; ücretleri, motivasyonu ve adaleti etkiler. İşlem maliyetlerini sıfırlayacak bir rekabet ortamını sağlamak, işgücü piyasalarındaki verimliliği arttıracaktır. Bu ortamda ancak uygun kurumsal yapılarla oluşturulabilir (Kaufman, 2010).

Kurumsal iktisat; emek girdisi olarak işçileri: Sınırlı rasyonelliğe sahip, bağımlı tercihleri olan, emek arz etmeye istekli (iradi işgücü arzı) sosyal ve psikolojik varlıklar olarak tanımlar. Aslında ekonomik ajan dediği işçilerin kendisidir (Kaufman, 2010). Bu ekonomik ajanların eylemleri belli bir sonuç doğuracaktır. Burada sadece kişiler değil; hükümet, şirketler, kuruluşların hepsi birer ekonomik ajan olarak nitelendirilmişlerdir. Bu ajanların yapacakları davranışlar, ruhsal durumlarından, becerilerinden, bilgi birikimlerinden, kolektif hafızalarından ve organizasyonel yapılardan etkilenir. Yani bir ajanın davranış seti sonsuzdur. Bunlardan sadece sınırlı olanlar belli bir süre için kabul edilir. Böylece sonuç fonksiyonu, mevcut teknoloji ile yasa ve emirlerle sınırlandırılmış eylemler ve diğer dışsal kurumsal parametreler tarafından sınırlandırılmış olabilir. Aoki (2007) çalışmasında, ekonomik işlemler dışında oluşturulmuş, yasal kurallar, sosyal normlar ve sözleşmeler gibi kurumların, hiyerarşik bir düzen kurarak ajanların oyunun kurallarına bağlı kalmasını sağlayacağını belirtir (Aoki, 2007).

1980'lerden sonra piyasalarda oluşan mali baskı ve entelektüel tartışmalar hükümetleri, kurumlarla ilgili düzenlemeleri arttırmaya yönlendirmiştir. Bu yeniden yapılandırma sürecinde hükümetler farklı tutumlar sergilemiştir. Bu farklı kurumsal yaklaşımlar, bu günkü farklı işsizlik oranlarının da önemli bir açıklayıcısı olarak görülmektedir (Blanchard, 2006). Piyasaların düzgün çalışması için gereken kurumlara, son zamanlarda yapılan vurgunun sebebi olarak Rusya'daki ekonomik geçiş ve Asya'daki finansal serbestleşme hareketleri gösterilmiştir. Bunlar aynı zamanda kurumsallaşmanın en somut örnekleridir (Eichengreen & Iversen, 2013).

1970'li ve 1980'li yıllar boyunca, pek çok OECD ülkesinde ekonomik aktivitede önemli değişiklikler yaşanmış ve bunun sonucu olarak da 1990'larda önemli yapısal değişikliklere gidilmiştir (Fitoussi ve diğerleri, 2000). Yapısal değişim sürecinin en önemli belirleyicisi ise teknik ilerleme süreçleridir. İşgücü piyasasındaki yapısal değişikliklerin belirgin sonuçları olmuştur. Yüzyılın başında işgücü piyasası erkeklerden oluşuyordu; vasıfsızdı, el işçiliği vardı, tam zamanlı ve serbest meslek erbabı olarak çalışıyorlardı. Tekstil sektörünün gelişmesi kadınlar içinde fırsatlar doğurdu. Yeni endüstrilerin ve hizmet dallarının ortaya çıkması, teknolojik gelişmeleri ve yetenekleri arttırdı. Bu değişim süreci sadece işgücünde değil, eğitimde de önemli değişiklikler içeriyordu. Ekonomik ve sosyal kuvvetler etkileşime girerek daha eğitilmiş ve daha vasıflı bir işgücü talebini doğurdu. Yüksek verimli işçiler ortaya çıktı. Ölçmenin çok zor olduğu insan sermayesindeki bu gelişim, sosyal ve kültürel değişikliklerle birlikte olmuştur (Feinstein, 1999).

Savaş sonrası dönemde yapılan düzenlemelerden elde edilen diğer bir önemli sonuç: Verimlilik büyümesindeki artıştır. En büyük verimlilik artışı tarım sektöründe yaşanmıştır. Tarım dışı sektörlerde ücretler daha yüksektir. Bu yüzden tarım sektöründen hizmet ve sanayi sektörüne transferler gerçekleşmiştir. Bu tür sektörel gelir farklılıklarının en önemli sebebi: İşgücü kalitesindeki farklılıklardır. Bunun dışında kendi hesabına çalışanlar, bağımsızlık, statü, parasal olmayan getiriler ve sektörel hareketliliğin engellenmesi gibi sebeplerle insanlar daha düşük ücrete razı olabilirler (Feinstein, 1999).

Yukarıda sayılan düzenlemeler Avrupa’da erken emekliliğe, vasıfsız işgücünün işsiz kalmasına ve hizmet sektörünün geri kalmasına sebep olmuştur. Daha esnek bir işgücü gerektiren Fordist Üretim Yönteminin<sup>11</sup> gelişmesi ile çalışma koşulları da değişmiştir (Eichengreen & Iversen, 2013). Değişen koşulların yanı sıra bazı ülkelerde düzenlemelerin etkisini ortadan kaldıracak faaliyetlerde yapılmıştır. Örneğin Fransa’da çalışma süresini kısıtlayacak düzenlemelere gidilmiş, hükümetin yaptığı reform çalışmalarına muhalif medya yayınları yapılmıştır. Çalışma saatlerinin düşürülmesi toplam talebi düşürmüştü, uzun dönemde ekonomiye etkisi negatif olmuştur (Gilles, 2004).

---

<sup>11</sup> **Fordist Üretim Yöntemi:** Üretim bantlarının uygulamaya konmasını içeren bir üretim yöntemidir. Bu yöntemde, vasıfsız işçilerden her biri, oluşturulan üretim bandı üzerinde vasıfsız ve çok küçük bir işle görevlendirilmiştir. İşçilerin üretilen ürün hakkında bilgisi yoktur. BU üretim yönteminin özellikleri: 1) üretimin standartlaştırılması, 2) otomasyon yoluyla kitlesel üretim yapılması, 3) sosyal refah devletinin düzenleyici ve kontrol edici rolü, 4) üretimde merkezi örgütlenme, 5) kalifiye düzeyi düşük işçilerin büyük ölçekli işletmelerde yoğunlaşması olarak sayılabilir.

Piyasalarda yaşanan bu değişimlere koşut olarak Aoki (2007), kurumsal değişim üzerinde durduğu çalışmasında: Kurumsal değişimin iki yönüne vurgu yapmış ve kurumlara oyun teorisi kapsamında bakmıştır. Daha sonra bireylerin, diğer bireylerin oyunları hakkında sınırlı rasyonelliğe sahip olduğu varsayımıyla oyun alanının dört prototipi varsayılmıştır. Bunlar: Sosyal normlar, siyasi devletler, ekonomik sözleşmeler ve örgütsel mimaridir. Bunlar oklu bir dengeye ve çeşitli kurumlara işaret eder (Aoki, 2007). Ancak Fitoussi ve diğerleri (2000) alışmalarında kısmi reformların etkilerinin küçük olacağını belirtmiş ve bütün kapitalist kurumların gözden geçirilerek reforme edilmesi gerektiği belirtilmiştir. Ancak Avrupa'nın refah devletleri, önceliklerini her alanda güvenliğe vermiştir (Fitoussi ve diğerleri, 2000). Siebert (1997) alışmasında, yapılan kurumsal değişikliklerle işsizliğin kalıcı hale gelebileceğini belirterek kurumsal değişikliğin bıçak sırtı pozisyonuna vurgu yapmıştır (Siebert, 1997).

Sonuç olarak özetleyecek olursak, Kurumsal İktisat, bireyi davranışsal ve sosyal bir varlık olarak gördüğü için, iş ilişkilerinin ve istihdam politikalarının bu unsurlar gözetilerek yapılması gerektiği sonucuna ulaşmaktadır. Örneğin ekonomik büyümenin sağlanabilmesi için yeni iş imkanlarının açılmasını ve işçilerin de sadece yaşamalarına yetecek bir asgari ücret düzeyinden çok, sosyal bir varlık olarak, belirli yaşam standartlarını sağlayacak bir asgari ücretin belirlenmesinin uygun olacağını, istihdam politikalarının işçiler açısından bireysel bir bakış açısıyla oluşturulması gerektiğini ileri sürer.

Kurumsal İktisadın tanımladığı işgücü piyasalarını etkileyen kurumların, istihdam ve işsizliğe etkilerini ölçen çok sayıda çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalar, kullanılan yöntem, kapsadığı ülke ve dönem açısından sınıflandırılarak, sonuçları ile birlikte gösterilen Literatür Taraması, Ek bölümde tablo halinde verilmiştir.

Çalışmanın IV. Bölümünde Avrupa Birliği ve Türkiye'nin işgücü piyasalarındaki gelişmeler kısaca anlatılarak Avrupa Birliğinde uygulanan istihdam politikaları hakkında kısaca bilgiler verilmiştir. Bu bölümün son kısmında işgücü piyasalarını etkilediği düşünülen kurumsal değişkenler tespit edilerek, bu kurumsal değişkenlerin işgücü piyasalarına etkileri analiz edilmiştir.



## BÖLÜM III

### AVRUPA BİRLİĞİ VE TÜRKİYE'DE İSTİHDAM, İŞSİZLİK VE İSTİHDAM POLİTİKALARI

#### 3.1. Avrupa Birliğinde İstihdam ve İşsizlik

İşsizlik Avrupa'da, tarihsel olarak genelde düşük seviyelerde seyretmiştir. II. Dünya Savaşından sonra Avrupa'daki yeniden yapılanma süreci, sermaye kıtlığı ve sürekli artan işgücü talebi koşullarında gerçekleşmiştir (Eichengreen & Iversen, 2013). Savaş sonrası dönemde düşük olarak seyreden işsizlik, 1970'lerde artmaya başlamış ve 1990'larda yüksek bir platforma oturmuştur. Bugün hala Avrupa'da işsizlik yüksek değerlerde ve ülkeler arasında heterojen bir yapıdadır (Blanchard, 2006).

Avrupa'da uygulanan katı istihdamı koruma mevzuatı sebebiyle işsizlik 1950-1970 yılları arasında düşük olarak seyretmiştir (Ljungqvist & Sargent, 2008). Ancak, 1970'lerden sonra yaşanan ekonomik şoklar ve siyasi gelişmelerin de etkisiyle işsizlik oranları artış trendine girmiştir (Martin, 2000). Avrupa'da 1960'larda ortalama % 1,7 olan işsizlik oranları, 1990'larda % 11'lere kadar yükselmiştir. İşsizlik oranlarında yaşanan bu gelişmeleri üç farklı açıdan açıklayan çalışmalar mevcuttur. Bunlar (Blanchard & Wolfers, 2000);

- i. Olumsuz ekonomik şokların etkilerini açıklayan çalışmalar: Buna göre; Petrol şoku, faiz oranı şokları ve işgücü talebini etkileyecek diğer olumsuz şoklar işsizlik oranını arttıracaktır. Bu çalışmalar, yüksek işsizlik oranlarını açıklamakla beraber,

lkeler arasında yaşanan farklı işsizlik oranlarını açıklamakta yetersiz kalmaktadır.

- ii. İşgücü piyasası kurumlarının rolüne odaklanan alışmalar: Bu çalışmalarda, işsizliği doğrudan etkileyen kurumlara odaklanılmıştır. İşsizliği olumsuz etkileyen kurumlar, çoğunlukla işgücü piyasalarında katılıklara sebep olan kurumlar olarak gösterilmektedir. Ancak bu kurumların çoğunun, işsizliğin düşük olduğu zamanlarda da mevcut olması bir çelişki olarak görülmektedir. Böylece işgücü piyasası kurumlarının genel olarak işsizliğin evrimi konusunda yeterli bir açıklama sağlamayacağı, ancak ülkeler arasındaki işsizlik oranları farklılıklarını açıklamakta faydalı olacağını söyler.
- iii. şoklar ile kurumlar arasındaki etkileşime odaklanan alışmalar: Bu çalışmaların ortak noktası: Bazı kurumların, şokların işsizlik üzerindeki etkilerini değiştirebileceğini ileri sürmeleridir. Örneğin cret pazarlıklarının koordine edilmesi, verimlilik büyümesini yavaşlatarak reel ücretlerin daha hızlı ayarlanmasını sağlar. Yine bazı kurumlar şoklara gösterilen tepkiyi azaltarak şoklar sebebiyle işten çıkarmaları engelleyebilir.

Avrupa'da uygulanan olumsuz makro ekonomik politikalar ve işgücü piyasası katılıkları ile işgücü piyasası kurumları ve politikaları arasındaki etkileşimin, Avrupa'da yaşanan yüksek işsizliğin en önemli sebebi olduğu dşnlmektedir. şokların bağımlılığını araştıran yazarlar, faktör verimliliğindeki büyümenin azalmasını, yüksek reel

faiz oranlarının varlığını, işgücü talebindeki olumsuz kaymaları, işsizlik sigortası gibi kurumsal katılıkları, güçlü istihdamı koruma yasalarının varlığını ve yüksek emek vergilerini, şokların olumsuz etkilerinin ya da işsizliğin en önemli sebepleri olarak saymışlardır (Fertig, 2003).

1990'ların başında da, pek çok Avrupa ülkesinde işsizlikte keskin artışlar olmuştur. Bununla beraber uygulanan sıkı para politikaları ile enflasyon kontrol altına alınmış ve faiz oranlarındaki düşmeyle birlikte yatırımlar artıp işsizlik azalma trendine girmiştir. Kısaca şoklardan sonra işsizlik artmış, genişleyici maliye politikaları ile bu artış kontrol altına alınmıştır (Avila & Usabiaga, 2009).

2000'li yıllara gelindiğinde, Avrupa'da işsizlik oranları, sabit enflasyon ile beraber seyretmiştir. Alışılmış olandan yüksek bir enflasyonun varlığı, Avrupa Merkez Bankasının enflasyonu hedefleyen politikalar uygulamasına ve işsizliği göz ardı etmesine sebep olmuştur. Blanchard (2006) çalışmasında; bu politikayı yanlış bularak yükselen işsizliğin doğal oranını düşürmek için öncelikle işgücü piyasası reformları yapılması gerektiğini vurgulamıştır (Blanchard, 2006).

Tez çalışmamızın uygulama dönemini de içeren 2003-2013 dönemi için seçilmiş Avrupa Ülkelerinde gerçekleşmiş istihdam rakamlarına bakacak olursak; 2008 yılına kadar genellikle istihdamın arttığı, ancak 2008 yılından sonra pek çok ülkede istihdam rakamlarının sürekli azalma trendinde olduğu görülmektedir. Macaristan, Polonya ve İsveç'te istihdam rakamlarının hemen hemen sabit kaldığı

görülürken; Türkiye, Avusturya ve Çek Cumhuriyetinde istihdam rakamlarının, 2008 yılındaki krizden sonra düşüş gösterdiği ancak, 2013 yılına gelindiğinde, 2008 yılındaki seviyenin üstünde olduğu görülmektedir.

**Tablo 5 Seçilmiş Avrupa Ülkelerinde İstihdam/Nüfus Oranları (%)**

	2003	2005	2007	2009	2010	2011	2012	2013
Avusturya	68,90	68,60	71,40	71,60	71,70	72,10	72,50	72,30
Belçika	47,40	48,70	49,60	49,10	49,40	49,20	49,00	49,05
Çek Cumhuriyeti	64,70	64,80	66,10	65,40	65,00	65,70	66,50	67,70
Danimarka	62,10	62,70	63,40	61,40	59,60	59,20	58,50	57,40
Estonya	63,00	64,80	69,80	63,80	61,20	65,30	67,10	68,50
Finlandiya	55,70	55,90	57,50	55,90	55,20	55,60	55,50	55,35
Fransa	51,10	50,90	51,40	51,10	50,90	50,80	50,60	50,45
Almanya	52,00	51,90	54,00	54,70	55,10	56,30	56,50	57,30
Yunanistan	47,50	47,90	49,00	48,80	47,20	44,00	40,30	37,90
Macaristan	46,80	46,50	46,60	45,00	44,90	45,30	46,20	46,35
İrlanda	57,20	59,50	60,70	54,50	52,50	51,60	51,30	49,85
İtalya	44,50	45,20	45,80	44,70	44,20	44,10	43,80	43,50
Hollanda	62,00	61,50	63,60	64,10	61,80	61,40	61,30	59,95
Norveç	62,60	62,30	64,50	64,20	63,30	63,30	63,40	62,95
Polonya	43,90	45,00	48,80	50,70	50,50	50,70	50,80	50,80
Portekiz	58,00	57,30	57,60	56,00	55,20	53,50	51,50	50,25
Slovakya	49,80	49,90	52,30	51,80	50,50	51,00	51,20	50,80
Slovenya	62,60	66,00	67,80	67,50	66,20	64,40	64,10	63,30
İspanya	48,30	51,40	53,20	48,30	47,20	46,40	44,40	43,45
İsveç	59,20	58,70	60,00	58,20	58,00	58,90	59,00	59,35
İsviçre	65,00	64,00	65,20	65,50	64,80	65,30	65,30	65,20
İngiltere	58,90	59,00	58,80	57,30	57,00	57,00	57,10	56,95
Türkiye	42,00	41,20	41,10	40,90	42,70	44,60	44,90	46,75

**Kaynak:** EUROSTAT, **Erişim Tarihi:** 24.10.2014

Nickell ve Bell (1996) çalışmalarında, Avrupa'da işsizlik oranlarındaki bu artışları, teknolojik gelişmeyle beraber vasıfsız işçilerden vasıflı işçilere doğru bir talep kayması ile açıklamaktadır. Talepteki bu kaymayı tolere edecek ücret esnekliklerinin Avrupa'da olmaması sebebiyle işsizlik oranlarının sürekli arttığını belirtmişlerdir (Nickel & Bell, 1996).

Bunların dışında Daveri ve diğerleri (2000) çalışmalarında; Avrupa'daki refah devleti çalışmaları kapsamında yaşanan gelişmelerin, Avrupa'daki istihdamı etkilediğini ileri sürmektedirler. Avrupa'da, bizim daha sonra bir kurum olarak inceleyeceğimiz, işgücü üzerinden alınan vergilerdeki çarpıklıklar sebebiyle emeklilik harcamalarının sürekli arttığını, bunun da istihdamı olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir (Daveri ve diğerleri, 2000).

### **3.2. Avrupa Birliği İstihdam Stratejisi**

1989 yılında yayımlanan, İşçilerin Temel Sosyal Hakları Avrupa Komisyonu Şartı belgesindeki işçi deklarasyonunda; Avrupa'da çalışan işçilerin, iş sağlığı, iş güvenliği, istihdamı koruma, çalışma saatlerinin düzenlenmesi, cinsiyet eşitliği ve işçilerin katılımı gibi istihdama ilişkin pek çok konu düzenlenmiştir. Eylem planında sosyal şart olarak belirtilen hususların büyük çoğunluğu da günümüze kadar yasalaşmıştır (Addison & Siebert, 1999).

Avrupa Birliğini kuran anlaşmaların hemen hepsinde çalışma çağında olan nüfusa istihdam sağlanması ve bu nüfusa sosyal koruma sağlanması için üye devletlere yükümlülükler getirilmiştir. Üye

devletlerin her politikada olduğu gibi istihdam politikalarında da işbirliği içerisinde çalışmalarını beklenmektedir. Avrupa’da yaşanan işsizlik ve yapısal sorunlar karşısında üye devletler, 1990’ların başında gerçekleştirilen toplantı ve anlaşmalarla çözüm arayışına girişmiş ve pek çok konuda işbirliği geliştirilmiştir (Taymaz & Özer, 2004).

Avrupa Birliğinde, 1994 yılında kabul edilen Essen Stratejisi ile İstihdam ve Emek Piyasası komitesi oluşturularak istihdam konusunda siyasi taahhütler ilan edilmiştir. 1999’da yürürlüğe giren Amsterdam Antlaşması ile de koordineli bir Avrupa Birliği İstihdam Stratejisi için yasal çerçeve oluşturulmuştur (Taymaz & Özer, 2004).

Avrupa İstihdam Stratejisinin temel elementlerini oluşturan Amsterdam Antlaşması ile işsizlik, Avrupa’nın ortak bir sorunu olarak kabul edilmiş ve üyelerin politikalarını kontrol etmek ve yön vermek için etkili kurumlar oluşturulmasının yanı sıra; insan kaynağının geliştirilmesi için fonlar oluşturulmasına, işyerinde kalite ve verimliliğin geliştirilmesine, tam istihdamın sağlanmasına ve işgücü piyasasının kapsamının geliştirilmesine karar verilmiştir (Franzese & Hays, 2006).

Avrupa Birliği, üye ülkelerin veya aday ülkelerin istihdamla ilgili ulaşılması gereken hedeflerini belirttiği Avrupa İstihdam Stratejisinde; işsizlik stratejisi gibi pasif tedbirlerin yanında, niteliksiz işgücünün niteliklerinin arttırılması, nitelikli işgücünün ise günün koşullarına uygun olarak güncellenmesi amacını güden aktif planların ön plana çıkarılması amaçlanmaktadır.

Avrupa İstihdam Stratejisini oluşturan dört önemli politika hedefi vardır. Bu hedefleri Tablo 6 ile gösterecek olursak (Kaya, 2014);

<b>Tablo 6 Avrupa İstihdam Stratejisi Politika Hedefleri</b>		
<b>No</b>	<b>Politika Hedefi</b>	<b>Politika Kapsamı</b>
1	İstihdam Edilebilirlik	Eğitim ve danışmanlık hizmetleri yoluyla iş arayanların yeteneklerinin artırılması çalışmalarını kapsar.
2	Girişimcilik	Kendi işini kuracak kişilerin desteklenmesi ve KOBİ'lerin önündeki engellerin kaldırılması konularında çalışma yapılmasını önerir.
3	Uygulanabilirlik	Sürekli değişip gelişen iş piyasası şartlarına, çalışanların ve şirketlerin kendilerini uydurması için gerekli önlemlerin alınmasını ister.
4	Eşit Fırsatlar	Özrürlüler, kadınlar gibi dezavantajlı grupların işgücü piyasasına entegrasyonunun sağlanması için tedbirler öngörür.

2002 yılında yapılan Barselona Zirvesinin ardından, 2003-2006 yıllarını kapsayacak şekilde Avrupa İstihdam Stratejisi yeniden yapılandırılmıştır. Yapılan çalışmalar sonucunda üç tamamlayıcı unsur tespit edilmiştir. (1) Tam istihdamın sağlanmasına yönelik aktif politikaların arttırılması, (2) çalışma yaşamında kalite ve verimliliğin arttırılması ve (3) sosyal birleşme ve bütünleşmenin sağlanmasıdır. Bu politika hedeflerine ulaşabilmek için 2003 yılında güncellenen Avrupa İstihdam Stratejisinde aşağıdaki konular hedef olarak belirlenmiştir (Kesici & Selamoğlu, 2005):

- i. İşsizler ve işgücünün dışında bulunanlar için, aktif ve koruyucu önlemlerin geliştirilmesi amacıyla rehberlik, eğitim ve yeni mesleki fırsatların hükümetler tarafından geliştirilmesi gerekmektedir.
- ii. İş yaratma ve girişimciliğin önündeki engellerin kaldırılarak yeni iş kuran girişimcilere finansal destek sağlanmalı, işverenlik kültürü geliştirilmeli, araştırma ve yenilik alanlarında mali ve entellektüel fırsatlar sağlanmalıdır.
- iii. Sözleşmelere esneklik ve güvenilirlik kazandırılarak çalışma piyasalarında hareketlilik sağlanmalı ve adaptasyon yükseltilmelidir. Bu kapsamda kısmi çalışmalar, kendi adına çalışma gibi konularda teşvikler sağlanmalıdır.
- iv. Beşeri sermayenin gelişimi ve yaşam boyu öğrenmenin teşvik edilmesi için yeni fırsatlar sağlanmalı ve eğitim-öğretim alanında kaliteyi arttıracak reformlar yapılmalıdır.
- v. İş gücü arzını arttırmak ve aktif yaşlanmayı teşvik etmek gerekmektedir. Bu amaçla yaşı ne olursa olsun eğitime giriş ve yaşam boyu öğrenme özendirilmelidir.
- vi. Cinsiyetler arası her türlü çalışma şartı eşitsizliği ortadan kaldırılmalıdır.
- vii. Dezavantajlı grupların işgücü piyasasına entegrasyonu sağlanmalı ve her türlü ayrımcılıkla mücadele edilmelidir.
- viii. İş piyasasına girme, kalma ve ilerleme açısından insanların önünde bulunan her türlü caydırıcı etken ortadan kaldırılmalı, işin cazibesi, teşvikler vasıtasıyla arttırılmalıdır.
- ix. Düzensiz ve kayıt dışı istihdam kayıt altına alınmalıdır.



x. Ülke içindeki bölgesel istihdam farklılıkları azaltılmalıdır.

Avrupa İstihdam Stratejisi ile Avrupa ölçeğinde yenilikçi ve niteliksel bir istihdam stratejisi önerilmiştir. Bu kapsamda çalışma süreleri yeniden düzenlenmiş ve istihdam çeşitliliğinin artırılması için işgücü piyasalarının büyütülüp, istihdam yoğunluğunun artırılması gerektiği belirtilmiştir. Bu amaçla; ev işleri, eğitim, kültür hayatı ya da kazançlı mesleki faaliyetlere daha fazla zaman ayırmak için çalışma saatlerine esneklik kazandırılması planlanmıştır. Bunun dışında eğitim ve istihdam arasındaki geçişler için kurumsal düzenlemeler yapılarak işgücü piyasalarına geçişi ya da hareketliliği teşvik etmek gerekmektedir (Gunter, 1998).

Avrupa Konseyi, ulusal ekonomilerde işçilerin değişen şartlara uyum sağlaması, daha fazla insanın işgücü piyasası içinde yer alması ve insan sermayesine yatırım yapılması için 2004 yılında, yönergeler yayınlamıştır. Böylece, Avrupa İstihdam Stratejisinin amaçlarına ulaşmak için Avrupa Birliği, ulusal istihdam politikalarının koordinasyonunda daha etkin rol oynamaya başlamıştır (Franzese & Hays, 2006).

### 3.3. Avrupa Birliğinde İşsizlik Seviyeleri ve İşsizlikteki Değişim

Phillips eğrisi ilişkisine göre; işsizlik doğal oranın<sup>12</sup> altında olduğunda enflasyon artış eğiliminde olacak, işsizlik doğal oranı aştığında ise enflasyon azalış trendine girecektir. Avrupa'daki işsizlik ve enflasyon

---

<sup>12</sup> **Doğal İşsizlik Oranı:** İşgücü arzı ile İşgücü Talebinin dengede olduğu durumda, iş değiştirmeler ve işgücüne yeni dahil olan kişilerin oluşturduğu orandır. Ekonomiler için bu oran doğal kabul edilir.

oranlarına baktığımızda 1960'lardan günümüze doğal orana yakın seyrettiğini söyleyebiliriz. 1960'larda yaklaşık % 2 civarlarında olan işsizlik 1980'lerde artarak % 8'ler civarında seyretmiştir. Son 30 yıllık verilere bakarak enflasyonla birlikte değerlendirildiğinde işsizliğin genel olarak doğal kabul edilen oran etrafında dalgalandığı, 1970 lere gelindiğinde işsizliğin doğal oranının arttığı, 1980'lerde sabit kaldığı görülmektedir. Bu gelişim bize aynı zamanda Avrupa'da son 30 yılda uygulanan politikalar hakkında da bilgi vermektedir (Blanchard, 2006).

Blanchard ve Wolfers (2000) çalışmalarında, işsizliğin Avrupa'da, kurumsal yapıdaki farklılıklar sebebiyle, ülkeler arasında heterojen olduğunu söyler (Blanchard & Wolfers, 2000). Nickell ve Bell (1996)'da yaşanan şoklar ve göreceli talep kaymasını, işsizlik ve ücretlerdeki değişimin temel nedenleri olarak açıklamışlardır (Nickel & Bell, 1996).

Nickell ve diğerleri (2005) çalışmalarında, 1960'dan bu yana OECD ülkelerinde yaşanan işsizlik değişimlerini iki yolla açıklamışlardır. Birincisi: Şoklarla birlikte kurumlardaki değişiklikleri dikkate alarak ikincisi ise; sabit kurumsal ortamlarda zamanla meydana gelen şokların işsizliğe etkisi açısından. Bu etkiler, çalışmada şok-kurum etkileşim modeli olarak açıklanmıştır. Şok-Kurum etkileşim modelinde öncelikli amaç kurumlardaki değişikliklere odaklanmış basit bir ampirik model oluşturmaktır. Bu modelde, şoklar ve kurumlar arası etkileşimin uzun dönemde işsizliği nasıl etkilediğine bakılarak işsizlikteki kısa dönemli sapmalar açıklanmaya çalışılmıştır.

Burada şok olarak bahsedilen konular; toplam talep şokları, verimlilik şokları, ücret şokları, para arzı şokları, emek talebi şokları, reel ihracat fiyatı şokları, reel faiz oranı şoklarıdır (Nickell ve diğerleri, 2005).

Avrupa'daki işsizlik dalgalanmalarının birden fazla nedeni vardır. Bunlardan biri ve deneysel olarak ölçülebilir olanı işgücü vergilerinin artarak reel ücretlere yansması ve reel ücretlerin azalması olarak belirtilmiştir. Reel ücretlerdeki azalma, işçilerin verimliliklerinde azalmaya sebep olacak ve firma için işgücü maliyeti artacaktır. Böylece firmalar, sermaye biriktirip işgücü yerine sermayeyi ikame edecekler ve yatırımlar ile büyümenin azalmasına neden olacaktır. Büyümede ki değişiklikler işsizlik oranlarının da dalgalanmasına neden olacaktır (Daveri ve diğerleri, 2000).

Endüstrileşmiş ülkelerin tamamında, 20. YY boyunca işçi sayısı 2 kat artarken GSYİH, yıllık ortalama % 3'lük büyüme ile toplamda 17 kat artmıştır. Bu büyüme işçi başına çıktıyı da arttırmıştır. İstihdamdaki bu artış ekonomideki üç temel sektöre; tarım, sanayi ve hizmet sektörlerine eşit olarak paylaştırıldığında sadece sanayi sektöründeki büyümeye denk gelecek şekilde istihdamın arttığı görülmüştür (Feinstein, 1999).

Yapısal değişimin hızlı olduğu ülkelerde durgun bir işsizlik gözlenmiştir. Ancak bu istihdam düzeyleri Doğu Avrupa ve Batı Avrupa ülkelerinde farklı gelişmiştir. Bu ülkelerdeki kurumsal yapı farklılıkları değişim ihtiyacının da farklı gelişmesine sebep olmuştur (Boeri & Terrel, 2002). Yine Nickell (1997) çalışmasında, cömert işsizlik ödenekleri, yüksek sendikalaşma ve sendikalar ile işverenlerin

koordinasyonsuzluğu, yüksek vergiler ve düşük eğitim standartları gibi kurumsal sebeplerle bazı ülkelerde daha yüksek oranlarda işsizlik rakamlarının olduğunu belirtirken (Nickell, 1997), Dhont ve Heylen (2009) çalışmasında, farklı işsizlik oranlarının olduğu AB ile ABD’de istihdam üzerindeki farklı vergiler (ABD’de daha düşük) sebebiyle işsizlik oranlarının birbirinden farklı olduğunu belirtmiştir (Dhont & Heylen, 2009).

Pek çok Avrupa Birliği ve OECD ülkesinde yaşanan yüksek işsizliğin sebebi olarak işgücü piyasası katılıkları gösterilmektedir. Ancak, yüksek işsizliğin sebebi olarak: Sadece aşırı işsizlik yardımları, sendikaların gücü, vergiler veya ücret katılıklarının sayılması doğru sonuçlara ulaşmayı engelleyecektir (Nickell ve diğerleri, 2005). Örneğin Nickell ve Bell (1996) çalışmasında Avrupa’da vasıflı işsizlikte önemli artış olduğunu belirtmiş, bunun da teknolojik gelişme ile birlikte Avrupa’da 1970’lerden sonra yaşanan işsizlikteki artışı talep kayması hipotezi ile sınırlı olarak açıklanabileceğini belirtmişlerdir (Nickel & Bell, 1996). Son olarak Gilles (2004) ülkeler arası işsizlik oranlarını incelediği çalışmasında, ülkeler arası işsizlik farklılıklarının sebebi olarak; farklı şoklar, bölgesel entegrasyonlar, politik bağımlılıklar, nüfus, kültürel farklılıklar gibi faktörlere değinmiştir (Gilles, 2004).

Yukarıda yapılan açıklamalar doğrultusunda çalışmanın inceleme dönemi olan 2003-2013 yılları arasındaki işsizlik oranlarına bakacak olursak:

**Tablo 7 Seçilmiş Avrupa Ülkelerinde İşsizlik Oranları (%)**

	2003	2005	2007	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Avusturya</b>	4,29	5,16	4,41	4,78	4,40	4,15	4,33	4,02
<b>Belçika</b>	8,21	8,44	7,46	7,91	8,29	7,14	7,55	8,43
<b>Çek Cum.</b>	7,83	7,95	5,33	6,68	7,30	6,74	7,00	8,00
<b>Danimarka</b>	5,40	4,83	3,80	6,01	7,46	7,57	7,53	7,00
<b>Estonya</b>	10,07	7,69	4,67	13,82	16,95	12,51	10,18	9,53
<b>Finlandiya</b>	9,06	8,42	6,86	8,28	8,42	7,82	7,72	7,49
<b>Fransa</b>	7,96	8,35	7,52	8,66	8,82	8,66	9,26	9,26
<b>Almanya</b>	9,32	11,24	8,71	7,78	7,10	5,95	5,48	5,33
<b>Yunanistan</b>	9,34	9,63	8,09	8,90	11,83	16,32	23,55	27,27
<b>Macaristan</b>	5,92	7,31	7,42	10,06	11,21	10,96	10,95	11,40
<b>İrlanda</b>	4,65	4,76	4,81	12,26	13,93	14,62	15,01	16,19
<b>İtalya</b>	8,76	7,81	6,15	7,87	8,51	8,49	10,81	11,12
<b>Hollanda</b>	3,59	4,72	3,18	3,41	4,45	4,44	5,27	6,69
<b>Norveç</b>	4,54	4,64	2,53	3,19	3,63	3,29	3,22	3,27
<b>Polonya</b>	19,65	17,74	9,60	8,17	9,64	9,63	10,09	10,82
<b>Portekiz</b>	6,31	7,66	8,03	9,52	10,85	12,81	15,74	17,39
<b>Slovakya</b>	17,50	16,17	11,02	12,05	14,37	13,53	13,95	14,69
<b>Slovenya</b>	6,47	6,50	4,82	5,85	7,24	8,16	8,84	10,10
<b>İspanya</b>	11,52	9,18	8,26	17,93	19,95	21,48	24,89	26,19
<b>İsveç</b>	5,85	7,78	6,16	8,31	8,58	7,78	7,96	8,03
<b>İsviçre</b>	3,88	4,16	3,42	4,06	4,24	3,76	3,88	4,06
<b>İngiltere</b>	4,86	4,68	5,30	7,74	7,80	7,85	7,93	7,98
<b>Türkiye</b>	10,55	10,63	10,28	14,03	11,88	9,78	9,21	9,72

**Kaynak:**OECDSTAT, **Erişim Tarihi:** 24.10.2014

Tablo 7 incelendiğinde; 2008 yılında yaşanan finansal krizin ardından bütün ülkelerde işsizlik rakamlarının arttığını görürüz. Bu artışlar, Estonya, Yunanistan, Macaristan, İrlanda, İtalya, Portekiz, Slovakya

ve İspanya gibi ülkelerde yüksek oranda olmuş ve sürekli hale gelmiştir. Yunanistan ve İspanya’da bu rakamlar % 26-27 seviyelerine kadar ulaşmıştır. Tabloda dikkat çeken bir diğer konu ise Almanya ve Türkiye’de 2013 yılında ölçülen işsizlik rakamlarının 2008 yılında ölçülen rakamlardan daha düşük olduğu görülmektedir.

### **3.4. Avrupa Birliği İşgücü Piyasaları ve İstihdam Politikaları**

#### **3.4.1. Avrupa Birliği İşgücü Piyasaları**

Avrupa işgücü piyasalarının özelliklerine baktığımızda: İstihdamın korunması ve işsizlere belirli bir yaşam standardını sağlayacak gelirin verilmesi açısından bazı kurumsal katılıklara sahip olduğu görülmektedir. Bu Kurumsal katılıklar Avrupa’da yaşanan yüksek işsizlik oranlarının da en önemli sebebi olarak gösterilmektedir. Özellikle benzer özelliklere sahip olan ABD işgücü piyasaları ile yapılan karşılaştırmalarda, kurumsal yapıdaki bu katılık sebebiyle Avrupa’da işsizliğin daha yüksek olduğu söylenmektedir. Bunun yanı sıra, bir diğer kurumsal katılık sebebi olan yüksek miktardaki işsizlik yardımları, Avrupa’da işsizliğin uzun dönemler boyunca görülmesine sebep olduğu belirtilmektedir. İşgücü piyasaları bu açıdan incelendiğinde hangi kurumsal yapıların mutlak katılıklara yol açığının tespit edilmesi gerekmektedir (Nickell, 1997).

Siebert (1997) çalışmasında Avrupa işgücü piyasalarını etkileyen dört farklı unsurun varlığından söz etmiştir. Bunlar:

1. Piyasa süreçlerinin Avrupa'ya özgü nitelikleri,
2. Etkili düzenleyici kurallar ve kurumlar,
3. Hukuk sistemi ve ücret oluşum süreçleri,
4. İşsizlik ödemesi sistemidir.

Siebert (1997)'ye göre bu kurumsal olgular, Avrupa'da ikili bir işgücü piyasası yapısının oluşmasına sebep olmuştur. İşgücünün büyük bir bölümü AB işgücü piyasalarında işlevsel değildir. Küresel ekonomilerde yaşanan yoğun rekabet ve teknik ilerlemeler işgücü tasarrufu gerektirerek ücret esnekliğine yol açmaktadır. Ancak, ülkelerin kurumsal yapısı bu esnekliği önleyecek özellikler taşıyabilir. Kişi bir kez işsiz kalınca gerek aylıklık içgüdüğü, gerekse yaşayacağı yetenek kayıpları sebebiyle yeniden iş bulması zorlaşır. Bu unsurları dikkate alan firmalar da uzun süre işsiz kalan bireyleri yeniden istihdam etmek istemezler. İşsizlik, kişilere niteliklerini ve sosyal yetkinliklerini kaybettirir (Siebert, 1997).

Uzun dönemli ve kalıcı bir işsizlik, sosyal dışlanmanın da en önemli nedenlerinden biridir. Kapitalizmin ortaya çıktığı yer olan Batı Avrupa'da yaşanan uzun dönemli işsizlik ve yoksulluğun sebep olduğu sosyal dışlanma, sivil toplum yaşamı ile uyumlu değildir. Bu tür toplumlarda, sosyal bütünleşmenin sağlanması için tam istihdamın da sağlanması gerektiği düşünülmektedir. Çünkü işsizlik, hizmet alışverişini ve üretken bilgiyi dışlar. Pek çok çalışmada Avrupa'da yaşanan işsizliğin yapısal olduğu belirtilmiştir. Yapısal olan bu işsizlik problemini çözmek ve sosyal bütünleşmeyi sağlamak için; aktif işgücü

piyasası politikalarının gerektirdiği kurumsal düzenlemelerin yapılması, geçici işgücü piyasaları gibi fonksiyonel alt piyasaların oluşturulması gerektiği ileri sürülmüştür. Koordine olmamış bir işgücü piyasası veya ikincil işgücü piyasalarının aksine, geçici işgücü piyasaları, sosyal sistemdeki hareketliliği teşvik ederek insanların sosyal dışlanmasını azaltacak ve yaşam boyu sosyal katılımı optimize edecektir (Gunter, 1998).

Freitag ve Kirchner (2011), Lehman ve Muravyev (2012), Freeman (1998) çalışmalarında İşgücü piyasası çıktılarının, ülkeden ülkeye farklılık gösterdiğini belirtmişlerdir. Freitag ve Kirchner (2011) bu değişikliğin, Avrupa'da sosyal sermaye seviyelerinden kaynaklandığını, Avrupa'da bölgeler itibariyle, siyasi, ekonomik ve sosyal açıdan homojenliğin olmadığını belirtmiştir (Freitag & Kirchner, 2011). Freeman (1998) ise çalışmasında bu farklılıkların belirleyicileri olarak; sendikalaşmayı, sektörler arası ücret dağılımını ve diğer ücret farklılıklarını saymıştır (Freeman, 1988).

### **3.4.2. Avrupa Birliği İstihdam Politikaları**

Avrupa Birliğinde, uzun dönemler boyunca yaşanan yüksek işsizlik seviyeleri sebebiyle toplumun sosyo-ekonomik yapısında, hükümetlerin politika tercihlerinde ve sendika ve buna benzer diğer çıkar gruplarının beklentilerinde, önemli değişiklikler yaşanmıştır. Uygulanacak ekonomik politikalarını belirleyen hükümetlerin siyasi duruşları (sosyalist-komünist-sosyal demokrat-solcu-muhafazakar-liberal vb. olup olmadığı), hem yüksek işsizliği hem de istihdamı etkileyen önemli farklılıklara sahiptir (Fialova & Schneider, 2008).



Hükümetler tarafından uygulanacak politikalar, ekonomik değişim ve dönüşümü sağlayacak politikaların ve kurumsal yapıların oluşturulması, olumsuz şokların etkilerinin hafifletilmesi için oldukça önemlidir (Eichengreen & Iversen, 2013). Avrupa'daki hükümetler ekonomik dönüşümü sağlamak ve istihdamı arttırmak için kamu harcamalarını özellikle pasif politikalardan aktif politikalara doğru kaydırma eğilimindedirler (Martin, 2000). Yüksek işsizliğe sebep olan işgücü piyasası katılıklarını ortadan kaldırmak için işgücü piyasası kurumlarına esneklik kazandırılması gerektiği belirtilmiştir. Avrupa işgücü piyasalarına esneklik kazandıracak politika önerileri şunlardır (Avila & Usabiaga, 2009):

- i. İşgücü maliyetlerini azaltacak tedbirlerin alınması,
- ii. İşsizlik ödeneğinin, çalışmamayı teşvik etmeyecek şekilde seviyesinin azaltılması,
- iii. İşgücü hareketliliği kazandırılması için asgari ücret düzeyinin düşürülmesi,
- iv. Ücret pazarlıklarında sendikaların koordinasyon derecesinin artırılması,
- v. Piyasalara girişin serbestleştirilmesi.

İşgücü piyasalarına esneklik kazandıracak politikalar uygulanırken işsizliğin sosyal maliyetleri göz ardı edilmeden işçilerin insan onuruna yakışır bir hayat standardına sahip olmaları konuları göz ardı edilmemelidir. Fialova ve Schneider (2008) çalışmalarında işgücü

piyasası politikalarının hem esnek hem güvenilir olması gerektiğini belirterek her iki unsuru da tanımlamak üzere; güvenceli esneklik tanımını yapmıştır (Fialova & Schneider, 2008). Güvenceli esneklik: İşgücü piyasalarının rekabetçi ve etkin bir yapıya kavuşmasının yanı sıra, işsizliğin sosyal boyutlarını da dikkate alan bir kavram olarak görülebilir.

İşgücü piyasalarında esneklik sağlamak her zaman mümkün olmamaktadır. Esnekliği sağlamak için öncelikle hükümet çalışanlarının yani politikaları uygulama makamında olanların, politikaları içselleştirmesi gerekmektedir. Bu durum bir ajan problemine işaret etmektedir. Teoride oluşturulan esnek ve güvenceli bir politikanın, uygulayıcıları tarafından ataletle karşılanması, içselleştirilmemesi ve belirtildiği şekilde uygulanmaması piyasalara ek katılımlar kazandırarak politikanın etkinliğinin kaybolmasına sebep olacaktır (Gilles, 2004).

Yukarıda da belirttiğimiz gibi ekonomik ve toplumsal yaşamın yönünün işgücü piyasaları kapsamında değerlendirildiği bir ortamda, işsizlik oranlarının azaltılarak ekonomik büyümenin sağlanması için; ücret pazarlıklarının merkezi olarak yapılması ve üretimin sadece tüketiciler için yapıldığı kapitalist iş ilişkilerinin geliştirilmesi konularında yapılacak düzenlemeler ve uygulanacak politikaların, işsizlik oranlarının azaltılmasında önemli etkisinin olacağı belirtilmektedir (Eichengreen & Iversen, 2013). Kompleks bir yapıya sahip olan ve bireysel etkileşime, insan davranışlarına bağımlı olan işgücü piyasalarında yapılacak düzenlemelerin ve uygulanacak

politikaların zorlukları olacaktır. Çünkü yüksek işsizliğin tedavi edilmesi pek çok faktörün bir arada gözetilmesi gereken bir süreçtir. Bu sürecin optimal şekilde sürdürülmesi için çeşitli politika önerilerinde bulunmaktadır. Bu politika önerilerini aktif ve pasif işgücü piyasası politikaları olarak ikiye ayırabiliriz.

Aktif politikalar: İşçilerin bireysel yeteneklerini geliştirecek ve işverenleri de işe almak için istekli olmasını sağlayacak politikaları içerirken pasif politikalar: İşsizlik yardımı gibi karşılıksız bir ödeme içerir (Nickell, 1997).

### **3.4.2.1. Aktif İşgücü Piyasası Politikaları (ALMP)**

Aktif İşgücü Piyasası Politikaları (Active Labour Market Policies, ALMP), Avrupa İstihdam Stratejisinin önemli bir kısmını oluşturur. ALMP programları; iş bulmayı kolaylaştıracak, verimliliği ve dolayısıyla işçilerin potansiyel kazançlarını arttıracak programlardır. Bunlar; Kamu istihdam harcamalarını, işgücü piyasası eğitimlerini ve istihdamı teşvik edecek diğer politika bileşimlerini içerir. Avrupa istihdam stratejisi de bu kapsamda; her ulusal devletin, birbiriyle stratejik etkileşim içerisinde, gönüllü olarak bu politikaları uygulamasını teşvik eder (Franzese & Hays, 2006).

Avrupa'da uzun dönemler boyunca yaşanan yüksek ve kalıcı işsizlikle mücadele etmek için oluşturulan Aktif işgücü piyasası politikalarından beklenen faydayı elde edebilmek için bu politikaların hangi koşullarda çalıştığını bilmek önemlidir. Bu kapsamda Aktif İşgücü Piyasası politikalarının maksimizasyon koşullarını sayacak olursak:

- i. Özellikle işsiz kalan bireylerin yeniden iş bulmasını teşvik edecek, aylıklık güdüsünden kurtaracak derinlemesine teşvikler sağlanması.
- ii. İş arayan ve işverenlerin ihtiyaçlarına yönelik küçük ölçekli kamu eğitim programları uygulanması.
- iii. Okul ve okul öncesi eğitim çağındaki bireylere ulaşarak, eğitimini yarım bırakma ihtimali olan dezavantajlı gençlerin okula devamının sağlanması ve beceri kazandıracak eğitimler verilmesi.
- iv. İşsizleri yeniden istihdama katacak şekilde, kısa süreli işsizlik sübvansiyonlarının verilmesi.
- v. İşsizlere girişimcilik becerisi kazandıracak teşvikler sağlanması sayılabilir.

Aktif İşgücü Piyasası politikaları, kamu harcamalarından önemli paylar alır. Aktif politikaların üç temel işlevi vardır. Bunlar: İşe yerleştirme, işsizlik sigortası ödemeleri ve aktif programların katılımcıları (işçi ve işverenler) arasında etkileşim sağlamasıdır. Analitik ve politik amaçlar için yapılan bu harcamaların daha çok; işsizlere ulaşmak, işgücünün becerilerini geliştirmek, gelir transferi sağlamak ve istihdamı iyileştirecek çalışmalar yapmak amaçlarıyla kullanılması gerekmektedir. Martin (2000) çalışmasında OECD bölgesi için yapılan ALMP harcamalarının beş farklı alanda toplandığını belirtmiştir. Bunlar:

- i. Kamu istihdam hizmetleri ve yönetimi: İşe yerleştirme, işsizlik yardımı ödemeleri, iş arayanlara verilen rehberlik hizmetleri gibi faaliyetler için yapılan harcamalardır.
- ii. İşgücü piyasası eğitimleri: İşsizler için yapılan mesleki ve iyileştirici eğitim harcamaları ile çalışan yetişkinlere yönelik yapılan eğitimler.
- iii. Gençler İçin Yapılan Harcamalar: Genç işsizlere yönelik eğitim ve istihdam programları ile okuldan ayrılanlara yönelik çıraklık eğitimleri.
- iv. Sübvansiyonlu istihdam harcamaları: İşsizleri teşvik etmek için işverenlere ödenen sübvansiyonlar, kendi işini kurmak isteyen işsizlere yönelik yardımlar, kamu ve kar amacı gütmeyen sektörlere doğrudan iş yaratma için yapılan harcamalar.
- v. Engelli istihdamına yönelik harcamalar: Engellilerin mesleki rehabilitasyonu, engellilerin istihdamı ve engelli iş programları için yapılan harcamalar.

Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının nihai amacı işsizliği azaltmaktır. Uygulanan bu politikaların etkinliği, makroekonomik büyüklüklere bakılarak ölçülebilir. Bununla ilgili yapılan pek çok çalışmadan elde edilen ve aktif politikaların etkilerini ölçen en net sonuçlar; işsiz sayısındaki değişmeyi temel alanlar ile yaratılan iş miktarı değişikliklerini inceleyen çalışmalardır (Martin, 2000).

Aktif İşgücü Piyasası Politikası önlemleri konusundaki en büyük harcama payını, kamu eğitim harcamaları almaktadır. Ancak Martin (2000) bu eğitim harcamalarından yetişkinler için yapılanların olumlu sonuçlar verdiğini, gençler için yapılanların pek olumlu sonuçlar vermediğini ileri sürmüştür (Martin, 2000). Lehman ve Muravyev (2012) çalışmasında, Aktif İşgücü Piyasası Politikası harcamalarının istihdamı etkilemediğini fakat genç işsizlik oranı üzerinde önemli etkisinin olduğunu belirtmiştir. ALMP harcamalarındaki bir puanlık artışın, genç işsizlik oranını bir puandan daha fazla azaltacağını ve ALMP harcamalarındaki artışın, genel ve uzun dönemli işsizlik oranlarını azaltacağını belirtmiştir.

Yapılan uygulamalı çalışmalarda, ALMP'nin diğer kurumsal değişkenlerle etkileşimi incelendiğinde genellikle negatif ve anlamlı bir katsayı bulunmuştur. Bunun anlamı: ALMP harcamaları arttıkça, işsizliğin azalacağıdır. Ancak ALMP'nin, bir işgücü piyasası kurumu olarak sayılan vergilerle etkileşiminde, pozitif ve anlamlı bir katsayı bulunmaktadır. Bu katsayının varlığı, vergilerin uzun dönem işsizliği etkilediği sonucuna götürür. ALMP'nin sendikalaşma ve istihdamı koruma mevzuatı ile etkileşimine baktığımızda, pozitif ve anlamlı bir katsayı bulunur. Genel olarak sonuçlara bakıldığında; bir ekonomide işsizlik ile etkili mücadele etmek için aktif işgücü piyasası politikaları (düşük vergiler, düşük sendikalaşma, düşük istihdamı koruma) uygulanması gerektiği sonucuna ulaşılır (Lehman & Muravyev, 2012).

ALMP harcamalarının önemli dışsallıkları vardır. Örneğin; özellikle sınırların açık olduğu, yani işgücü mobilitesinin tam olduğu Avrupa

Ülkelerinin birinde hükümetin mesleki eğitim alanında yapacağı harcamalar sonucunda yetiştirilen bireyler, kendi ülkelerinde iş bulamadıkları takdirde en yakın komşu ülkelere gideceklerdir. Bu durumda komşu ülke, hiçbir harcama yapmadan vasıflı işgücüne sahip olacaktır. Bu dışsallıkların bir sonucu olarak; bir ülkede ki ALMP harcamalarındaki artış, komşu ülkelerdeki ALMP harcamalarını azaltır. Bu tür bir dışsallığın varlığı, bize genelde ALMP harcamalarının az olmasının nedenini açıklar.

ALMP harcamalarında azalan getiri söz konusudur. Şöyle ki: Eğer işgücü piyasalarındaki eğitim programları, işçi verimliliğini arttırarak istihdamı arttırıyorsa, bazı işçilerin marjinal verimliliği belli bir eşğin altında kalınca işsiz kalmaya devam edeceklerdir. Böylece bir miktar harcama birinci grup için işsizliği azaltırken harcama miktarının belli bir eşğin üstüne çıkması ikinci gruptaki işsizleri olumsuz etkileyecektir. Yine belli bir bölgede yaşanan bu olayların dışsallıkları diğer bölge ya da ülkeleri de etkileyecektir (Franzese & Hays, 2006).

Seçilmiş bazı Avrupa Birliği ülkelerinde 2003-2013 dönemi için ALMP harcamalarının oranına baktığımızda sürekli bir artış trendinde olduğu ve özellikle 2008 yılında yaşanan ekonomik krizden etkilenmediği görülür. Bunun sebebi olarak kriz dönemlerinde yaşanan sosyal huzursuzlukları azaltmak üzere hükümetlerin ALMP harcamalarını arttırdığı söylenebilir. Ancak buna rağmen Yunanistan, Polonya ve İngiltere’de 2012-2013 yıllarında, Yunanistan’da 2011-2012-2013 yıllarında Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının uygulanmadığını söyleyebiliriz.

**Tablo 8 Seçilmiş Avrupa Ülkeleri İçin Aktif İşgücü Piyasası Politikalarından Faydalanan İşçilerin Toplam İşgücüne Oranı (%)**

	2003	2005	2007	2009	2010	2011	2012	2013
Avusturya	1,72	1,89	2,29	2,64	2,74	2,38	2,46	2,47
Belçika	1,70	1,56	1,89	2,63	2,56	2,47	2,53	2,59
Çek Cumhuriyeti	0,14	0,12	0,14	0,10	0,10	0,09	0,08	0,07
Danimarka	1,87	1,68	1,85	2,20	2,71	2,34	1,94	2,21
Estonya	0,12	0,15	0,16	0,38	0,21	0,39	0,65	0,66
Finlandiya	1,81	1,85	1,72	1,73	2,11	2,34	2,39	2,70
Fransa	1,94	2,00	2,04	2,06	2,05	1,91	1,92	1,86
Almanya	2,30	1,74	2,20	2,37	2,44	2,45	2,38	2,58
Yunanistan	0,78	0,55	0,30	0,03	0,03	---	---	---
Macaristan	0,62	0,34	0,32	0,32	0,44	0,26	0,35	0,31
İrlanda	1,36	1,40	1,40	2,50	2,61	2,08	2,63	2,81
İtalya	4,83	3,86	4,21	3,81	2,58	2,38	1,93	1,49
Hollanda	1,93	1,63	1,33	1,95	2,11	1,96	1,78	1,79
Norveç	1,74	1,64	1,26	0,97	1,00	0,91	0,80	0,74
Polonya	0,72	0,69	0,60	0,11	0,10	0,04	---	---
Portekiz	0,79	0,92	0,81	1,46	1,48	1,37	1,34	1,64
Slovakya	0,23	0,17	0,02	0,04	0,05	0,00	0,01	0,01
Slovenya	1,10	0,36	0,44	3,22	0,92	0,58	0,32	0,28
İspanya	1,15	1,41	1,59	1,60	1,87	1,33	1,55	1,56
İsveç	0,59	0,54	0,29	0,20	0,31	0,37	0,47	0,52
İsviçre	0,84	0,91	0,64	0,66	0,75	0,62	0,62	0,67
İngiltere	0,19	0,15	0,07	0,07	0,03	0,01	---	---
Türkiye	0,10	0,09	0,15	0,06	0,13	0,17	0,16	0,15

**Kaynak:** OECDSTAT, Erişim Tarihi: 24.10.2014



### 3.4.2.2. Pasif İşgücü Piyasası Politikaları

Aktif İşgücü Piyasası politikalarının aksine Pasif İşgücü Piyasası Politikalarının çalışanların yeteneklerinin artırılması veya işsizlere yeni iş imkanları ve yeni becerilerin kazandırılması gibi amaçları yoktur. Pasif İşgücü Piyasası Politikalarının amacı: İşsiz kalan bireylerin bazı temel ihtiyaçlarının karşılanarak yaşamlarının devam ettirilmesinin sağlanmasıdır. Genel olarak kamunun transfer harcamalarını içeren Pasif İşgücü Piyasası harcamalarını iki kategoride inceleyebiliriz. Bunlar: İşsizlik yardımları ile emeklilik ödemeleridir. Pasif İşgücü Piyasası Politikaları, işsizliği tedavi etmek veya istihdam sağlamak açılarından çok fazla etkin değildir. Bu nedenle çalışmada ayrıntılı olarak incelenmemiş ancak kısaca tanımlanmıştır.

Pasif İşgücü Piyasası politikaları; iş arama motivasyonunu azaltarak, işsizliğin ekonomik maliyetlerini düşürmek suretiyle işsizliğin artmasına neden olmaktadır. Pasif politikaların, işsizliğin sosyal kayıplarını göz ardı ederek ulaşabildiği bir tek olumlu sonuç vardır. Bu sonuca göre, işgücü arzını azaltacağı için, aktif işgücü piyasası politikalarına yapılan harcamalardan daha yüksek fayda sağlanarak işgücü piyasalarının performansını arttırması beklenmektedir (Fialova & Schneider, 2008).

İşsizliğin tedavisinde olumlu sonuçlar alabilmek için, aktif ve pasif önlemlerin eşitlikçi ve verimli olması gerekir. Bunu sağlamak ise aralarındaki etkileşime bağlıdır. İşsizlik sigortası sistemi cömert olan ve kötü yönetilen piyasalarda verimliliği arttırmak ve yapısal işsizliği

azaltmak açısından aktif politikaları çalıştırmak zordur. Eğer aktif önlemler büyük çapta ve emekliliğe yönelik olursa bunlar pasif hale gelecektir. Bu sebeple etkileşimi kurmak önemlidir. Martin (2000) çalışmasında aktif ve pasif politikaları daha etkin hale getirmek için alınması gereken önlemleri şöyle sıralamıştır (Martin, 2000).

- i. Başvuranların faydalanması ve işe yerleştirilmesi için entegre aktif programlar uygulanmalıdır.
- ii. İşsiz kalma riski altında olanlar iyi tanımlanmalıdır.
- iii. Yeniden istihdam ikramiyesi, çalışma ödeneği, isteklilerle sürekli iletişim gibi aktif gelir desteği uygulamaları mümkün olduğunca kullanılmalıdır.
- iv. Çalışabilirlik ve iş arama kriterleri bağımsız olarak tespit edilmelidir.
- v. İşsizlik ödeneği belli bir süreden sonra bazı şartlara dayandırılmalıdır.
- vi. İş arama faaliyetleri teşvik edilip desteklenmelidir.
- vii. Eğitim ve kamu istihdam programlarına katılmak, yeni emeklilik hakları elde etmeyi sağlamaz. Bunu ancak özel istihdam sübvansiyonları ile sağlayabiliriz.
- viii. Piyasa sinyalleri dikkatle takip edilmelidir.

### **3.5. Türkiye'de İşsizlik**

Küreselleşme süreci ile birlikte uygulanan ekonomik politikalar, özelleştirmeler, sendikaların güçsüzleşmesi, çokuluslu şirketlerin ucuz işgücü arayışında olması gibi etmenler yüzünden, tüm dünyada işsizlik oldukça önemli bir sorun haline gelmiştir. Türkiye'de bu

gelişmelerden etkilenmiş ve (Güney, 2010) Türkiye'ye özgü, hızlı nüfus artışı ve şehirleşme hareketleriyle birlikte işsizlik ve işsizlerin istihdamı sorunu, 1950'li yıllardan itibaren Türkiye'nin de gündeminde yer almaya başlamıştır (Yılmaz, 2005).

Türkiye'de işsizlik olgusu, ekonomik ve sosyal yapıdaki değişiminin başlangıcı sayılan 1980 yılından sonra hissedilen en temel problemlerin başında gelmiştir. 1980 sonrası Türkiye "ithal ikameci sanayileşme politikalarını" terk ederek "ihracata dayalı büyüme stratejisini" ortaya koymuştur. 1980'lerde artan ihracat, genelde kurulu kapasitenin yüksek oranda kullanımı ve iç talebin bastırılması yoluyla sağlanmış, bu nedenle istihdam yaratıcı ve işsizliği azaltıcı rolü kısıtlı kalmıştır (Bekiroğlu, 2010).

1980'li yıllarda, henüz tarım toplumundan sanayi toplumuna geçiş süreci tamamlanamamışken hizmetler sektörüne doğru yapısal dönüşüm sağlama çabaları, Türkiye'nin sanayileşme anlamında geri kalmasında etkili olmuştur. Bu durumunun en önemli etkisininin gelir dağılımı üzerinde hissedildiği söylenebilir. Gelir dağılımında yaşanan eşitsizlikler orta ve alt sınıfların güçlenmesini, dolayısıyla istihdamın lokomotif olabilecek hizmet sektörünün gelişimini de engellemiştir (Sapançalı, 2007). Gelir dağılımı eşitsizliği ile asgari ücretlerde yaşanan düşüşler, 1980'li yıllarda ihracatın artmasını sağlamıştır. Bu ihracat artışının önemli bir kısmı gelirlerdeki azalma ile beraber iç talebin azalması ile mümkün olmuştur. Ancak gelir daraltıcı bu politikalar ile iç talebin azalması aynı zamanda yatırım ve üretimin de azalarak işsizliğin artmasına sebep olmuştur (Onaran, 2007).

1980’li yıllarda artmaya başlayan işsizlik, 1990’lardan itibaren yüksek düzeylere ulaşmıştır. Özellikle 2001 kriziyle birlikte işsizlik Türkiye’nin en önemli ekonomik ve toplumsal sorunu haline gelmiştir (İlkkaracan & Yörükoğlu, 2004).

Türkiye ile ilgili Nüfus, İstihdam, İşsizlik ve GSYİH büyüme rakamları aşağıda çıkartılmıştır. 2003-2007 yılları arasında Türkiye’de Nüfus sayımı yapılmadığından veri bulunamamıştır. Ancak 2007 yılından sonra Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sisteminin hayata geçmesi ile birlikte yıllık Nüfus rakamları alınabilmektedir.

**Tablo 9 Türkiye İçin 2003-2013 dönemi Nüfus, İstihdam, İşsizlik ve GSYİH Büyüme Rakamları**

Yıllar	Nüfus	İstihdam (%)	İşsizlik (%)	GSYİH Büyümesi (%)
2003		42,00	10,55	5,27
2004		41,00	10,83	9,36
2005		41,20	10,63	8,40
2006		41,20	10,23	6,89
2007	70.586.256	41,10	10,28	4,67
2008	71.517.100	41,40	10,97	0,66
2009	72.561.312	40,90	14,03	-4,83
2010	73.722.988	42,70	11,88	9,16
2011	74.724.269	44,60	9,78	8,77
2012	75.627.384	44,90	9,21	2,13
2013	76.667.864	46,75	9,72	4,05

**Kaynak:** EUROSTAT ve TUIK, **Erişim Tarihi:** 24.10.2014

Tablo 9 incelendiğinde; Türkiye’de nüfus artışı ile birlikte istihdamın da sürekli artış trendinde olduğu görülmektedir. İstihdamı artışı 2008 yılında yaşanan ekonomik kriz sebebiyle düşüş göstermesine rağmen, sonraki yıllarda yaklaşık % 2 lik artışlar görülmüştür. Ancak istihdamdaki bu artışlar işsizlikte de aynı oranda azalış sağlamadığı görülmektedir. Bunun sebepleri olarak nüfus artışı sebebiyle işgücüne yeni katılan kişi sayısının fazlalığı olarak gösterilebilir. Yine son yıllarda uygulanan aktif işgücü piyasası politikaları kapsamında istihdamın arttırıldığı söylenebilir.

Tablo 9’da, yüksek büyüme rakamları görülmesine rağmen, işsizlik oranlarının da yüksek ve hemen hemen sabit kaldığı görülmektedir. Bu sebeple, finansal sektörlerdeki genişlemeye bağlı olarak gerçekleşen, istihdam sağlamayan bir büyüme sorunundan bahsedebiliriz. Bozdağlıoğlu (2008) çalışmasında da, Türkiye’de istihdam yaratmayan bir büyüme yaşandığını, bu büyümenin, istihdam dostu bir büyümeye dönüştürülmediği takdirde işsizliğin yükselmesinin kaçınılmaz olacağını vurgulamıştır (Bozdağlıoğlu, 2008).

İstihdamın artması veya işsizliğin azalması, iktisadi büyümeyi etkileyen en önemli faktörlerden biridir. Ancak Tablo 9 dan da görüleceği üzere, büyümenin yüksek veya düşük oranda gerçekleşmesi, Türkiye ekonomisi açısından istihdam oluşmasında veya işsizliğin azaltılmasında herhangi bir etkiye sahip değildir. Göktaş Yılmaz, (2005) çalışmasında bu durumun en önemli sebebi

olarak Türkiye'nin kurumsal ve demografik yapısını göstermiştir (Göktaş Yılmaz, 2005).

### 3.5.1. Türkiye İşgücü Piyasalarının Özellikleri

Tablo 10. Türkiye İşgücü Piyasalarında Nüfusun İşgücü Durumu

Yıllar	Toplam Nüf.	İşgücü	İşsiz	İşgücünde olmayan nüfus	İşsizlik (%)	Tarım dışı işsizlik (%)	İstihdam (%)
2005		21.691	2.058	26.665	9,5	12,0	40,6
2006		21.913	1.980	27.362	9,0	11,1	40,5
2007	70.286	22.253	2.044	27.925	9,2	11,2	40,3
2008	71.517	22.899	2.295	28.083	10,0	12,3	40,4
2009	72.561	23.710	3.095	28.124	13,1	16,0	39,8
2010	73.722	24.594	2.737	28.310	11,1	13,7	41,3
2011	74.724	25.594	2.328	28.391	9,1	11,3	43,1
2012	75.627	26.141	2.204	28.820	8,4	10,3	43,6
2013	76.667	27.046	2.445	28.936	9,0	10,9	43,9

**Kaynak: TUIK (Bin kişi)**

Türkiye İşgücü piyasalarında, Nüfusun işgücü durumu ile ilgili yukarıda verilen Tablo 10 incelendiğinde; son on yılda Türkiye'nin nüfusu ortalama yıllık binde 14 oranında artarak 2013 yılı sonu

itibariyle 76.667.864'e ulaştığı görülür. Toplam nüfusun % 73' ü 15 yaş üstü olup bu nüfusun % 48'i işgücünü oluşturmaktadır. Nüfus ve aktif nüfusta gerçekleşen artış, işgücü ve istihdama aynı oranda yansımamıştır.

Türkiye işgücü piyasalarının en belirgin sorunları arasında; tarımsal istihdamın orantısız büyüklüğü, işgücü arzı fazlalığı, işgücünün çoğunluğunun genç ve niteliksiz oluşu, işgücü piyasalarının kurumsallaşamaması, toplam istihdam içinde ücretlilerin sayısının az olması gibi sorunlar sayılabilir (Güney, 2009).

Türkiye işgücü piyasalarında üç önemli özellik dikkat çekmektedir. Bu özelliklerden bir tanesi, 1950'lerden sonra başlayan kırsal kesimden kente göç sürecinin hala devam etmesidir. Kırsaldan kentlere geçiş, tarımdan tarım dışı sektörlere işgücü göçünü ve tarım dışı sektörlerde yüksek miktarda istihdam yaratılması gerekliliğini beraberinde getirmektedir. İkinci özellik: Kırsaldan kentlere göç süreci, eğitimsiz ve dolayısıyla verimsiz bir kent nüfusunun oluşmasına yol açmıştır. Üçüncü özellik: Kadınların işgücüne katılım oranının düşük olmasıdır. Bütün bunlar birlikte değerlendirildiğinde Türkiye'nin demografik özelliklerinin yapısal olan işsizlik sorununu derinleştirdiği ileri sürülmüştür (Ay, 2012).

Ülkemizdeki istihdam ve işsizlik sorununun önemini ve özelliklerini belirleyen başlıca nedenler arasında hızlı nüfus artışı, iç ve dış göçleri, tasarruf ve yatırımı sağlamaya yetmeyen gelir seviyelerini, teknolojik gelişmenin düşük olmasını, bölgelerarası gelişme

farklılıklarını, yatırım politikalarındaki olumsuzlukları ve eğitim politikasındaki sorunları sayılabilir (Eser ve Terzi, 2008). Türkiye Avrupa Birliğine üyelik sürecinde uyguladığı politikaları, Avrupa Birliği ile uyumlaştırmaktadır. Bu sebeple uygulanan yapısal uyum politikaları, AB'ne entegrasyon için başarılı sayılabilir. Ancak ücret yapılandırma mekanizmalarındaki katılıkların giderilerek esneklik kazandırılması konusunda işgücü piyasalarında yapılmaya çalışılan yapısal değişiklikler oldukça önemlidir. Bunun yanı sıra, Türkiye'de iş değiştirme mekanizmalarının yeterli olmadığı söylenebilir (Onaran, 2002).

Onaran (2002) çalışmasında, ücret yapılandırma mekanizmalarındaki katılıklara vurgu yaparken Türkiye'de işgücü piyasasının genel olarak dinamik ve esnek olduğunu ileri sürmüştür. Bu esnekliği ücretler temelinde kabul ederek nominal ücretin belirleyicileri olan: Enflasyon, işsizlik ve verimlilik değerlerinin esnek ücret belirleme mekanizmasının bir göstergesi olduğunu ileri sürmüştür. Ücretlerin aşağı doğru esnek olması, makro ekonomik koşulların düzeltilmesinde önemli rol oynayacaktır (Onaran, 2002). Oysa, Ay (2012) çalışmasında; Türk işgücü piyasasındaki katılıklara vurgu yaparak ücret esnekliklerinden çok, part-time ve geçici istihdam gibi esnek çalışma biçimlerinin yaygın olarak kullanılması ile işgücü piyasalarının esnek hale getirilmesini önermiştir (Ay, 2012).

Bekiroğlu (2010) çalışmasında; Türkiye'de yaşanan işsizliğin yapısal olduğuna vurgu yaparak, işsizliğin yapısal sebeplerini açıklamıştır.



Buna göre Türkiye’de yaşanan işsizliğin yapısal sebepleri (Bekiroğlu, 2010):

- i. Tarım toplumu niteliğinin belirli ölçüde ağırlığının devam etmesi,
- ii. Tarım sektöründen sanayi sektörüne geçişte istenilen düzeye gelinememesi,
- iii. Hızla artan genç nüfusun istihdamını sağlayacak yatırımların yeterli seviyede gerçekleştirilememesi,
- iv. Emek arz ve talep koşullarının yapısal uyumsuzluğu,
- v. Endüstriyel yapının işgücü nitelikleri ile uyumsuz olarak gelişmesi,
- vi. Emek yoğun olarak üretilen bazı ürünlere olan talebin azalması veya ortadan kalkması,
- vii. İleri teknolojinin üretim sürecine girmesiyle mesleki niteliklerin uyumsuzluğu,
- viii. Emeğin mobilitesinin düşük olması ve nüfus yapısındaki değişikliklerden doğan yapısal uyumsuzluklar olarak sayabiliriz.

### 3.5.2. Türkiye’de Yaşanan İşsizliğe Karşı Getirilen Çözüm Önerileri

OECD bölgesinde işsizlikle mücadele etmek üzere aktif ve pasif işgücü piyasası politikaları karma olarak kullanılmaktadır. Politika uygulamaları genellikle şu konulardan oluşur: Kamunun iş ve işçiyi eşleştirme çalışmaları ve danışmanlık hizmetleri, eğitim çağındaki çocukların, gençlerin ve yetişkinlerin mesleki eğitim faaliyetleri, istihdam sübvansiyonları, Gençlere yönelik yetenek geliştirme programları, Sakatlara yönelik politikalar, İşsizlik sigortası uygulamaları ve Erken emeklilik.

Aynı düzeyde bir yatırım, diğer sektörlerle kıyasla hizmetler sektöründe çok daha fazla yeni iş alanı yaratmaktadır. Bu nedenle yatırımlarda turizm, finans ve bilişim sektörü, sağlık, hemşirelik, aile ve çocuk gelişimi gibi uzun dönemde istihdamın lokomotifi olan hizmet sektörlerine öncelik verilmesi gerektiğine inanılmaktadır (Ay, 2012).

Son yıllarda işsizliğe karşı geliştirilen en önemli çözüm önerilerinden biri; esnek işgücü piyasası önerisidir. Esneklik, iş yaşamının katı kurallarının esnetilerek çalışma süreleri, iş akdiyle ilgili yasalar ve yükümlülükler konusunda daha fazla serbesti getirilmesini öngörmektedir. Esneklik ile işgücü piyasasındaki gereksiz kontrollerin kaldırılmasının piyasayı güçlendireceği ve yeni istihdam alanları yaratabileceği düşünülmektedir. Oysa Türkiye’de ekonominin temel sorunu, işgücü piyasasının esnekleştirilmesi değil, işgücü piyasasının

dönüşümüdür. İşgücü piyasasının kurumsal özellikleri ve ücret belirleme mekanizması yönünden gösterdiği uyum, Türkiye’de işsizliğin, işgücü piyasası düzenlemelerinden ve katılıklarından kaynaklandığı iddiasını kuşkulu kılmaktadır (Uyar Bozdağlıoğlu, 2008).

Türkiye’de bilinçli ve yaygın bir işsizlikle mücadele programı uzun yıllar boyunca uygulanamamıştır. İstihdam politikaları, ilk olarak kalkınma programları içerisinde yer almış olmasına rağmen uygulama alanı bulamamış ve plan metinlerinde yer almaktan öteye gidememiştir. Son yıllarda AB’ye üyelik sürecinin de etkisiyle ülkemizin aktif istihdam politikalarına daha yoğun biçimde yönelmiş olmasıyla beraber, ülkemizde planlı dönemden bugüne kadar kapsamlı bir ulusal istihdam politikasının belirlenmediği ve hayata geçirilemediği söylenebilir. Bu kapsamda İSKUR’un, Türkiye'nin en önemli sosyal ve ekonomik sorunlarından birisi olan işsizlik sorununu çözmek için, ülkenin toplumsal dokusuna ve istihdam yapısına uygun ulusal istihdam programını uygulamaya koyması büyük önem taşımaktadır.

İSKUR 2002 yılı mali programlaması kapsamında, Aktif işgücü Piyasası Programları Projesini uygulamaya başlayarak Avrupa İstihdam Stratejisi’ne uygun etkin istihdam tedbirleri ile hizmetlerin planlanması, geliştirilmesi ve uygulanması konularında çalışmalar yapmaya başlamıştır (Eser & Terzi, 2008).

İşsizlik karşısında çözüm olarak önerilen bir diğer egemen görüş, işgücü maliyetlerinin düşürülmesidir. Bu çerçevede, pek çok ekonomist tarafından, istihdam vergilerinin indirilmesinin yanı sıra işgücü piyasasının esnekleştirilmesi önlemleri önemsenmektedir. Ancak düşük ücretlerin yol açacağı sosyal sorunlar göz önüne alındığında, istihdamı arttırmak için büyümeyi arttırmak, ücretleri bastırmaktan daha etkin ve insancıl bir politika olarak görülmektedir. Ancak, güç dengeleri ve ideolojik egemenlik ilişkileri, işgücü maliyetlerine vurgu yapmayı gerektirmektedir (Onaran, 2007).

Göktaş Yılmaz (2005) çalışmalarında, Türkiye ekonomisinde yüksek büyüme oranı gerçekleştirerek işsizliği önleme amaçlı uygulanan iktisat politikalarının yanlış olduğunu ileri sürmüşlerdir. Bunun sebebi olarak Türkiye ekonomisinde gerçekleşen iktisadi büyümenin sermaye-yoğun bir büyüme olduğu, üretimde emek-sermaye bileşiminin yüzdesinin sermaye lehine gerçekleştiğini, bu gelişmenin aynı zamanda üretimde teknolojinin etkisini arttırdığını, bu teknolojiye uygun emek arzının Türkiye’de olmamasının işsizlik oranı üzerinde olumsuz etkiye sahip olduğunu belirtmişlerdir. Göz ardı edilen bir diğer unsur olarak da, Türkiye’deki beşeri sermaye yatırımlarının yetersiz olması ve bu yatırımları arttırıcı politikaların geliştirilmemesinin iktisadi büyüme ve dolaylı olarak da işsizlik üzerinde olumsuz etkilerinin olduğunu belirtmişlerdir (Göktaş Yılmaz, 2005).

### 3.5.3. Avrupa Birliği Müktesebatının Türkiye İşgücü Piyasalarına Etkileri

Küreselleşme ile birlikte dünya ekonomisinin yapısı, yapılan işlerin niteliği ve çalışan işgücünün özellikleri değişmektedir. Bu değişim insan kaynağının hazırlanmasında ve kullanılmasında yeni yaklaşımlar gündeme getirmiştir. Bu çerçevede Türk istihdam politikaları da eğitim politikaları ile eşgüdüm içerisinde yeniden yapılanma eğilimini ortaya çıkarmıştır. Avrupa birliği üyelik görüşmeleri sürecinde Türkiye, yapısal bağlamda kurumlarını düzenlemek, yeni kurumlar oluşturmak durumunda kalmıştır (Tatlídil & Xanthacou, 2014).

Avrupa Birliği katılım süreci, Türkiye’deki kurumsal değişiklikler için güçlü bir teşvik sağlamaktadır. 10-11 Aralık 1999 Helsinki zirvesinde belirlenen siyasi ve ekonomik hedefler kapsamında kabul edilen topluluk müktesebatı, Türkiye’de işgücü piyasasında, firmalar ve işçiler için radikal değişikliklere yol açması beklenmektedir (Taymaz & Özer, 2004).

Avrupa İstihdam Stratejisine uyum çalışmaları üç aşamayı kapsamaktadır. Birinci aşama: Ülkenin işgücü piyasasındaki durumu göstermesi açısından “İstihdam Durum Raporu”nun hazırlanmasıdır. İkinci aşama: İlgili ülkenin istihdam sorunlarının analiz edildiği ve önceliklerin ve izlenecek politikaların analiz edildiği “Ortak Değerlendirme Belgesi”nin hazırlanmasıdır. Üçüncü aşama ise; ortak hedeflere ulaşmadaki ilerlemeleri içeren “Yıllık İlerleme Raporları”nın hazırlanmasıdır.

Avrupa İstihdam Stratejisine uyum paralelinde öncelikle İş ve İşçi Bulma Kurumu kapatılarak Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) kurulmuştur. İŞKUR'un temel amacı; Türkiye'nin adaylık sürecinde istihdam politikalarını ve kurumlarını Avrupa İstihdam Stratejisine uygun olarak oluşturmak ve geliştirmektir. İŞKUR bu kapsamda 2002 yılında Avrupa İstihdam Stratejisi kapsamında etkin istihdam tedbirlerini hazırlamak, geliştirmek ve uygulamak üzere Aktif İşgücü Programları Projesini uygulamaya koymuştur. Projenin hedef kitlesi; İŞKUR'a kayıtlı gençler, kadınlar, engelliler, eski hükümlüler, uzun süreli işsizler, kırdan kente göç edenler, istihdam edilmekle beraber işini kaybetme riski taşıyanlar ile verimliliklerinin artırılması gereken çalışanlardır. Bunun yanında İŞKUR Pasif İşgücü Piyasası Politikaları olarak da; işverenin işten çıkarılan işçilere tazminat ödeme yükümlülüğü, işsizlik sigortası, özelleştirme nedeniyle işten çıkartılanlara iş kaybı tazminatı verilmesi gibi politikaları uygulamaktadır (Eser & Terzi, 2008).

Katılım ortaklığı kısa vadede çocuk işçiliğinin önlenmesi, orta vadede ayrımcılığın ortadan kaldırılması, iş hukuku alanında AB mevzuatının benimsenmesi ve ulusal istihdam stratejisinin hazırlanması ile Sosyal Güvenlik sisteminin reformu ve güçlendirilmesi amaçlanmıştır. Bu kurumsal değişiklikler ile Türkiye'nin kapasitesinin artması, yetenekli, eğitilmiş ve uyarlanabilir bir işgücü ile ekonomik değişime duyarlı emek piyasalarının oluşturulması amaçlanmıştır (Taymaz & Özer, 2004).

### 3.6. İşgücü Piyasası Kurumları

Bireysel insan davranışları ve insanlar arasındaki etkileşim sonucu meydana gelen toplu eylemin oluşturduğu kurumlar, her bir toplum için farklı şekillenmişlerdir. Kurumlarda bu farklı gelişim, ekonomik ve sosyal hayattaki çıktılarının veya elde edilen sonuçlarında farklı olmasına sebep olmaktadır. Aksi halde, bütün toplumlar için geçerli model olabilecek iyi kurumlar taklit edilerek her yerde ve her zamanda aynı iyi sonuçlara ulaşılabilirdi (Aoki, 2007). Bu farklılığı sağlayan kurumların hangileri olduğu bu bölümün konusunu oluşturmaktadır. Bu kurumlar, Kurumsal İktisat yazınında, genel olarak oyunun kuralları olarak adlandırılmışlardır.

İşgücü piyasası kurumlarını tespit edip açıklama getirmeden önce belirtilmesi gereken bir diğer önemli konu da, kurumlardaki farklı gelişimin yanı sıra, işsizlik ile işgücü piyasası kurumları arasındaki ilişkinin de her ülkede farklı gerçekleşmiş olduğudur. Çok katı işgücü piyasası kurumlarına sahip olan ülkelerin işsizlik performansları çok iyi görünmemektedir. İşsizlik performanslarının tam olarak düzeltilmesi için belli bir reçete önerilmemekle beraber, kurumlar arası etkileşimin önemine vurgu yapılmıştır. Kurumlardan beklenen faydaların elde edilebilmesi için kurumların etkileşimlerinin yanı sıra, hangi mekanizmalar kullanılarak bu etkileşimin sağlanıp işsizliği azalttığını da tespit etmek gerekir (Belot & Van Ours, 2004). Bu kapsamda, Nickell (1997) ve Nickell ve Loyard (1998) çalışmalarında kurumların ülkeler arasındaki farklı yapılanmalarını ortaya koymaya çalışmışlardır. Blanchard ve Wolfers (2000) çalışmasında da,

Avrupa’da ki kurumlar ile ilgili ülkeler arasındaki heterojeniteye vurgu yapılmıştır. Bu farklılık, işsizlik oranlarındaki farklılıkları da açıklamaktadır (Blanchard & Wolfers, 2000).

İşsizliğin önemli belirleyicilerinden biri olan İşgücü piyasası kurumlarının ülkeler çapında farklılıklarını veya miktarlarını ölçmek zordur. Bunun için pek çok çalışmada sabit etkiler üzerinde durulmuştur (Daveri ve diğerleri, 2000). Kurumsal farklılıklar ülkeler arası işsizlik farklarını açıklarken dönemlerarası işsizlik farklarını açıklamada yetersiz kalmaktadır. Yüksek işsizliği, sadece kurumlara dayanılarak açıklamaya çalışan modellerde deneysel bir problemin varlığından bahsedilir. Çünkü işsizliğe sebep olan veya herhangi bir ekonomik şok sonrası meydana gelen işsizliği tedavi edemeyen kurumların pek çoğu, işsizliğin düşük olduğu zamanlarda da mevcut olduğu belirtilmiştir. Bu mevcudiyet kurumlarla ilgili kesin yargılara varılmasını engeller. Çünkü hem iyi sonuçların alındığı dönemlerde, hem de kötü sonuçların alındığı dönemlerdeki kurumların aynı olması çelişkili bir durumdur. Tam bu noktada karşımıza kurumlar arası etkileşim kavramı çıkmaktadır (Nickell ve diğerleri, 2005).

İşgücü piyasası kurumları ile ilgili belirtilmesi gereken bir diğer özellik de; genellikle çok boyutlu olarak tanımlanmış olmalarıdır. Şöyle ki; işgücü piyasası kurumları, sadece istihdamı etkilemez, bu kurumların işleyişi veya etkileşimleri, işgücü piyasalarının yanı sıra sermayeyi, ücretleri, faiz oranlarını ve bunlara bağlı diğer ekonomik değişkenleri de etkiler (Blanchard, 2006).



İşgücü piyasası kurumları ile ilgili çalışmalarda pek çok araştırmacı ve bilim adamı, çok sayıda kurumu inceleme konusu yapmıştır. Ülkeler arası heterojen olarak kabul edilen ve kültürel, toplumsal ve ekonomik yapılardan etkilenen bu kurumlardan çalışmamızda işsizliği etkilediği düşünülen ve uygulama ülkelerinden olan Türkiye içinde önemli olduğu düşünülen beş tanesi tespit edilmiştir. Bu kurumlar şunlardır:

- i. İstihdamı Koruma Mevzuatı (Employment Protection Legislation, EPL).
- ii. Asgari Ücret (Minimum Wage, MIN WAGE).
- iii. Sendikal Yoğunluk (Union Density, UNION).
- iv. Asgari Ücret Üzerinden alınan vergiler (Tax Wage, TAX).
- v. İşsizlik yardımları (Replecement Rate, RR).

Bu kurumlar, literatür taraması bölümünde<sup>13</sup> ayrıntıları verilmiş olan çalışmalarda bağımsız değişken olarak kullanılmıştır.

Blanchard (2006) çalışmasında, yukarıda sayılanların dışında, ürün piyasası düzenlemelerinin de istihdamı etkileyen kurumlardan biri olduğunu söyler. Ona göre; verimlilik şokları, arz şokları gibi şoklar karşısında yapılan düzenlemeler ile niteliksiz işgücünün varlığı sebebiyle alınan önlemler ve yapılan düzenlemeler, istihdamı etkileyen kurumsal etkileşimler olarak karşımıza çıkmaktadır (Blanchard, 2006).

Lehman ve Muravyev (2012) çalışmalarında da, yukarıda sayılan değişkenlerle karakterize edilen kurumlar ve politikaların iki makro

---

<sup>13</sup> **Bakınız:** Ek-1

kontrol aracı; enflasyondaki değişme ve GSYİH'daki büyüme, kullanılarak test edildiğini belirtmiştir. Çalışmada, bu iki değişkendeki değişmelerin işgücü piyasası sonuçlarına etkileri ölçülmüştür (Lehman & Muravyev, 2012).

Bizde bu çalışmaları referans alarak ve bazı makro ekonomik değişkenleri modele ekleyerek bu kurumların, işsizlik üzerindeki etkilerini test etmeyi amaçladık. Çalışmanın bu bölümünde, yukarıda sayılan işgücü piyasası kurumları hakkında bilgi verilerek, literatürde yapılan çalışmalarda, bu kurumların işsizliği nasıl etkilediği konularında bilgi verilecektir.

### **3.6.1. İstihdamı Koruma Mevzuatı**

Çoğu Avrupa ülkesinde, İstihdamı Koruma Mevzuatı (Employment Protection Legislation, EPL) 1960 ve 1970'li yıllarda düzenlenmiştir. Bu mevzuat, işgücü piyasası katılıklarının da temel kaynağı olarak gösterilmiştir. İstihdamı koruma mevzuatının temel unsuru, iş konseylerinin kararları ve kıdem tazminatı gibi zorunluluklar getirilerek iş mahkemeleri tarafından normlar geliştirilerek işten çıkarmaların zorlaştırılmasıdır. İşgücü talebi göz ardı edilerek yapılan düzenlemelerde, işçilerin işten çıkarılmaları pahalı hale getirilmiş, bu durum işgücü talebini azaltmıştır. Bir kriz durumunda firmalar maliyeti düşürmek için işçi çıkaramayacak ancak çalışma saatleri ve ücretler üzerinde oynama yapabilecektir. Ancak ücretler, sendikal sözleşmeler ve verimlilik gibi sebeplerle aşağı doğru yapışkandır (Siebert, 1997).

İstihdamı koruma mevzuatı ile aşağıda belirtilen üç unsur hedeflenmektedir (Blanchard, 2006):

Birincisi: İşten çıkarma maliyetlerinin arttırılarak istihdamın korunması.

İkincisi: İşçilerin pazarlık gücünün arttırılarak ücret artışı sağlanması.

Üçüncü olarak ise; istihdamın korunmasını sağlayacak diğer önlemlerin alınmasıdır.

İstihdamın korunması aynı zamanda işsizliğin süresini uzatmaktadır. Avrupa'daki işsizliğin en önemli sebebi olarak; istihdamı koruma mevzuatının katılığı sebebiyle işgücü hareketliliğinin yaşanmaması gösterilmiştir.

Sıkı bir istihdamı koruma mevzuatı, işçilerin, işverenlere karşı pazarlık gücünü arttırarak, mal ve işgücü piyasalarının yapısına bağlı olarak daha yüksek bir piyasa denge ücretine yol açacaktır. Yüksek ücretler üretilen malların maliyetini arttıracak ve bu maliyet artışı ürün fiyatlarına yansiyarak mal talebini azaltacaktır. Azalan mal talebi, üretimi dolayısıyla işgücü talebini azaltacaktır. Bu süreç uzun dönemde daha yüksek işsizlik anlamına gelecektir. Yine bu mevzuat, özellikle kamu sektöründe içerdeki için üstün bir koruma sağlarken dışarıdakilerle uçurumun giderek büyümesine sebep olacaktır (Taymaz & Özer, 2004).

İstihdamı koruma mevzuatının katı olması, işgücü piyasalarının bir diğer önemli unsuru olan kayıt dışı çalışmayı da arttıracaktır. Özellikle

Gelişmekte Olan Ülkeler ile Geçiş Ekonomilerinde kayıt dışılık önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bazı işgücü piyasası kurumları, kayıt dışı istihdam ve kayıt dışı sektörler üzerinde de etkilidir. Bu bağlamda istihdamı koruma mevzuatının katılığı, firmaların gayri resmi işçi kiralamalarına sebep olacaktır (Lehman & Muravyev, 2012).

Siebert (1997), Nickell ve diğerleri (2005), Daveri ve diğerleri (2000), Fialova ve Schneider (2008) çalışmalarında Avrupa'da İstihdamı Koruma mevzuatının katı olduğunu belirtmişlerdir. Bu durum, AB'nin işsizlik sorununu çözüme politikası olarak uygulanmış ve Avrupa'da hem işe alma oranını hem de çalışma isteğini azalttığı ileri sürülmüştür.

Aşağıda seçilmiş Avrupa Birliği Ülkeleri için oluşturulmuş İstihdamı Koruma Mevzuatı (EPL) endeksi verilmiştir. EPL endeksi, OECD tarafından belirlenmiş bir endekstir. Çalışanların işe alınması ve işten çıkarılması kurallarını belirleyen, toplu iş sözleşmeleri, içtihatlar, yönetmelikler, yetkililerin karar ve tavsiyeleri gibi yasal mevzuat incelenerek oluşturulmuştur. 1 ile 6 arasında değer verilerek bulunan endekste; yüksek değer sıkı korumayı, düşük değer ise, esnek mevzuat ile liberal işe alma ve çıkarma prosedürlerini ifade eder. Genellikle yasal düzenlemeleri içeren endeks değeri uzun yıllar boyunca aynı kaldığı görülmektedir. Yasal yapıda yapılan değişiklikler ile endeks değerinin de değiştiği gözlemlenebilir.

**Tablo 11 Seçilmiş Avrupa Ülkeleri İçin EPL Endeksi:**

	<b>2003</b>	<b>2005</b>	<b>2007</b>	<b>2009</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
<b>Avusturya</b>	2,62	2,62	2,62	2,62	2,62	2,62	2,62
<b>Belçika</b>	2,76	2,76	2,76	2,76	2,89	2,76	2,76
<b>Çek Cumhuriyeti</b>	2,96	2,96	2,78	2,78	2,78	2,69	2,69
<b>Danimarka</b>	2,56	2,56	2,35	2,35	2,39	2,39	2,39
<b>Estonya</b>	2,81	2,65	2,50	2,45	2,11	2,11	2,11
<b>Finlandiya</b>	2,08	2,08	2,08	2,01	2,01	2,01	2,01
<b>Fransa</b>	2,73	2,73	2,73	2,67	2,67	2,67	2,67
<b>Almanya</b>	2,95	3,09	3,09	3,09	3,09	3,09	3,09
<b>Yunanistan</b>	2,93	2,93	2,93	2,93	2,48	2,48	2,44
<b>Macaristan</b>	2,40	2,40	2,40	2,40	2,40	2,40	2,17
<b>İrlanda</b>	1,81	1,81	1,91	1,91	1,91	2,00	2,00
<b>İtalya</b>	3,15	3,15	3,15	3,15	3,15	3,15	2,87
<b>Hollanda</b>	2,92	2,92	2,92	2,87	2,87	2,87	2,93
<b>Norveç</b>	2,38	2,38	2,38	2,38	2,38	2,38	2,38
<b>Polonya</b>	2,56	2,41	2,41	2,41	2,41	2,41	2,41
<b>Portekiz</b>	4,10	3,98	3,98	3,69	3,49	3,08	2,81
<b>Slovakya</b>	2,79	2,66	2,66	2,66	2,66	2,19	2,28
<b>Slovenya</b>	2,89	2,87	2,86	2,85	2,82	2,82	2,82
<b>İspanya</b>	2,76	2,76	2,76	2,76	2,65	2,65	2,36
<b>İsveç</b>	2,58	2,58	2,58	2,58	2,58	2,58	2,58
<b>İsviçre</b>	2,18	2,18	2,18	2,18	2,18	2,18	2,18
<b>İngiltere</b>	1,68	1,68	1,68	1,68	1,68	1,68	1,56
<b>Türkiye</b>	2,60	2,54	2,54	2,54	2,54	2,54	2,54

**Kaynak:** OECDSTAT, **Erişim Tarihi:** 24.10.2014

### 3.6.2. Asgari Ücret

Asgari ücret; işgücü piyasasında denge sağlayan kurumsal bir değişkendir. İşgücü piyasalarında mobilitenin sağlanması ve verimlilik artışı için asgari ücretin esnek bir yapıda olması gerektiği görüşü hakimdir. Asgari ücretin esnekliği konusu ülkeler arasındaki kurumsal düzenlemelere bağlıdır.

Avrupa Birliğinde ücretler, yüksek sendikalaşma ve sendikaların merkezileşmesi sebebiyle, endüstri hatta ekonomi düzeyinde belirlenmektedir. Bu güçlü sendikalaşmanın karşısında güçlü işveren derneklerinin varlığı, ücret belirleme konusunda denge sağlayabilir. Güçlü işçi sendikalarının ve güçlü işveren derneklerinin birlikte varlığı hem yüksek ücreti hem de istihdamı sağlayabilir. Ancak bu denge ücretin işçilerin yaşam standartlarını garanti edip etmemesi ya da başka bir deyişle, konunun sosyal yönünün dikkate alınıp alınmaması şüphelidir. Bu tür bir pazarlık sonucunda oluşacak ücret, aynı zamanda ücret belirleme süreçlerinin hem merkezileşmesi hem de yerelleşmesi durumudur (Siebert, 1997).

Kurumsal İktisadın asgari ücretle ilgili temel argümanı verimlilik artışıdır. Kurumsal iktisat, görünmez elin emek piyasalarında çalışmayacağını söyler. Asgari ücret analizlerinin temeli, rekabetçi işgücü piyasaları analizi ile başlar. Rekabetçi analizin temel şartları olan; görünmez el, arz-talep dengesi, refah düzeyi gibi unsurlar fiyatı ve kaliteyi sağlayacaktır. Ancak, Kurumsal İktisadın savunularından olan sınırlı bilgi, bencillik, kısa görüşlülük, duygusallık, çıkar çatışması, güç oyunları, birlikte hareket etmemek gibi olguların varlığı

altında, maddi bolluk ve sosyal ilerlemeyi teşvik edecek etkin ve adil bir kurumsal düzenin ya da asgari ücret yapısının kurulması oldukça zordur.

Kaufman (2010) çalışmasında asgari ücretin varlığı ve düzeyinin işgücü piyasalarında dört etkisinin olduğunu ileri sürmektedir. Bu etkiler:

- i. Kurumsal İktisadi görüşe göre asgari ücret, eksik rekabet şartları sebebiyle işçilerin pazarlık gücüne sahip olmamasından kaynaklanır. Bu anlamda asgari ücret verimlik ve hakkaniyeti sağlayacak kurumsal mekanizma olarak gösterilmiştir.

Ancak politik iktisat açısından baktığımızda; seçmenler ücret artışını savunan politikacılara oy verme eğilimindedir. Tüketiciler ve firmalar da, düşük işçilik maliyetlerini destekleyecek bir kurumsal ve yasal yapının oluşması için bu tercihi destekler. Ancak bu tercih, ilerici sosyal normlar ve işgücü politikaları yerine, pazarlık gücü elde etmeye çalışan, rekabetçi emek piyasalarını korur.

- ii. Kurumsal iktisadi görüşe göre; asgari ücret, üç yolla, makro ekonomik istikrarı ve tam istihdamı sağlar. Birincisi: Hane halkı geliri ve toplam talebi arttırarak, ikincisi: İşgücü piyasalarındaki yıkıcı rekabeti ve buna sebep olacak deflasyonu engelleyerek üçüncüsü: Gelirin geniş tabanlı dağılımını sağlayıp, harcama ve üretim arasındaki eşitsizliği gidererek.

- iii. Kurumsal iktisada göre asgari ücret, verimlilik artışının emek ve sermaye arasında dengeli bir şekilde dağıtılmasını sağlar.
- iv. Kurumsal İktisada göre asgari ücret, Neoklasik iktisadın bir istisna olarak gördüğü işgücünün dışsallıklarını ve sosyal maliyeti azaltır.

Asgari ücret uygulamasının en temel amacı, hane halkının yoksulluğunu azaltmaktır. Bunun yanında; gelir dağılımının zenginden fakire doğru düzenleyecek, sendikaları düşük ücretli rekabetten koruyacak, sosyal adaleti teşvik edecek unsurları da içerisinde barındırır. Asgari ücret iki düzeyde tespit edilebilir. Biri, işçinin yaşamını sürdürmesi için gereken temel ihtiyaçlarını karşılamaya yetecek bir minimum ücret, diğeri de; işçinin belli bir yaşam standardına ulaşması için gereken minimum ücrettir. Bu hususun asgari ücret belirleme pazarlıklarında göz önüne alınarak adil bir toplum yaratmak amacıyla belirlenecek bir asgari ücret düzeyi, bazı sosyal problemlerinde yaşanmasını engelleyecektir (Kaufman, 2010).

Sadece kar güdüsüyle, ekonomik bakış açısından belirlenen asgari ücret, üretim ilişkileri dikkate alınmak suretiyle, sosyal yönü ihmal edilmiş bir ücret seviyesidir. Bu açıdan baktığımızda bile, dengeli bir büyüme yolu boyunca, istikrarlı istihdam ile tutarlı bir seviyede asgari ücretin arttırılması gerektiğini söyleyebiliriz (Blanchard, 2006).

İşgücü Piyasalarında bulunan kurumsal katılıklar, ücretleri arttırma eğilimindedir. Ancak ekonomik ilişkilere baktığımızda, ücretlerin, verimlilik ile uyumlu olması gerekir. İşsizliğin yüksek olduğu



zamanlarda düşük ücretler, hem işgücü piyasalarının hem de mal piyasalarının dengeye gelmesi açısından önemlidir. Ancak yukarıda sayılan kurumsal katılıkların varlığı altında, ücretler verimlilik ile birlikte hareket etmeyecek ve istihdam azalacaktır. Yani kurumsal katılıklar, işsizliğin doğal oranını arttırır. Yine bu katılıklar hem Avrupa'daki yüksek doğal işsizlik oranını, hem de ülkeler arası farklılıkları açıklar (Gilles, 2004).

Asgari ücretin esnek olması, özellikle dengesizlik durumlarında, istihdamın yeniden yapılanmasını mümkün kılacaktır. Üretim miktarıyla koşut olarak, sektörlerin işgücü ihtiyacı arttıkça, ücret düzenlemelerinin etkileri de artacaktır. Bu düzenlemeler verimliliği de arttıracaktır (Boeri & Terrel, 2002).

Asgari ücret genellikle işçi-işveren ve hükümet tarafından saatlik, haftalık ve aylık olarak belirlenerek, yasa olarak hükümet tarafından uygulanması sağlanır ve ülkede çalışan tüm işçileri kapsar. Seçilmiş Avrupa ülkeleri için 2003-2013 döneminde tam zamanlı çalışan bir işçinin ücretine oranla ortalama olarak elde edilen minimum ücret rakamları aşağıdaki gibidir:

**Tablo 12 Seçilmiş Avrupa ülkeleri için tam zamanlı çalışan bir işçinin ücretine oranla ortalama olarak elde edilen minimum ücret (%)**

	2003	2005	2007	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Belçika</b>	0,448	0,44	0,432	0,439	0,432	0,432	0,43	0,4265
<b>Çek Cum.</b>	0,371	0,387	0,383	0,36	0,354	0,367	0,36	0,3623
<b>Estonya</b>	0,375	0,383	0,34	0,384	0,383	0,362	0,357	0,346
<b>Fransa</b>	0,58	0,605	0,615	0,618	0,61	0,609	0,615	0,6105
<b>Yunanistan</b>	0,452	0,448	0,462	0,482	0,491	0,512	0,434	0,449
<b>Macaristan</b>	0,484	0,481	0,483	0,478	0,474	0,495	0,539	0,5475
<b>İrlanda</b>	0,512	0,54	0,531	0,504	0,476	0,477	0,476	0,4625
<b>Hollanda</b>	0,498	0,479	0,471	0,47	0,473	0,466	0,469	0,467
<b>Polonya</b>	0,426	0,412	0,387	0,448	0,445	0,445	0,465	0,4635
<b>Portekiz</b>	0,51	0,525	0,514	0,537	0,566	0,565	0,577	0,591
<b>Slovakya</b>	0,447	0,432	0,443	0,454	0,457	0,456	0,47	0,471
<b>Slovenya</b>	0,531	0,512	0,5	0,486	0,566	0,582	0,595	0,643
<b>İspanya</b>	0,412	0,442	0,456	0,441	0,438	0,439	0,442	0,441
<b>İngiltere</b>	0,422	0,45	0,466	0,461	0,461	0,467	0,472	0,475
<b>Türkiye</b>	0,584	0,748	0,715	0,713	0,712	0,716	0,725	0,7265

**Kaynak:** EUROSTAT, **Erişim Tarihi:** 24.10.2014

### **3.6.3. Sendikal Yoğunluk**

Bir işgücü piyasası kurumu olarak sendikalar, üyelerine çeşitli rantlar sağlamaya çalışan kurumlardır. Bunlar ücret benzeri maddi rantlar olabileceği gibi, iş güvenliğinin sağlanması gibi manevi rantlar da olabilir. Bu kapsamda; İstihdamı koruma mevzuatı, ücret endeksleme, asgari ücret gibi kurumlar sendikaların temel faaliyet konularını oluştururlar.

Sendikalar, tekelci firmalar gibi hareket ederek işgücü arzını etkilemektedir. Sendikaların amaçları doğrultusunda istihdamı azaltıp, görelî fiyatları arttırıp, verimlilik kayıplarına sebep olabilmektedirler. Bu etkiler, kötü ekonomik performansla sebep olacaktır. Sendikaların genel ekonomiye bu etkileri yanında, üyelerine sağladıkları fayda – maliyetleri açısından değerlendirildiklerinde; istihdam sağlayıcı ve gelir arttırıcı etkileri görülmektedir. Bu yaklaşım hükümet müdahaleleri ve piyasa başarısızlıkları riskine karşı, bireysel güvence sağlayan bir yaklaşım olarak görülmüştür. Buda sendikaların olumlu faaliyetleri olarak değerlendirilmektedir. Sanayi devriminden bu yana var olan sendikalar, farklı ülkelerde farklı gelişmeler göstermiştir. Türkiye'nin de içinde bulunduğu pek çok ülkede siyasi faaliyetlerde de bulunan sendikalar, özellikle Avrupa'da bazı ülkelerde siyasal arena yerine tamamen işgücü piyasası düzeyinde faaliyet göstermektedir (Checchi & Lucifora, 2002).

Sendika yoğunluğu; aktif olarak çalışan işgücünün ne kadarlık kısmının sendikalara üye olduğunu gösterir. Üye sayısı ücret üzerinde doğrudan belirleyici bir unsur olmamakla birlikte, pazarlık süreçlerinde sendikaya güç sağlayan bir unsurdur. Bu nedenle, asgari ücretin belirlenmesinin yanı sıra, hükümetin istihdamı koruma mevzuatı oluşturmasında, toplu sözleşmelerde işçiler lehine düzenlemeler yapılması hususunda, çalışan haklarının elde edilmesi, işgücü vergilerinin yansıtılması, ürün piyasası düzenlemeleri gibi kurumlar da sendika yoğunluğundan etkilenen kurumlardır (Checchi & Lucifora, 2002).

Gelişmiş ve gelişmekte olan pek çok ülkede işçi ücretleri, sendikalar ile işverenler arasındaki toplu pazarlıkla belirlenir. Bu toplu pazarlık sonucunda belirlenen ücretten sadece sendikaya üye olan işçiler değil, sendikaya üye olmadığı halde, ilgili sendikanın iş kolunda çalışan bütün işçiler faydalanır. Bu nedenle sendikaların ücret belirleme süreçlerindeki rolü ve gücü, işsizlik oranları açısından önemlidir.

Sendikalar açısından baktığımızda, sendikaların birbiri ile koordine olarak ortak hareket ettiği iş kollarında yapılan ücret pazarlıkları, pazarlık sonucu oluşan ücretin istihdam üzerindeki olumsuz etkileri daha az olacaktır. Çünkü sendikaların koordine olarak ortak hareket etmeleri, hem pazarlık gücünü arttırmakta, hem de pazarlıktan etkilenecek işçi sayısını arttırmaktadır. Eğer sendikaların bu koordinasyonu, bütün sendikaların bir araya gelerek, tek bir sendika gibi hareket ettikleri merkezileşme derecesinde ise, pazarlığın etkilerinin bütün ekonomide hissedileceği belirtilmektedir (Nickell ve diğerleri, 2005). Bunun yanı sıra, Fialova ve Schneider (2008) çalışmasında ise; gelecek dönem enflasyon beklentilerindeki belirsizlik sebebiyle, sendikaların ister koordine olarak, ister merkezi olarak ücret belirleme sürecinde yaptıkları toplu pazarlıkların, ücretler ve dolayısıyla sektörler veya ekonomi üzerindeki etkisinin sınırlı kalacağını belirtmektedir (Fialova & Schneider, 2008).

Firma ve sektör bazında çalışan ve monopol bir gücü temsil eden sendikaların amacı, işçilerin vergi sonrası beklenen net gelirini maksimize etmektir. Büyük ve güçlü sendikaları genellikle işsizliğin kaynağı olarak gören çalışmalara göre, sendikalar ücretleri

belirleyemez. Ancak daha yüksek ücretler için bir baskı oluşturur. Sendikalar merkezileştikçe güçleri artacaktır. Güçlü ticari sendikaların olduğu Avrupa ülkelerinde ücret pazarlıkları, pazarlığın merkezileştiği Kuzey Avrupa ülkelerinden daha etkindir (Daveri ve diğerleri, 2000).

Ücret belirleme sisteminin üç tarafı vardır. İşçileri temsilen sendikalar, işverenleri temsilen işveren dernekleri ve hükümet. Bu üç aktör arasında yapılan pazarlıklar sonucu belirlenen ücretler bütün ekonomiyi etkilemektedir. Bu nedenle, pazarlıkların merkezileşme derecesinde, sendikalar; istihdamı etkileyen önemli bir piyasa dışı kurumdur. Bu tür teknelci organize çıkar gruplarının faaliyetleri ile bu çıkar gruplarının hükümetle etkileşimi hem işgücü piyasaları hem de bütün ekonomik aktivite için önemlidir. Çünkü bu çıkar gruplarının kendi aralarında veya hükümet ile uzlaşması, ulusal makro ekonomik hedeflerin koordinasyonu ve kolektif refahı belirleyecektir (Autiero, 2007).

Ücret pazarlıklarında tarafların sahip olduğu gücün iki temel belirleyicisi vardır: Bunlardan biri yasal mevzuat, diğeri de haklardır. Kurumsal iktisada göre bütün kapitalist toplumlarda yasal haklar, işverenler lehine ağır çarpıklıklarla başlar. Bunun nedeni olarak da; ucuz olan işgücünün, yasama ve yargı erklerinde az koruma görmesi olarak gösterilmiştir. İşgücü mobilitesinin bulunması ya da serbest göç yasası gibi uygulamalar, işçilerin pazarlık gücünü aleyhte bozan unsurlar olarak değerlendirilmektedir. Pazarlığın taraflarından biri olan işverenler, oyunun kurallarını işçiler aleyhine değiştirmek için hükümeti kullanır. İşçiler de dengeyi kendi çıkarları doğrultusunda

değiştirebilmek için tüketici olma avantajlarını kullanır. Tüketiciler, ekonomi ile iki yönlü ilişkiye girerler. Çünkü hem malları satın alırlar, hem de emek arz ederler. Bu ilişkide bireyler tüketici olarak düşük fiyatlı mal almak isterken işgücü arz edenler olarak yüksek fiyattan işgücü satmak isterler (Kaufman, 2010).

Sendikaların ücretlerin yükselmesi konusundaki baskıları, işsizliği artırma eğilimi taşır. Yüksek ücretlerin kabul edildiği durumlarda firmalar, maliyet ayarlamaları yapmak için işçi çıkarmak isteyecektir. Bunun gibi sendikaların ve işverenlerin faaliyetlerinin koordine edilmediği durumlarda, her sendika kendine göre bir ücret belirleyeceğinden, bu işsizliği ve enflasyonu arttırıcı bir nitelik taşıyacaktır (Nickell, 1997).

Yukarıda da değindiğimiz gibi toplu pazarlık işçiler ve firmalar arasında yapılır. İşsizlerin pazarlık masasında temsilcisi yoktur. Bu durumu, içerdekiler-dışarıdakiler yaklaşımı kapsamında değerlendirdiğimizde, bir başarısızlıktan söz edebiliriz. Çünkü sendikalar, ücret taleplerini firmaların işgücü talebine göre yapılandırılır. Sendikalar istihdam düzeyini dikkate almaz. Asli unsur çalışanların ücretleridir. Beklenen ücret ise mevcut istihdama göre yapılandırılır. Oysa dışarıda bekleyen ve daha düşük ücrete razı olan ancak daha vasıfsız olan bir işsizler ordusu bulunmaktadır (Blanchard, 2006).

Blanchard (2006), Siebert (1997) ve Autiero (2007) çalışmalarında sendikaların koordinasyon derecesini test etmişlerdir. Blanchard (2006) ve Autiero (2007), toplu pazarlık yapılarının düzgün işlediğini

ve sendikalar arasında güçlü bir koordinasyon olduğu ülkelerde daha fazla istihdam sağlandığını (Blanchard, 2006), Siebert (1997) zayıf koordinasyonun işsizliğe sebep olduğunu belirtmişlerdir (Siebert, 1997).

Çalışan işçilerin ne kadarlık kısmının sendikalara üye olduğunu gösteren bir oran olan sendikal yoğunlukla ilgili seçilmiş Avrupa Ülkelerine ait rakamlar aşağıda verilmiştir. Tablo 13'ü incelediğimizde; İskandinav ülkelerinde sendikalaşmanın çok yoğun olduğunu, Türkiye ve Fransa gibi kalabalık Nüfusa sahip ülkelerde % 7-8 civarında olduğunu görürüz.

**Tablo 13 Seçilmiş Avrupa Ülkeleri İçin Sendikal Yoğunluk Oranları (%)**

	2003	2005	2007	2009	2011	2012	2013
<b>Avusturya</b>	34,38	33,32	29,92	28,60	27,76	27,24	26,74
<b>Belçika</b>	51,89	52,87	52,91	51,51	50,37	49,55	48,91
<b>Çek Cum.</b>	22,28	19,70	17,91	17,33	16,23	15,77	15,32
<b>Danimarka</b>	72,36	71,70	69,13	68,84	69,22	69,66	70,11
<b>Estonya</b>	10,66	9,12	7,35	7,70	8,61	9,12	9,62
<b>Finlandiya</b>	72,87	72,43	70,31	69,17	69,05	70,27	70,81
<b>Fransa</b>	7,92	7,66	7,54	7,87	8,01	8,13	8,25
<b>Almanya</b>	23,02	21,68	19,89	18,93	18,05	17,63	17,19
<b>Yunanistan</b>	25,26	24,64	24,51	24,51	25,43	26,05	26,56
<b>Macaristan</b>	17,88	17,47	16,86	16,51	16,08	15,87	15,65
<b>İrlanda</b>	37,41	33,96	31,47	33,08	32,60	31,23	30,98
<b>İtalya</b>	33,67	33,59	33,49	34,70	35,61	36,63	37,36
<b>Hollanda</b>	20,49	20,56	19,31	19,06	18,16	18,07	17,83
<b>Norveç</b>	55,12	54,89	53,70	54,34	54,56	54,71	54,82
<b>Polonya</b>	18,80	21,50	15,60	15,09	14,33	14,02	13,72
<b>Portekiz</b>	21,16	21,25	20,80	20,15	19,02	18,54	18,07
<b>Slovakya</b>	26,14	22,77	18,76	17,05	16,69	16,58	16,42
<b>Slovenya</b>	43,70	33,81	30,61	28,15	24,39	22,51	20,63
<b>İspanya</b>	15,79	14,70	14,66	15,82	16,14	16,53	16,91
<b>İsveç</b>	78,00	76,52	70,77	68,41	67,50	67,51	67,05
<b>İsviçre</b>	19,92	19,31	18,45	17,34	16,57	16,16	15,74
<b>İngiltere</b>	29,56	28,42	27,88	27,08	25,62	25,84	25,10
<b>Türkiye</b>	8,94	8,17	6,63	5,86	5,39	5,42	5,30
<b>Ortalama</b>	32,49	31,3	29,5	29	28,5	28,4	28,2

**Kaynak:** OECDSTAT, Erişim:24.10.2014



### 3.6.4. Asgari Ücret Üzerinden alınan vergiler

Uzun dönem büyüme ve istihdamı sağlamak için kullanılan en etkin politikaların Maliye Politikaları olduğu söylenebilir. Maliye Politikaları kamu harcamaları ve vergi karmasından oluşur. Kamu harcamalarını finanse etmek için genel olarak üç çeşit vergiden bahsedebiliriz. Bunlar:

1. İşgücü üzerinden alınan vergiler,
2. Sermaye üzerinden alınan vergiler,
3. Tüketim üzerinden alınan vergilerdir.

İşgücü geliri üzerinden alınan vergiler ile istihdam sağlamaya yönelik olarak yapılan transfer harcamaları, istihdam ile ilgili en etkili politika değişkenleri olarak tanımlanmıştır (Dhont & Heylen, 2009).

Vergiler, çalışanların ve işsizlerin gelirini azaltan bir unsurdur. Bu azalma çalışanların brüt gelirlerinden kesinti yapılması ve işsizlerin de kayıt dışı olarak çok daha düşük ücretlerde çalışmasından kaynaklanır. Her iki durum da istihdamı azaltan unsurlardır. Kayıt dışı istihdamın düşük olduğu ülkelerde, işsizlerin geliri, işsizlik sübvansiyonlarından oluşur. İşsizlik sübvansiyonları vergilerle finanse edilir. İşsizlik sübvansiyonlarının vergilerle karşılanması, piyasa dengelerini bozucu etki yapar. İşgücü vergilerinin bozucu etkisi, tüketim ve sermaye vergilerinden daha fazladır (Daveri ve diğerleri, 2000).

Nickell ve diğerleri (2005) çalışmalarında; işsizliği etkileyen iki türlü vergiden bahsetmiştir. Birincisi: Çalışan başına emek maliyetinin,

çıktı fiyatlarıyla ayarlandığı reel üretim ücreti üzerinden alınan vergiler. İkincisi ise; vergi ödendikten sonra tüketici fiyat endeksi ile uyarlanan tüketim ücreti üzerinden alınan vergilerdir (Nickell ve diğerleri, 2005).

Siebert (1997) vergilerin istihdama etkileri üzerine yaptığı çalışmada, çoğu Avrupa ülkesinde vergilerin istihdamı olumsuz etkilediğini belirtmiştir. Örneğin Almanya'da vergilerin % 1'lik artışı, sosyal güvenlik katkı payı sebebiyle işgücü maliyetlerini aynı oranda arttıracaktır. İşgücü maliyetinin artması, uzun dönemde işsizliği arttıracaktır. Ancak bu vergi artışı, ücretlerde azalış olarak yansıtıldığında işsizliğe etkisi olmayacaktır. Yine de bu davranış, işçilerin net ücrete odaklanmasını ve pazarlıkları buna göre yapılması sonucunu doğurur (Siebert, 1997).

Fialova ve Schneider (2008) de, vergilerin olumsuz etkilerini telafi etmek için aktif işgücü piyasası politikaları uygulanması gerektiğini söylemişlerdir (Fialova & Schneider, 2008). Nickell (1997)'de de; işsizliği azaltmak için vergilerin azaltılması gerektiğini belirtmiş, ancak bu vergiler, bordro üzerinden işçilere yansıtıldığı durumda işsizliğe etkisi olmayacağını söylemiştir (Nickell, 1997). Lehman ve Muravyev (2012) çalışmada da; vergilerdeki bir puanlık artışın, nüfus-istihdam oranını azaltacağı, ancak bu azalışın, kayıt dışı çalışma sebebiyle, işsizlik üzerinde etkisi olmayacağı belirtilmiştir (Lehman & Muravyev, 2012).

2003-2013 dönemine ait seçilmiş Avrupa ülkelerinde brüt ücret üzerinden alınan vergi oranları aşağıdaki gibidir. Avusturya ve

Belçika’da nispi olarak yüksek görülen vergi oranları, diğer Avrupa ülkelerinde ve Türkiye’de yaklaşık % 39 civarında görülmektedir.

**Tablo 14 Seçilmiş Avrupa Ülkeleri İçin Ücret Vergisi Oranları (%)**

	2003	2005	2007	2009	2011	2012	2013
<b>Avusturya</b>	43,50	43,30	44,20	43,20	43,80	44,20	44,50
<b>Belçika</b>	49,60	49,30	49,60	49,90	50,50	50,40	50,10
<b>Çek Cumhuriyeti</b>	41,70	42,00	40,50	38,70	39,60	39,40	39,30
<b>Danimarka</b>	39,40	38,90	38,90	38,90	38,90	38,90	38,90
<b>Estonya</b>	40,90	38,10	37,60	37,70	39,00	39,20	38,70
<b>Finlandiya</b>	38,90	38,90	38,90	38,90	38,90	38,90	38,90
<b>Fransa</b>	38,90	38,90	38,90	38,90	38,90	38,90	38,90
<b>Almanya</b>	38,90	38,90	38,90	38,90	38,90	38,90	38,90
<b>Yunanistan</b>	38,90	38,90	38,90	38,90	38,90	38,90	38,90
<b>Macaristan</b>	38,90	38,90	38,90	38,90	38,90	38,90	38,90
<b>İrlanda</b>	38,90	38,90	38,90	38,90	38,90	38,90	38,90
<b>İtalya</b>	38,90	38,90	38,90	38,90	38,90	38,90	38,90
<b>Hollanda</b>	38,90	38,90	38,90	38,90	38,90	38,90	38,90
<b>Norveç</b>	38,90	38,90	38,90	38,90	38,90	38,90	38,90
<b>Polonya</b>	38,90	38,90	38,90	38,90	38,90	38,90	38,90
<b>Portekiz</b>	38,90	38,90	38,90	38,90	38,90	38,90	38,90
<b>Slovakya</b>	38,90	38,90	38,90	38,90	38,90	38,90	38,90
<b>Slovenya</b>	43,50	41,80	40,90	39,70	38,60	38,60	38,50
<b>İspanya</b>	38,90	38,90	38,90	38,90	38,90	38,90	38,90
<b>İsveç</b>	38,90	38,90	38,90	38,90	38,90	38,90	38,90
<b>İsviçre</b>	38,90	38,90	38,90	38,90	38,90	38,90	38,90
<b>İngiltere</b>	38,90	38,90	38,90	38,90	38,90	38,90	38,90
<b>Türkiye</b>	38,90	38,90	38,90	38,90	38,90	38,90	38,90

**Kaynak:** EUROSTAT, **Erişim Tarihi:** 24.10.2014

### 3.6.5. İşsizlik Yardımları

Doğrudan transfer harcaması olması sebebiyle pasif bir istihdam politikası olarak sınıflandırılan işsizlik yardımları iki şekilde istihdamı etkiler. Birincisi: İşsizlik korkusunu azaltarak sendikalar aracılığıyla ücretler üzerinde yukarıya doğru bir baskı kurar. İkincisi ise; bireysel olarak işsizlerin etkinliğini artırır. Bu tür politikalar kısa süreliğine de olsa işsizliğin sebep olduğu sosyal problemleri hafifletir. Ancak toplam işgücü arzı üzerinde çok az etkisi vardır (Nickell, 1997).

İşsizlik yardımları sisteminin, denge işsizliği etkileyen, dört yönü vardır: İşsizlik yardımının süresi, miktarı, kapsamı ve işten çıkarma zorlukları (İstihdamı koruma mevzuatındaki katılıklar). Ancak bunlardan, işsizliği doğrudan etkileyen iki unsur olarak işsizlik yardımının süresi ve miktarı önemlidir.

İşsizlik yardımlarının miktarının, Almanya, Japonya, Yeni Zelanda gibi birkaç ülke dışında hemen bütün ülkelerde yüksek olduğu görülmektedir. İşsizlik yardımı sisteminde katılıklar uygulayan Danimarka gibi ülkelerde işsizliğin azaldığı görülmektedir.

İşsizlik yardımlarının, istihdama etkileri konusunda yapılan çalışmalar literatür taraması bölümünde ayrıntılı olarak verilmiştir. Bu çalışmalardan; Fialova ve Schneider (2008), İşsizlik yardımlarının, aktivite oranlarını etkileyerek istihdam üzerinde az da olsa olumlu etkisi olduğunu söylemiştir (Fialova & Schneider, 2008). Daveri ve diğerleri (2000) çalışmalarında da İşsizlik ödeneğinin etkisinin pozitif ve önemli olduğu belirtilmiştir. (Daveri ve diğerleri, 2000). Blanchard

(2006) çalışmasında; işsizlik yardımının, iş arama yoğunluğunu etkileyerek iş aramayı daha ağırsız hale getirip pazarlık (rezervasyon) ücretini arttırdığını ileri sürmüştür. Bu iki etki işsizliğin süresini uzatarak işsizliğin doğal oranını arttırır (Blanchard, 2006). Nickell ve diğerleri (2005) çalışmasında da; potansiyel kazancı düşük olan vasıfsız işçiler için bu yardımların, daha düşük miktarlarda bile çalışmamayı teşvik eden bir özellik taşıdığını, dolayısıyla istihdamı olumsuz etkilediğini belirtmiştir (Nickell ve diğerleri, 2005).

Tam saatlik çalışan bir işçinin elde ettiği gelirin ne kadarlık kısmının işsiz kaldıktan sonra da elde edildiğini gösteren bir oran olarak alınan işsizlik yardımı verileri, 2003-2013 döneminde, seçilmiş Avrupa ülkelerinde aşağıdaki gibidir:

Tablo 15'i incelediğimizde Danimarka, Portekiz, İsveç ve İsviçre'de, işsizlik yardımı oranının, çalışan bir işçinin elde ettiği ücretin % 80'inin üzerinde olduğu görülmektedir. Türkiye ve Yunanistan'da ise, işsizlik yardımı oranının % 50'nin altında olmak üzere en düşük işsizlik yardımlarının bu ülkelerde olduğu görülmektedir.

**Tablo 15 Seçilmiş Avrupa Ülkeleri İçin İşsizlik Yardımı Oranları (%)**

	2003	2005	2007	2009	2011	2012	2013
<b>Avusturya</b>	74,00	75,00	74,00	73,00	73,00	73,00	73,00
<b>Belçika</b>	72,00	70,00	70,00	76,00	74,00	75,00	74,00
<b>Çek Cumhuriyeti</b>	60,00	60,00	64,00	74,00	67,00	67,00	69,00
<b>Danimarka</b>	89,00	89,00	87,00	86,00	86,00	87,00	87,00
<b>Estonya</b>	63,00	61,00	57,00	56,00	58,00	58,00	59,00
<b>Finlandiya</b>	74,00	72,00	69,00	68,00	67,00	69,00	68,50
<b>Fransa</b>	69,00	73,00	68,00	67,00	67,00	67,00	67,00
<b>Almanya</b>	72,00	85,00	83,00	84,00	83,00	83,00	82,50
<b>Yunanistan</b>	38,00	39,00	39,00	47,00	51,00	42,00	44,00
<b>Macaristan</b>	56,00	65,00	80,00	79,00	73,00	75,00	72,00
<b>İrlanda</b>	69,00	70,00	77,00	80,00	75,00	75,00	72,50
<b>İtalya</b>	57,00	65,00	66,00	75,00	73,00	75,00	74,00
<b>Hollanda</b>	74,00	74,00	79,00	80,00	81,00	81,00	81,50
<b>Norveç</b>	74,00	74,00	74,00	74,00	74,00	74,00	74,00
<b>Polonya</b>	57,00	56,00	51,00	49,00	58,00	58,00	62,90
<b>Portekiz</b>	85,00	85,00	76,00	77,00	76,00	76,00	75,70
<b>Slovakya</b>	65,00	57,00	57,00	57,00	57,00	57,00	57,00
<b>Slovenya</b>	79,00	80,00	80,00	81,00	88,00	88,00	91,00
<b>İspanya</b>	76,00	77,00	76,00	75,00	76,00	76,00	76,50
<b>İsveç</b>	84,00	84,00	79,00	73,00	70,00	69,00	67,50
<b>İsviçre</b>	84,00	84,00	84,00	85,00	84,00	84,00	83,50
<b>İngiltere</b>	52,00	52,00	52,00	54,00	57,00	57,00	58,50
<b>Türkiye</b>	48,40	50,00	50,00	51,00	52,00	52,00	52,50

**Kaynak:** OECDSTAT, Erişim tarihi: 24.10.2014

Literatür Taramasını gösteren Ek Tablo 1’de; İşsizliğin veya istihdamın bağımlı değişken olarak alındığı ve çeşitli yöntemler kullanılarak, işgücü piyasalarını etkileyen kurumların etkilerinin test

edildiği toplam 32 adet çalışma tespit edilmiştir. Çalışmaların oğunluğu Avrupa bölgesini kapsarken, OECD, gelişmekte olan ülkeler ve ABD ile ilgili çalışmalar da mevcuttur. Çoğunlukla panel veri analizi yöntemleri kullanılarak yapılan çalışmalarda veri bulma problemi sıklıkla görülmektedir.

Yukarıda yapılan teorik açıklamalar ışığında, tespit edilen kurumların işsizliğe etkileri panel veri analizi ile test edilmiştir. Altıncı bölüm yapılan ekonometrik uygulamanın detaylarını içermektedir.

## BÖLÜM IV

### EKONOMETRİK UYGULAMA

Kurumsal İktisat yaklaşımının genel bir istihdam politikası önerisi bulunmamaktadır. Kurumsal İktisadın öngörülerini kullanarak yapılan çalışmalarda, ekonomide yaşanan dalgalanma veya şoklar karşısında ekonomik aktivitenin işgücü piyasalarını etkilediği ve bazı kurumlar aracılığıyla işgücü piyasalarının dengeye gelebileceği, istihdam sağlanıp işsizliğin azaltılabileceği belirtilmiştir.

Burada işgücü piyasalarını etkileyen iki temel değişkenden bahsedebiliriz. Bunlardan birincisi: Makro ekonomik değişkenlerdir. Oluşturduğumuz modelde işsizliği etkileyen makro ekonomik değişkenler olarak; enflasyon oranı (CPI), verimlilik (PRO), Büyüme (GRW), ve çıktı boşluğu (GAP) bağımsız değişken olarak alınmıştır. İkincisi ise; kurumsal faktörlerdir. Burada genelde; yasalar, anayasalar, tüzükler, yönetmelikler, anlaşmalar, davranış kalıpları, alışkanlıklar, toplumsal ritüeller, inanç sistemleri, ahlak kuralları, piyasa, dil, para birimi, organizasyonel yapılar gibi ekonomik aktiviteyi düzenleyen her türlü yapı kurum olarak tanımlamıştır.

Özel olarak literatür taramasında gözlemlenen işsizliği veya istihdamı etkileyen kurumlar olarak: İstihdamı Koruma Mevzuatı (EPL), Asgari Ücret Düzeyi (MIN WAGE), Ücret Belirlenme Süreçleri, Sendikaların Yoğunluğu (UNION), Sendikaların Pazarlık Sürecindeki Koordinasyonu, Ücret Belirleme Süreçlerinin Merkezileşmesi, Toplu Pazarlık, Toplu Sözleşme, Ücret Vergilendirme Sistemleri (TAX),



Aktif İşgücü Piyasası Politikaları (ALMP), Pasif İşgücü Piyasası Politikaları, İşsizlik Yardımlarının Varlığı, İşsizlik Yardımlarının Miktarı (RR), İşsizlik Yardımlarının Süresi, Toplam Talep Şokları, Para Ve Maliye Politikaları, Faiz Oranı belirlenmiş ve ölçülmüştür.

Yukarıda sayılan değişkenleri işgücü piyasalarına etkileri konusunda yapılan çalışmalar, literatür taraması olarak Ek bölümde verilmiştir. Çalışmada oluşturulan modele ve uygulama sonuçlarına geçmeden önce yapılan literatür taraması kapsamında işsizliği etkileyen kurumlar ve bu kurumlarla ilgili yapılan uygulamalı çalışma sonuçları hakkında kısaca bilgi verilecektir.

#### **4.1. Kurumların işsizliğe etkileri**

İşgücü piyasası kurumları ile ekonomik performans arasında güçlü bir bağlantı vardır. Ülkelerin işgücü piyasası performanslarının farklı olmasının sebebi kurumsal yapılarıdır. Özellikle işgücü piyasası esnekliğini sağlayan kurumlar, piyasaların işleyişinde farklılık doğurmaktadır (Taymaz & Özer, 2004).

Kurumsal düzenlemeler üç şekilde işgücü piyasalarını etkiler. Birincisi: Ücretleri arttırarak işgücü talebini zayıflatır, İkincisi: İşgücü arzını çarpıtır, Üçüncüsü ise; piyasa mekanizmasının dengeleme fonksiyonunu bozar. Bu etkiler genellikle birbirleriyle ilişkilidir. Çünkü tek bir kurumsal düzenlemenin genellikle önemli bir etkisi yoktur. Ancak kurumsal düzenlemeler birbiriyle etkileşim içerisinde anlamlı sonuçlar doğurur. Örneğin işçiyi işten çıkarmayı zorlaştıran bir düzenleme yapılırsa, firma krize girdiğinde işçi çıkaramayacak ve

ücret düşüşü yapamayacağından işler daha da zor olacaktır (Siebert, 1997).

Freeman (1998) çalışmasında, işgücü piyasası kurumlarının performansının ücret esnekliğini belirlediğini belirtmiştir (Freeman, 1988). Buna karşın Taymaz ve Özer (2004)'de aşırı esnek ve aşırı katı işgücü piyasası kurumlarının, ekonomik performans üzerinde olumsuz etkileri olduğunu ifade etmektedirler (Taymaz & Özer, 2004).

Literatür taraması bölümünde belirtilen çalışmalarda, yazarlar, yukarıda sayılan işgücü piyasası kurumlarının istihdama olan etkilerini test etmişlerdir. Bulunan sonuçlar Ek de Literatür Taraması bölümünde tablo halinde verilmiş olmakla birlikte, çalışmamız açısından önemli görülen ve çalışmada bağımsız değişken olarak tespit edilmiş kurumlara ilişkin uygulamalardan önemli görülen birkaç tanesi örnek olarak bu bölümde özetlenmiştir.

Autiero (2007) çalışmasında; düşük bir işsizlik yardımı sistemi ve zayıf bir sendikal gücün, daha düşük denge ücretine yol açarak işgücü talebini arttırdığını ileri sürmektedirler. Vergiler yüksek ise; işgücü talebi tepkisiz kalır ve reel ücret pahalı hale gelir. İstihdamı koruma mevzuatının varlığı, istihdamı olumsuz etkiler (Autiero, 2007).

Lehman ve Muravyev (2012) çalışmasında; İşsizlik yardımları ve vergilerin, işgücü piyasası sonuçları ile herhangi bir korelasyonunun olmadığını, İşsizlik yardımının değişmesi ve aktif işgücü piyasası politikalarının uzun dönem işsizlik ve genç işsizlik oranları ile negatif korelasyonu olduğunu söylemişlerdir (Lehman & Muravyev, 2012).

Belot ve Van Ours (2004) çalışmalarında; vergiler, ayarlama oranları ve sendika yoğunluğunun işsizliği pozitif etkilediğini, istihdamı koruma mevzuatı ile merkezileşmenin, işsizliği negatif etkilediğini belirtmiştir. İşsizlik yardımları ile istihdamı koruma mevzuatının işsizliği önemli ölçüde etkilediği ve ülkeler arası farkları açıkladığı söylenmiştir (Belot & Van Ours, 2004).

Nickell ve diğerleri (2005) çalışmasında; işsizliğin her zaman toplam talepteki değişimlerden etkilendiği belirtilmiştir. Yine pek çok ülke için farklı olmak üzere işgücü piyasası kurumlarının işsizliği etkilediğine değinilmiştir. 1960-1990 arası Avrupa'daki işsizliğin % 55'inin işgücü piyasası kurumları tarafından açıklanabileceğini belirterek işsizlik yardımları, ücret belirleme, istihdamı koruma, işgücü vergileri ve işgücü hareketliliği önündeki engelleri birer kurum olarak incelemiştir (Nickell ve diğerleri, 2005).

Nickell (1997) çalışmasında işgücü piyasalarının yüksek işsizlik oluşturan özellikleri belirtilmiştir. Buna göre; OECD ülkelerinde istihdamı koruma mevzuatının Avrupa ve Amerikaya oranla daha katı olduğu sonucuna varılmıştır. Yine çalışmada; çalışma süresi, sabit süreli sözleşmeler, istihdamın korunması, asgari ücret ve çalışanların temsili ile ilgili düzenlemeler olarak sayılan istihdamı koruma mevzuatının ülkelerde farklı katılıklarda olduğunu belirtmişlerdir. Örneğin İngiltere ve Amerika zayıf mevzuata, İtalya ve İspanya sıkı mevzuata sahip ülkeler olarak nitelendirilmişlerdir (Nickell, 1997).

Daveri ve diğerleri (2000) çalışmalarında; işgücü vergilerindeki sürekli artışların, Avrupa'daki işgücü maliyetlerinin artmasının temel sebebi olduğunu belirtmiştir. Ancak sonuçlar her ülkede aynı olmamıştır. Çünkü ücret ayarlamaları kurumlara bağlıdır. İşgücü piyasası rekabetçi ve sendikalar önemsizse, toplu pazarlığın ücrete etkisi 0'a yakındır. Sendikalar merkezi olmamakla birlikte ücret pazarlığında önemliyse etki büyük ve olumsuz olur. Eğer sendika büyük ve merkezi ise etki küçük olur (Daveri ve diğerleri, 2000).

Blanchard ve Wolfers (2000), yukarıdaki sonuçların aksine, bazı kurumların verimliliği, refahı, çıktı seviyesini olumsuz etkileyebileceğini, ancak her zaman işsizlikte artışa sebep olmayabileceğini belirtmiştir. Örneğin; işsizlik sigortası varsa, işçiler daha az iş ararlar, işgücü arzının azalması ücret pazarlıklarını da etkiler. Burada işsizlik sigortası sisteminde ödeme oranları, zamanı ve aktif işgücü piyasası politikaları önemlidir. Ücret pazarlığında ise; sendikal sözleşmelerin kapsamı, sendika yoğunluğu, pazarlığın koordinasyonu önemlidir. Bunun dışında istihdamı koruma mevzuatının sıkı olması durgun bir işgücü piyasası ile uzun süreli işsizliklere yol açar. Yine vergiler, net ücrete etkileri oranında önemlidir. Sonuç olarak Blanchard & Wolfers (2000) çalışmasında; aktif işgücü piyasası politikaları ile sendikaların koordinasyonunun işsizlik üzerinde küçük bir etkisinin olduğunu, diğer kurumlar olan, yüksek işçi değiştirme oranı, işsizlik ödeneği süresinin uzun olması, yüksek istihdamı koruma mevzuatının varlığı, yüksek vergi, sendikaların kapsamı ve yoğunluğunun yüksek olmasının, şokların

işsizlik üzerindeki etkilerini arttırdığını ileri sürmüştür (Blanchard & Wolfers, 2000).

Blanchard (2006) çalışmasında, fiili işsizliğin, ücret pazarlığına bağlı olduğu için, optimal olmasının mümkün olmadığını belirtmiştir. Toplu pazarlık olmazsa, işçi işten çıkarılmakla tehdit edilebilir. Ancak bu firma için maliyetlidir. Bu da daha sıkı işgücü piyasaları ile beraber daha düşük işsizlik oranları anlamına gelir. Bunun iki etkisi vardır. Birincisi: Pazarlık ücreti işçi ve firmalar açısından işgücü piyasasındaki beklentilere bağlıdır. Yüksek bir işsizlik beklentisi işçileri zayıflatarak firmaları güçlendirir. İkinci etki: İşgücü piyasası kurumları da ücret belirlenmesinde önemli bir rol oynar. Örneğin işsizlik sigortası, işçinin işten çıkıp başka bir iş arama maliyetini azaltır. Yüksek bir istihdamı koruma mevzuatı, firma için işten çıkarmayı zorlaştırır (Blanchard, 2006).

Fialova ve Schneider (2008) çalışmasında; sendikaların, çalışanların ücretlerini iyileştirebileceğini, Firmaların da istihdam sağlayabileceğini ancak bunların beraberinde düşük verimliliğe sebep olabileceğini belirtmiştir. Böylece bazı işçiler kazançlı çıkarken bazılarının kayıpları söz konusu olabilir. Bu da toplam verimlilikte azalma anlamına gelecektir. Bu nedenle de toplu pazarlık ve aktif işgücü piyasası politikalarının önemli bir etkisinin olmayacağını ancak bazı kurumların ideale yakın çalışması durumunda bu olumsuz etkilerin azalabileceğini söylemişlerdir (Fialova & Schneider, 2008).

Fitoussi ve diğçerleri (2000) çalışmasında; işgücü piyasası kurumlarının orta dönemde işsizliğı değiştirdiğini, ancak bu durumun, kurumların işsizliğe sebep olduğu anlamına gelmediğini ileri sürmüşlerdir (Fitoussi ve diğçerleri, 2000).

Bu kapsamda, çalışmada, referans alınan kaynaklarla uyumlu bir şekilde veri bulma ve Türkiye için uygulanabilme açısından değerlendirilerek tespit edilen değişkenlere ilişkin modelimiz aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur.

## **4.2. Model – Veriler ve Uygulama Sonuçları**

### **4.2.1. Oluşturulan Modele İlişkin Teorik Çerçeve**

Makro ekonomik politikalar, doğrudan yatırım, teknoloji, yenilik, mal piyasası düzenlemeleri, işgücü piyasası düzenlemeleri, eğitim, kurumların etkileşimi, ücret ve fiyat belirleme süreçleri ve istihdamın dinamik davranışı, işsizliğı belirlemede önemlidir. Burada belirtilen politika değişkenleri ile kurumsal mekanizmalar, ülkeler arası istihdam farklılıklarının da önemli belirleyicisidir.

İşgücü arzının, işgücü talebine eşit olduğu bir işgücü piyasası denge durumunu dikkate alalım. Bu denge durumunda; mal piyasalarında koşulların dışsal olarak belirlendiğı, sermaye ve teknolojinin veri olarak alındığı, ücretlerin; işçiler ve firmalar arasındaki pazarlıklarla belirlendiğı, firmaların, kar maksimizasyonu sağlamak üzere eksik rekabet koşullarının geçerli olduğu kabul edilmektedir. Bu koşullar altındaki ücret pazarlığı; çıktı, fiyatlar ve istihdam düzeyini belirlemektedir. Basitlik olması amacıyla işgücündeki büyüme ve

trend verimlilik etkilerini göz ardı ederek model aşağıdaki ilişkiler temelinde ifade edilebilir (Scarpetto, 1996).

**İşgücü Talebi (LD):**  $n$ , istihdam düzeyinin logaritması,  $w$ , ücret düzeyinin logaritması,  $p$ , fiyatlar genel düzeyinin logaritması,  $Z_n$ , işgücü talebini etkileyen değişkenler vektörü ve  $W^u$ , beklenen ücret düzeyini göstermek üzere; işgücü talebi aşağıdaki gibi ifade edilebilir:

$$n = -\alpha(w - p) - \beta Z_n - W^u \quad (1)$$

**Ücret Belirleme Denklemi (WS):** Reel ücretlerin işsizlik oranının azalan bir fonksiyonu ve ücretleri arttıran faktörlerin ( $Z_w$ ) artan bir fonksiyonu olduğu varsayılmaktadır.

Burada  $Z_w$ ; ücret belirleme sürecini etkileyen işsizlik yardımlarını, sendikaların gücünü, ücretler üzerinden alınan vergileri ve benzeri kurumsal faktörleri temsil eden değişkenler vektörüdür.  $\gamma_1$  parametresi ise; işsizliğin ücret belirleme üzerindeki etkisini ölçmekte ve  $Z_w$  'nin içerisindeki bazı faktörler tarafından etkilenebilmektedir. Buna göre;

$$w - p = \delta_1 Z_w - \gamma_1 u - p^u \quad (2)$$

**İşgücü Arzı (LS):** İşgücü arzının ücret esnekliğinin düşük olduğu ve katılım değişkenlerini etkileyen faktörlerin ( $Z_p$ ) bir fonksiyonu olduğu varsayılmıştır.

$$l = \delta_2 Z_p$$

(3)

Burada  $l$ , işgücünün logaritmasıdır.  $l - n \cong u$  olduğundan denklem (1) aşağıdaki gibi yeniden yazılabilir.

$$l - u \cong -\alpha(w - p) - \beta Z_n - W^u$$

(4)

Yapısal işsizlik oranı  $u^*$ , fiyat ve ücret beklentileri gerçekleştiğinde denklem (2), (3) ve (4)'ü çözen bir değer olduğundan aşağıdaki gibi ifade edilebilir.

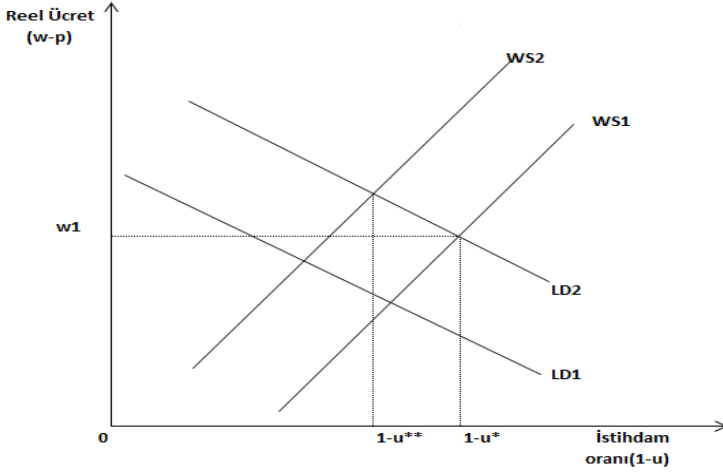
$$u^* = \frac{\alpha\delta_1}{1-\alpha\gamma_1} Z_w + \frac{\delta_2 Z_p + \beta Z_n}{1+\alpha\gamma_1}$$

(5)

$u^*$  değeri, ücret talebi ve ücret belirleme eğrisinin yer aldığı şekil (1) de gösterilmiştir.



## Şekil-1 İşgücü Piyasası Dengesi



Denklem (5) e göre; ücretleri dışsal olarak arttıran ya da işgücü talep eğrisini kaydıran her faktör, denge işsizlik oranını arttıracaktır. Denge işsizlik oranında bir artış, reel ücretlerde bir azalışa sebep olacaktır. Şekil (1) de gösterildiği gibi **WS** doğrusunda sol yukarı doğru bir kayma, işçilerin ücret pazarlığında bir artışın sonucu olarak ortaya çıkacaktır. LD doğrusunda sol yukarı doğru kayma ise mal piyasasındaki rekabetin azalmasının bir sonucu olabilir. İki durumda da denge işsizlik oranı daha yüksek bir düzeye yükselir ve dışsal faktörler, bu artışı tersine çeviremeyebilir.

Ücret belirleme doğrusunda yer alan politika ve kurumsal faktörler sadece uzun dönem denge işsizlik oranını değil aynı zamanda işgücü piyasasının dışsal şoklara tepkisinin hızını da etkilemektedir. Denklem (1) ve (2) de ifade edilen pazarlık modeli çerçevesinde süreklilik mekanizmaları, ücretlerin, işsizlik düzeyi ve işsizlikteki değişimin bir

fonksiyonu olmasına olanak tanıyarak kurulabilir. Firmalar ve işçilerin rasyonel davranışları, ücret belirleme doğrusunun bu tanımlamasına sebep olur. Yüksek işe alma ve işten çıkarma maliyetleri firmaların istihdam kararlarında bir ataleti tanımlayabilir. "İçeridekiler-Dışarıdakiler" hipotezi temelinde reel ücretlerin geniş ölçekli atıl (yedek işgücü ordusu) ve artan işsizliğe, işsizlik düzeyinden daha fazla tepki verdikleri ileri sürülebilir. Artan işsizlik çerçevesinde kısa dönem işsizlerin oranı genellikle artabilir ve bu ücretler üzerinde durağan işsizlik düzeyinden daha fazla aşağı yönlü baskı oluşturabilir.

İşsizlikteki değişimin ücret belirleme süreci içerisinde tanımlanması, ücret belirleme denklemini yeniden yazmamıza sebep olur. Buna göre;

$$w - p = \delta_1 Z_w - \gamma_1 u - \gamma_2 \Delta_u - p^u$$

(2')

Böylece kısa dönem denge işsizlik oranını ( $su^*$ ) tanımlayabiliriz.

$$su_t^* = \frac{\alpha\delta_1 Z_w + \delta_2 Z_p + \beta Z_n}{1 + \alpha\gamma_1 + \alpha\gamma_2} + \frac{u_{t-1}}{1 + \frac{1 + \alpha\gamma_1}{\alpha\gamma_2}}$$

(6)

Parametre  $\gamma_2$ , İşgücü piyasası politikaları tarafından belirlenmektedir. İşgücü piyasası politikalarının  $\gamma_2$  parametresi üzerindeki etkisi; iş arama etkinliği ve yoğunluğu ile içerdekilerin ücret belirleme gücünü etkileyen kurumsal faktörler aracılığıyla gerçekleşmektedir.

Uzun dönem durağan durum dengesi  $u^*$ ,  $\Delta u = 0$  iken değişmemektedir. Ancak, kısa dönem yapısal işsizlik oranı  $u_{t-1}$  e bağlıdır (Scarpetto, 1996).

Denklem (5) ve (6), işsizlikteki değişimin ülkeler arası analizi için modelimizin temel çerçevesini sunmaktadır.

Panel veri ve açıklayıcı değişkenler eklenerek aşağıdaki indirgenmiş biçimdeki denklem tahmin edilmiştir.

$$U_{it} = \mu_0 + \mu_i X_{it} + \beta_i Z_{it} + \varepsilon_{it} \quad (7)$$

Burada:

$U_{it}$ ;  $i$  ülkesinde,  $t$  zamanda ölçülen işsizliği göstermek üzere,

$X_{it}$ ; Enflasyon (CPI), çıktı boşluğu (GAP), verimlilik (PRO), gibi makro ekonomik değişkenler vektörünü,

$Z_{it}$  ise; İstihdamı Koruma Mevzuatı (Employment Protection Legislation-EPL), Aktif İşgücü Piyasası Politikaları (Active Labour Market Policy-ALMP), Sendikal yoğunluk (Uninon Density-UNION), Ücret üzerinden alınan vergiler (Tax Wage-TAX), İşsizlik yardımları (Yerine koyma oranı) (Replecement Rate-RR) gibi kurumsal faktörleri ifade etmektedir.

## 4.2.2. Veriler

Modelimizde belirtilen değişkenlere ilişkin verilerden; Ücret üzerinden alınan vergiler (TAX) değişkenine ait veriler EUROSTAT veri tabanından, İstihdamı Koruma Mevzuatı (EPL), Aktif İşgücü Piyasası Politikaları (ALMP), Sendikal Yoğunluk (UNION) ve İşsizlik Yardımları (RR), Enflasyon (CPI), Çıktı Boşluğu (GAP) ve Verimlilik (PRO) değişkenlerine ait veriler OECDSTAT veri tabanından, Türkiye'ye ilişkin ALMP verileri ise İŞKUR istatistik raporlarından alınmıştır.

Çalışmamızda; Avusturya, Belçika, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Estonya, Finlandiya, Fransa, Almanya, Yunanistan, Macaristan, İrlanda, İtalya, Hollanda, Norveç, Polonya, Portekiz, Slovakya, Slovenya, İspanya, İsveç, İsviçre, İngiltere ve Türkiye'ye ait 2003-2013 dönemi verileri kullanılarak bu yedi kurumsal faktörün istihdam üzerindeki etkileri test edilmiştir.

### 4.2.2.1. Değişkenlere ilişkin açıklamalar

**İstihdamı Koruma Mevzuatı (EPL):** OECD tarafından çalışanların işe alınması ve işten çıkarılmasını belirleyen, toplu iş sözleşmeleri, içtihatlar, yönetmelikler, yetkililerin karar ve tavsiyeleri gibi yasal mevzuat incelenerek işe alma-çıkarma maliyetleri belirlenmiştir. Her yıl Ocak ayında, yukarıda belirtilen konularda, 21 öge dikkate alınarak açıklanan endekste; işten çıkarma konusundaki prosedür engelleri, ihbar süresi ve kıdem tazminatı ile bireysel ve toplu işten çıkarma zorlukları dikkate alınır. OECD tarafından bu konuda iki endeks

belirlenmiştir. EPL endeks 1; düzenli ve geçici sözleşme koşullarını dikkate alırken, EPL endeks 2; toplu işten çıkarma prosedürlerini de ekleyerek bulunur. 1 ile 6 arasında değer verilerek bulunan endekste; yüksek değer sıkı korumayı, düşük değer ise, esnek mevzuat ile liberal işe alma ve çıkarma prosedürlerini ifade eder.

İşsizliğin bağımlı değişken, İstihdamı Koruma Mevzuatının bağımsız değişken olarak alındığı çalışmalardan; Lehman ve Muravyev (2012), Fialova ve Schneider (2008), Nickell ve diğerleri (2005), Blanchard ve Wolfers (2000), Scarpetto (1996) çalışmalarında pozitif katsayı bulunmuştur. Pozitif katsayı; EPL endeks değeri büyüdükçe, işsizliğin de artacağı anlamına gelmektedir. EPL endeks değerinin büyümesi ise, istihdamı koruma mevzuatının katılaştırılması ve işten çıkarmaların zorlaştırılması anlamına gelir. Bu durum mevcut istihdamı korumakla beraber, yeni işe alımları zorlaştıracaktır. Bir diğer deyişle işgücü talebini olumsuz etkileyecektir. EPL endeksi hali hazırda bir işte çalışanlar (içerdekiler) için oluşturulmuş bir endekstir. Halen işsiz olan veya işgücüne yeni katılan bireyleri (dışarıdakiler) kapsamamaktadır. Bu nedenle istihdam üzerindeki etkisini değerlendirirken toplam etkiye bakmak gerekir. Bunun yanı sıra, Auteiro (2007), Nickell (1997), Daveri ve diğerleri (2000), Fitoussi ve diğerleri (2000), Bassanini ve Duval (2009) çalışmalarında katsayı negatif bulunmuştur. Yani istihdamı koruma mevzuatının katılaştırılması (endeks değerinin artması) işsizliği azaltan bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır. Çalışmaları toplu olarak değerlendirdiğimizde, pozitif katsayının değişkenin yalnız başına ifade ettiği anlama bağlı olarak bulunduğu, negatif katsayının ise, değişkenin toplam etkisi dikkate

alınarak yorumlandığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu kapsamda çalışmada EPL değişkeninin katsayısının negatif çıkması beklenmektedir.

**Aktif İşgücü Piyasası Politikaları (ALMP):** ALMP programları; iş bulmayı kolaylaştırarak verimliliği ve dolayısıyla işçilerin potansiyel kazançlarını arttıracak programlardır. Bu programlar kapsamında: Yerleştirmeyi ve fayda yönetimini sağlayan kamu istihdam hizmetleri, çıraklık eğitimini de kapsayan her türlü meslek edindiren ve geliştiren eğitim faaliyeti, istihdam teşvikleri, doğrudan iş yaratma teşvikleri, işsizlik yardımları ve erken emeklilik programları gibi programları içerir. Bu programlar kapsamında hazırlanan veri tabanında çalışma alanımızdaki bütün ülkelere ait harcama verileri bulunmaktadır. Ancak Türkiye için ALMP harcamaları verileri bulunamadığından, bu veriyi; ALMP programlarından faydalanan kişi sayısının/Toplam işgücüne oranı olarak alınmış bulunmaktadır. Diğer bir deyişle mevcut işgücünün % kaçının kurumsal eğitim, işyeri eğitimi, alternatif çıraklık eğitimi, meslek edindirme kursları gibi ALMP faaliyetlerine katıldığı ile ilgili bir veri kullanılmıştır.

İşsizliğin bağımlı değişken, Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının bağımsız değişken olarak alındığı çalışmalardan; Lehman ve Muravyev (2012), Fialova ve Schneider (2008), Nickell (1997), Scarpetto (1996) çalışmalarında katsayı negatif bulunmuştur. Bunun anlamı; Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının arttırılması işsizliği azaltacaktır. Çalışmada kullanılan değerler açısından aktif işgücü piyasası politikaları kapsamında yapılan eğitim ve yetiştirme

faaliyetlerine katılan birey sayısının artması, işsizliği azaltacaktır. Teorik olarak incelenen makalelere göre bu sonuç aynı zamanda bu politikaların uygulanması için yapılacak harcama miktarı arttığında da elde edilebilir. Bunun dışında Blanchard ve Wolfers (2000) çalışmasında küçük bir etkiye sahip pozitif katsayı bulunmuştur. Bunun sebebi olarak incelenen dönem ve ülke grubunun etken olduğu söylenebilir. Blanchard ve Wolfers (2000) çalışmasında 1960-1995 dönemi için Avrupa Birliğini ilk oluşturan 15 ülkeye ilişkin veriler kullanılmıştır. Bu ülkelerin sahip olduğu demografik özellikler sebebiyle pozitif ve küçük bir katsayı bulunmuş olacağı düşünülmektedir. Teorik çalışmalarla uyumlu bir şekilde bizim çalışmamızda da ALMP değişkeni ile ilgili negatif katsayı beklenmektedir.

**Sendika Yoğunluğu (UNION):** Çalışan işçilerin ne kadarlık kısmının sendikalara üye olduğunu gösteren bir orandır. Bu veride bazı ülkelerde sendika yoğunluğu çok düşük olsa bile, yapılan pazarlık sonucunda oluşan ücretten bütün işçilerin faydalanması söz konusudur.

İşsizliğin bağımlı değişken, sendika yoğunluğunun bağımsız değişken olarak alındığı çalışmalardan; Lehman ve Muravyev (2012), Freeman ve Nickell (1988), Nickell (1997), Nickell ve diğerleri (2005), Blanchard ve Wolfers (2000), Fitoussi ve diğerleri (2000), Scarpetto (1996), Stockhammer ve Klör (2010) çalışmalarında katsayı pozitif bulunmuştur. Bunun anlamı: Sendikalara üye olan işçi sayısı arttıkça, işsizlik de artacaktır. Sendikalar ücretlerin artması yönünde baskı

oluşturmaktadır. Ücret artışları ise firmalar açısından bir maliyet unsurudur. Firmalar maliyetleri azaltmak için kayıtlı işçilerini işten çıkararak kayıtsız işçi çalıştırmayı tercih edeceklerdir. Bu bize kayıt dışı istihdam sorununa işaret eder. Benzer şekilde çalışmada UNION değişkeni ile ilgili pozitif katsayı beklemekteyiz.

**Ücret üzerinden alınan vergi (TAX):** İşçilerin çalışma sonucu elde ettiği brüt ücretten, vergi ve sosyal güvenlik primi çalışan katkısı çıkarılıp aile yardımı eklenerek net ücret bulunur. İşçilerin net ücretleri bireysel durumlarına bağlıdır. Evli olup olmaması, kaç çocuklu olduğu gibi. Çalışmada kullanılan veri brüt ücret üzerinden alınan vergi oranıdır. Ulusal düzeyde alınan veriler, EUROSTAT veri tabanında Euro'ya dönüştürülmüş ve fiyat farklılıklarını gidermek için satın alma gücü paritesi kullanılmıştır.

İşsizliğin bağımlı değişken, ücretler üzerinden alınan vergilerin bağımsız değişken olarak alındığı çalışmalardan; Lehman ve Muravyev (2012), Fialova ve Schneider (2008), Auteiro (2007), Freeman ve Nickell (1988), Nickell (1997), Nickell ve diğerleri (2005), Blanchard ve Wolfers (2000), Daveri ve diğerleri (2000), Stockhammer ve Klör (2010), Bassanini ve Duval (2009) çalışmalarında değişkenin katsayısı pozitif bulunmuştur. Bunun anlamı işgücü ücretleri üzerinden alınan vergilerin artması, işsizlik oranını da arttıracaktır. Vergilerin artması işçilerin gelirlerini azaltacaktır. İşçiler bu gelir kayıplarını telafi etmek için ya ikinci işlerde çalışacak veya kayıt dışı çalışmayı teşvik edecektir. Belli bir oranın üzerinde vergi artışı, aylıklık güdüsünü harekete geçirecek ve



işçi çalışmaktansa boş gezmeyi tercih edecektir. Bu çalışmalarla paralel bir şekilde bizde çalışmamızda TAX değişkeni ile ilgili pozitif katsayı beklemekteyiz.

**İşsizlik yardımları (Yerine koyma oranı) (RR):** Bu veri tam saatlik çalışan bir işçinin elde ettiği gelirin ne kadarlık kısmının işsiz kaldıktan sonra da elde edildiğini gösteren bir oran olarak alınmıştır. Bu oran çalışma teşviği açısından oldukça önemlidir. Çalışmama durumunda elde edilen gelir, çalışma durumunda elde edilen gelire ne kadar yakınsa, işçiler çalışmamayı tercih edecektir. Bunun gibi bir hanede birden fazla kişinin çalışması durumunda vergi oranlarının belli bir sınırı aşması veya çocuklu ailelerin çocuk bakım maliyetlerinin yükselmesi, istihdam engelleri olarak görülmektedir.

İşsizliğin bağımlı değişken, işsizlik yardımlarının bağımsız değişken olarak alındığı çalışmalardan; Fialova ve Schneider (2008), Auteiro (2007), Nickell (1997), Blanchard ve Wolfers (2000), Fitoussi ve diğerleri (2000), Scarpetto (1996), Stockhammer ve Klör (2010), Bassanini ve Duval (2009) çalışmalarında RR değişkeninin katsayısını pozitif bulmuştur. Bunun anlamı; işsizlik yardımlarının oranı arttıkça, yani işçiler çalışırken elde ettikleri gelirin daha yüksek bir oranını çalışmadan elde edebiliyorlarsa çalışmamayı tercih edecekler ve işsizlik artacaktır. Bu sonuçlara paralel bir şekilde RR değişkeninin katsayısı pozitif olarak beklenmektedir.

**Enflasyon (CPI):** Enflasyon veya ücret-fiyat hareketleri işsizliği etkileyen önemli bir değişkendir. Makro ekonomik performansı en iyi ölçen iki değişken enflasyon ve işsizliktir. Phillips eğrisi ilişkisinde

enflasyon ile işsizlik arasında bir değiş tokuş bulunmaktadır. Bu ilişkiye göre enflasyon değişkeninin katsayısının negatif çıkması beklenmektedir. İşsizliğin bağımlı değişken, enflasyon oranının bağımsız değişken olarak alındığı çalışmalardan; Lehman ve Muravyev (2012), Fialova ve Schneider (2008), Nickell ve diğerleri (2005) pozitif katsayı bulmuştur. Bu katsayı, enflasyon oranı arttıkça işsizliğin de arttığını gösterir. Ancak her üç çalışmanın ortak özelliklerine baktığımızda, değişkenin etkilerinin oldukça küçük değer olarak ölçüldüğünü ve alınan ülke gruplarının genellikle gelişmekte olan veya geçiş sürecindeki ülkeler olduğu görülmektedir. Bu sebeple bu tür ülkelerin çoğunda literatürde istihdam sağlamayan büyüme sorunundan söz edilmektedir. Bunun dışında Auteiro (2007), Nickell (1997) çalışmalarında Phillips eğrisi ilişkisinde olduğu gibi katsayı negatif olarak bulunmuştur. Yani enflasyonun artması, işsizliği azaltmaktadır. Çalışmada CPI değişkeni ile ilgili olarak negatif katsayı beklemekteyiz.

Çalışmada kullanılan enflasyon değişkeni, Tüketici Fiyat Endeksi (CPI) olup buna ilişkin veriler, OECDSTAT veri tabanından alınmıştır.

**Çıktı Boşluğu (GAP):** Verilerin alındığı OECDSTAT veri tabanında yapılan tanımlamaya göre; Çıktı boşluğu = Cari GSYİH - Potansiyel GSYİH dır. Cari GSYİH nın artması, ekonominin büyüdüğü anlamına gelerek çıktı boşluğunu arttıracaktır. Çıktı boşluğunun artması, ekonominin büyüdüğü dolayısıyla işsizliğin azaldığı anlamına gelecektir. Ekonomik büyüme ile işsizlik arasındaki ilişki “Okun

Yasası” ile ortaya koyulmaktadır. Ancak literatür taramasında, istihdam edilebilir nüfusun, GSYİH büyümesinden daha fazla arttığı görülmektedir. Ayrıca özellikle gelişmekte olan ülkelerde üretim arttırılmadan ya da ihracata yönelik sektörlerde gelişme sağlanmadan, finansal sektörlerin etkisiyle büyüme sağlandığı, bu büyümenin de istihdam artışı yaratmadığı sorunsalı görülmektedir. Böyle bir büyüme, yeni iş imkanları yaratmadığı için, istihdam üzerinde olumlu bir katkısı da olmamaktadır. Bu kapsamda İşsizliğin bağımlı değişken, büyüme oranının bağımsız değişken olarak alındığı çalışmalardan; Lehman ve Muravyev (2012), Freeman ve Nickell (1988), Daveri ve diğerleri (2000), Bassanini ve Duval (2009) çalışmalarında katsayı negatif bulunmuştur. Bunun anlamı, GSYİH’ daki büyüme işsizliği azaltmaktadır. Teorik beklentilerle de uyumlu olarak çalışmada negatif katsayı bulunması beklenmektedir.

**Verimlilik (PRO):** Mevcut işgücünün saat başı çalışması ile elde edilen çıktıyı göstermektedir. İşgücü üretim sürecinde önemli bir girdi olarak kabul edilmektedir. İşgücünün verimliliğinin yüksek olması, firmalar açısından, daha az işgücü talebi ve daha düşük maliyetle daha fazla ürün üretmek olacaktır. Verimlilik arttıkça işgücü talebi azalacağından işsizliğin artması beklenmektedir. Ancak verimliliğin artması aynı zamanda ekonomik büyüme sağlayacağından yeni iş imkanları açılacak ve uzun dönemde işsizlik azalacaktır. Bu nedenle literatür ile uyumlu olarak Auteiro (2007), Nickell ve diğerleri (2005) çalışmalarında olduğu gibi negatif katsayı beklenmektedir.

İstihdamı etkileyen önemli bir kurum da Asgari Ücrettir. Asgari ücret, genellikle işçi-işveren ve hükümet tarafından saatlik, haftalık ve aylık olarak belirlenerek, yasa olarak hükümet tarafından uygulanması sağlanır ve ülkede çalışan tüm işçileri kapsar. Çalışmamızda örneklem alınan pek çok ülke için bu veriler OECDSTAT veri tabanında mevcut olmakla birlikte, özellikle Türkiye ve Türkiye açısından önem arz eden ve karşılaştırma sağlayacak ülkelere ait veriler bulunamamıştır. Bu nedenle Asgari Ücret değişkeni bir kurum olarak modele dahil edilememiş, ancak mevcut veriler ile kısıtlı sayıda ülke için çeşitlendirme amacıyla çalışmaya eklenmiştir.

#### **4.2.3. Uygulama Sonuçları**

Makro ekonomik ve kurumsal değişkenler kullanılarak oluşturulan (7) numaralı denklem ile belirlenen model, bu değişkenlerin ülkelere etkilerinin ölçülmesi için test edilmiştir. Bu amaçla öncelikle enflasyon, büyüme ve verimlilik gibi makro ekonomik değişkenler kullanılarak model en basit biçimde oluşturulmuş ve EKK tahminleri yapılmıştır. Daha sonra belirlenen her bir kurumsal faktör modele eklenerek, modelin yeni tanımlamaları test edilmiştir. Elde edilen sonuçlar aşağıdaki gibidir:

**Tablo 16 Sabit Etkiler Modeli Tahmin Sonuçları**

	1	2	3	4	5	6
<b>Sabit</b>	<b>7.960</b> <b>(0.000)</b>	<b>20.747</b> <b>(0.000)</b>	<b>11.356</b> <b>(0.004)</b>	<b>10.536</b> <b>(0.012)</b>	<b>28.426</b> <b>(0.002)</b>	<b>28.660</b> <b>(0.002)</b>
<b>CPI</b>	-0.087 (0.279)	-0.088 (0.253)	-0.103 (0.169)	-0.102 (0.175)	-0.104 (0.162)	-0.100 (0.180)
<b>GAP</b>	<b>-0.566</b> <b>(0.000)</b>	<b>-0.526</b> <b>(0.000)</b>	<b>-0.503</b> <b>(0.000)</b>	<b>-0.501</b> <b>(0.000)</b>	<b>-0.504</b> <b>(0.000)</b>	<b>-0.502</b> <b>(0.000)</b>
<b>PRO</b>	0.019 (0.410)	-0.007 (0.732)	0.050 (0.065)	0.048 (0.084)	<b>0.062</b> <b>(0.026)</b>	<b>0.064</b> <b>(0.023)</b>
<b>EPL</b>		<b>-4.498</b> <b>(0.000)</b>	<b>-4.512</b> <b>(0.000)</b>	<b>-4.609</b> <b>(0.000)</b>	<b>-4.263</b> <b>(0.000)</b>	<b>-4.268</b> <b>(0.000)</b>
<b>UNION</b>			<b>0.234</b> <b>(0.000)</b>	<b>0.018</b> <b>(0.000)</b>	<b>0.307</b> <b>(0.000)</b>	<b>0.313</b> <b>(0.000)</b>
<b>RR</b>				0.018 (0.557)		
<b>TAX</b>					<b>-0.513</b> <b>(0.041)</b>	<b>-0.530</b> <b>(0.037)</b>
<b>ALMP</b>						0.174 (0.559)
<b>Gözlem sayısı</b>	253	253	253	253	253	253
<b>Ülke Sayısı</b>	23	23	23	23	23	23
	F(3.227)= 106.16	F(4.226)= 90.91	F(5.225)= 79.63	F(6.224)= 66.22	F(6.224)= 68.00	F(7.223)= 58.16
<b>Prob &gt; F</b>	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
<b>Değiştirilmiş Walt Testi(p-değeri)</b>	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
<b>Otokorelasyon için Wooldridg e Testi (p-değeri)</b>	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000

Not: İstatistiksel olarak anlamlı bulunan sonuçlar koyu renk yazılmıştır

Tablo 16 da parantez içerisinde p değerleri verilmiştir. Tablo-16'nın birinci sütunu: Kurumsal faktörler olmadan modelin tahmin sonuçlarını vermektedir. Buna göre; enflasyon ve çıktı boşluğu değişkenlerinin negatif, verimlilik değişkeninin ise pozitif katsayıya sahip olduğu görülmektedir. Ancak enflasyon değişkeninin modelin bütün tanımlamalarında, verimlilik değişkeninin ise son iki tanımlama hariç olmak üzere istatistiksel olarak anlamlı olmadığı, çıktı boşluğunun (GAP) ise işsizlik ile negatif bir ilişkisinin olduğu görülmektedir. Yani; GAP'ın artması, işsizlik üzerinde azaltıcı bir etki doğuracaktır. Literatürde yapılmış çalışmalara bakıldığında; çıktı boşluğu değişkeni için; Lehman ve Muravyev (2012), Freeman ve Nickell (1988), Daveri ve diğerleri (2000), Bassanini ve Duval (2009), enflasyon değişkeni için se; Auteiro (2007), Nickell (1997) çalışmalarında Phillips eğrisi ilişkisinde ve teorik beklentilere uygun bir şekilde katsayı negatif bulunmaktadır. Bunun anlamı, GSYİH trend büyüme değerinin üzerinde büyümesi işsizlik üzerinde azaltıcı bir etkiye sahiptir. Son olarak verimlilik değişkeni ile ilgili Auteiro (2007), Freeman ve Nickell (1998), Nickell vd. (2005) çalışmalarında negatif katsayı bulunmuştur.

Modele EPL kurumsal değişkenini ekleyerek yeniden tahmin gerçekleştirildiğinde, birinci sütundaki sonuçlarla uyumlu biçimde GAP değişkeninin anlamlı, CPI ve PRO değişkenlerinin istatistiksel olarak anlamsız olduğu görülmektedir. EPL değişkeni ise anlamlı ve negatif ilişki ifade etmektedir. Yani istihdamı koruma mevzuatı katılaştıkça (endeks değeri yükseldikçe) işten çıkarmalar zorlaştığı için işsizlik azalacaktır. Auteiro (2007), Nickell (1997), Daveri ve

diğerleri (2000), Fitoussi ve diğerleri (2000), Bassanini ve Duval (2009) çalışmalarında katsayı negatif bulunmuştur. Bu sonuç teorik beklentilere uygun olmamakla birlikte, toplam etki olarak değerlendirildiğinde açıklanabilir bir durumdur. Şöyle ki; İstihdamı Koruma Mevzuatı; mevcut istihdamı yani içeridekileri koruyan bir mevzuattır. Mevcut çalışanların işten çıkarılmasını zorlaştıran veya işten çıkarmanın firma açısından maliyetli olmasını sağlayan düzenlemelerdir. Sadece bu yönüyle firmalar dönemsel talep değişimleri karşısında maliyetlerini işçi çıkararak değil diğer faktörlerden tasarruf ederek yapmakta, dolayısıyla istihdamı arttıran bir durum ortaya çıkmaktadır. Oysa aynı düzenlemeler, dışarıdakilerin de iş bularak istihdama dahil olmasını engellemektedir. Dolayısıyla EPL endeksinin katılığı kayıt dışı istihdamı teşvik edecek ve endeks katılaştıkça istihdam azalacaktır.

Modele UNION değişkeni eklenerek uygulanan üçüncü tanımlamada; yine GAP değişkeninin anlamlı, CPI ve PRO değişkeninin anlamsız olduğu görülmektedir. EPL değişkeni ise anlamlı ve negatif ilişki ifade ederken, UNION değişkeninin anlamlı olduğu ve pozitif ilişki ifade ettiği görülmektedir. Sendikalaşma arttıkça işsizlikte artacaktır. Ancak yine değişkenlere ilişkin açıklamalar bölümünde belirtildiği gibi, yüksek sendikalaşma, ücretlerin merkezi olarak (bütün işçiler için) belirlendiği durumlarda işsizliği azaltıcı etkisinden bahsedilebilir. Literatüre bakıldığında Lehman ve Muravyev (2012), Freeman ve Nickell (1988), Nickell (1997), Nickell ve diğerleri (2005), Blanchard ve Wolfers (2000), Fitoussi ve diğerleri (2000), Scarpetto (1996),

Stockhammer ve Klör (2010) çalışmalarında pozitif katsayı bulunduğu görülmektedir.

Dördüncü tanımlamada modele RR değişkeni eklenerek yeniden tahmin yapılmıştır. Sonuçlara göre; GAP, EPL ve UNION değişkenleri istatistiksel olarak anlamlı, CPI, ve PRO ve RR değişkenleri istatistiksel olarak anlamsızdır. RR değişkeninin, tüm değişkenler kullanılarak yeniden bir tahmin yapıldığında da istatistiksel olarak anlamsız olması sebebiyle sonraki tanımlamalarda modelden çıkarılmıştır.

Buna göre yapılan beşinci tanımlamada; TAX değişkeni eklenmiş ve CPI dışındaki bütün değişkenlerin anlamlı olduğu görülmüştür. Ayrıca TAX ile işsizlik arasında negatif ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuç teorik beklentilerimize uymamakla birlikte, vergi oranlarındaki artışla birlikte işçiler uğradıkları gelir kayıplarını telafi etmek için kayıt dışı sektörlerde ek işler yaparak istihdamı arttırdıkları yorumu yapılabilir. Literatürde bu durum; vergi artışlarının işverenler tarafından üstlenilerek işçilere yansıtılmadığı ve emek talebindeki azalma sebebiyle işsizliği arttığı şeklinde yorumlar bulunmaktadır. Bu durumun maliyetleri arttırarak, mal fiyatlarını arttıracığı sonucu göz ardı edilmemelidir. Teorik beklentilerle uyumlu bir şekilde Fialova ve Schneider (2008), Auteiro (2007), Nickell (1997), Blanchard ve Wolfers (2000), Fitoussi ve diğerleri (2000), Scarpetto (1996), Stockhammer ve Klör (2010), Bassanini ve Duval (2009) çalışmalarında TAX değişkeninin katsayısı pozitif bulunmuştur.



Çünkü; vergi oranları arttıkça çalışma güdüsü azalacağından işsizlik de artacaktır.

Son olarak ALMP değişkeni eklenerek yapılan altıncı tanımlamada; ALMP ve CPI değişkenlerinin istatistiksel olarak anlamsız olduğu, diğer değişkenlerin ise istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucu görülmektedir. Literatürde de beklentilerimize uygun bir şekilde Lehman ve Muravyev (2012), Fialova ve Schneider (2008), Nickell (1997), Scarpetto (1996) çalışmalarında katsayı negatif bulunmuştur.

Sabit etkiler modelini tahmin ederken, zaman sabitlerinin etkisine ihtiyaç duyulup duyulmayacağı test edilmiştir. Bunun için F testi kullanılmıştır. Bu test ile, tüm yığınlar için dummy değişkenlerinin 0 a eşit olup olmadığı, yani zaman sabitleri etkilerine ihtiyaç duyulup duyulmadığı test edilmiştir. Her bir tanımlama için bu test yapılmıştır. Bütün tanımlamalar için, tüm zaman katsayıları birleşik olarak sıfıra eşittir boş hipotezi reddedilmektedir. Dolayısıyla zaman sabitlerinin etkisi modele dahil edilmiştir.

Oluşturulmuş temel model ile diğer tanımlamalara ilişkin Rassal etkiler modeli uygulama sonuçları aşağıda verilmiştir.

**Tablo 17 Rassal Etkiler Modeli Tahmin Sonuçları**

	1	2	3	4	5	6
<b>Sabit</b>	<b>9.543</b>	<b>17.751</b>	<b>18.779</b>	<b>19.276</b>	<b>20.806</b>	<b>20.691</b>
	<b>(0.000)</b>	<b>(0.000)</b>	<b>(0.000)</b>	<b>(0.000)</b>	<b>(0.003)</b>	<b>(0.004)</b>
<b>CPI</b>	-0.045	-0.053	-0.059	-0.059	-0.060	-0.064
	(0.568)	(0.495)	(0.444)	(0.447)	(0.437)	(0.412)
<b>GAP</b>	<b>-0.587</b>	<b>-0.561</b>	<b>-0.558</b>	<b>-0.562</b>	<b>-0.557</b>	<b>-0.557</b>
	<b>(0.000)</b>	<b>(0.000)</b>	<b>(0.000)</b>	<b>(0.000)</b>	<b>(0.000)</b>	<b>(0.000)</b>
<b>PRO</b>	-0.020	-0.035	-0.034	-0.033	-0.032	-0.030
	(0.316)	(0.089)	(0.104)	(0.122)	(0.123)	(0.149)
<b>EPL</b>		<b>-2.922</b>	<b>-3.071</b>	<b>-2.867</b>	<b>-3.092</b>	<b>-3.114</b>
		<b>(0.000)</b>	<b>(0.000)</b>	<b>(0.001)</b>	<b>(0.000)</b>	<b>(0.000)</b>
<b>UNION</b>			-0.022	-0.023	-0.017	-0.015
			(0.385)	(0.361)	(0.530)	(0.599)
<b>RR</b>				-0.014		
				(0.603)		
<b>TAX</b>					-0.054	-0.051
					(0.760)	(0.779)
<b>ALMP</b>						-0.093
						(0.746)
<b>Gözlem sayısı</b>	253	253	253	253	253	253
<b>Ülke Sayısı</b>	23	23	23	23	23	23
<b>Wald <math>\chi^2</math></b>	304.69	333.51	338.65	333.63	340.11	340.98
<b>Prob &gt; <math>\chi^2</math></b>	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Not: İstatistiksel olarak anlamlı bulunan sonuçlar koyu renk yazılmıştır

Rassal etkiler modelinin tanımlamaları incelendiğinde sadece GAP ve EPL değişkenlerinin her tanımlamada anlamlı olduğu PRO değişkeninin ise sadece son iki tanımlamada anlamlı olduğu, diğer değişkenlerin anlamsız olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. UNION değişkeni sabit etkiler modelinde anlamlı ve pozitif katsayıya sahip ve TAX değişkeni anlamlı ve negatif katsayıya sahipken, rassal etkiler modelinde her iki değişken de istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur.

Buna göre; modeli tahmin ederken sabit etkiler modelinin mi rassal etkiler modelinin mi geçerli olduğunu anlamak üzere yapılan Hausman testi sonucunda p değeri 0.000 bulunmuştur. Bu sonuca göre geçerli model, sabit etkiler modelidir.

Sabit etkiler modeli ile ilgili diagnostik testler yapılmıştır. Heteroskedasite sorunu olup olmadığını anlamak için Değiştirilmiş Wald testi yapılmıştır.<sup>14</sup> Değiştirilmiş Wald testi sonucu bütün tanımlamalar için  $p=0.000$  dır. Bu değer, sabit etkiler modelinde Heteroskedasite sorunu olduğunu göstermektedir.

Otokorelasyon sorunu olup olmadığını anlamak için yaptığımız Wooldridge testi sonucunda  $\text{prob}>F = 0.000$  bulunmuştur. Bu sonuç bize modelin tüm tanımlamalar için otokorelasyon sorunu olduğunu gösterir.

Çoklu doğrusallık sorunu olup olmadığını tespit etmek için Değiştirilmiş Walt testi uygulanmıştır. Modelin bütün tanımlamalarında çoklu doğrusallık sorunu tespit edilmiştir. Ayrıca Otokorelasyon sorunu tespit edilmiştir. Otokorelasyon sorunu, katsayıların standart hatalarının gerçekten daha fazla olmasına ve daha yüksek  $R^2$  değerlerinin oluşmasına sebep olmaktadır.

---

<sup>14</sup> **Değiştirilmiş Wald Testi:** Birimlere göre heteroskedasitenin Değiştirilmiş Wald testi ile sınanması için temel hipotez:  $H_0: \sigma_1^2 = \sigma_2$  (Varyanslar birimlere göre homoskedastiktir) şeklinde kurulmaktadır. Ekonometrik analizlerde standart LM, LR ve Wald testleri sadece hataların normal dağıldığı varsayımı altında kullanılabilir. Oysa Değiştirilmiş Wald testi, normal dağılım varsayımının ihmal halinde de kullanılabilir. Birim boyutunun fazla, zaman boyutunun az olduğu durumlarda testin gücü azalmaktadır (Tatoğlu, 2013).

Sabit etkiler tahmin edicisi kullanılarak elde edilen sonuçlardaki Heteroskedasite, otokorelasyon ve birimler arası korelasyon sorunlarının varlığı sebebiyle model bu kez de Huberi Eicker ve White tahmin edicisi<sup>15</sup> ile tahmin edilmiştir. Buna göre elde edilen sonuçlar aşağıdaki gibidir:

**Tablo 18 Huberi, Eicker ve White Tahmin Edicisi Sonuçları**

	1	2	3	4	5	6
<b>Sabit</b>	<b>7.960</b> <b>(0.000)</b>	<b>20.747</b> <b>(0.000)</b>	11.356 (0.162)	10.536 (0.195)	<b>28.426</b> <b>(0.032)</b>	<b>28.660</b> <b>(0.030)</b>
<b>CPI</b>	-0.087 (0.312)	-0.088 (0.329)	-0.103 (0.183)	-0.102 (0.180)	-0.104 (0.172)	-0.100 (0.195)
<b>GAP</b>	<b>-0.566</b> <b>(0.000)</b>	<b>-0.526</b> <b>(0.000)</b>	<b>-0.503</b> <b>(0.000)</b>	<b>-0.501</b> <b>(0.000)</b>	<b>-0.504</b> <b>(0.000)</b>	<b>-0.502</b> <b>(0.000)</b>
<b>PRO</b>	0.019 (0.658)	-0.007 (0.856)	0.050 (0.381)	0.048 (0.423)	0.062 (0.304)	0.064 (0.295)
<b>EPL</b>		<b>-4.498</b> <b>(0.007)</b>	<b>-4.512</b> <b>(0.008)</b>	<b>-4.609</b> <b>(0.007)</b>	<b>-4.263</b> <b>(0.017)</b>	<b>-4.268</b> <b>(0.015)</b>
<b>UNION</b>			0.234 (0.164)	0.231 (0.168)	0.307 (0.092)	0.313 (0.101)
<b>RR</b>				0.018 (0.703)		
<b>TAX</b>					-0.513 (0.185)	-0.530 (0.177)
<b>ALMP</b>						0.174 (0.766)
<b>Gözlem sayısı</b>	253	253	253	253	253	253
<b>Ülke Sayısı</b>	23	23	23	23	23	23
	F(3,22)= 17.22	F(4,22)= 17.78	F(5,22)= 19.50	F(6,22)= 16.94	F(6,22)= 20.68	F(7,22)= 18.81
<b>Prob &gt; F</b>	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000

Not: İstatistiksel olarak anlamlı bulunan sonuçlar koyu renk yazılmıştır

Huberi Eicker ve White tahmin edicisi sonuçlarını sabit etkiler modeli ile karşılaştırdığımızda; PRO değişkeninin sabit etkiler modelindeki son iki tanımlamada istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif katsayı bulunmuşken, Huberi Eicker ve White tahmin edicisinde istatistiksel olarak anlamsız olduğu görülmektedir. Yine UNION ve TAX

<sup>15</sup> **Huberi Eicker ve White Tahmincisi:** Heteroskedasite olduğu durumda varyansların tahmini için aşağıdaki tahminci önerilmiştir.

$$Var(\hat{\beta}) = (X'X)^{-1}X'VX(X'X)^{-1}$$

$Var(\hat{\beta}) = (X'X)^{-1}X' diag(u_1^2) X(X'X)^{-1}$  Bu aynı zamanda homoskedastik dirençli varyans tahmincisi olarak da bilinir (Tatoğlu, 2013).

değişkenlerinin sabit etkiler modelinde anlamlı katsayıları bulunurken, Huberi Eicker ve White tahmin edicisinde istatistiksel olarak anlamsız olduğu görülmektedir.

Model ayrıca Arellano Froot ve Roger<sup>16</sup> tahmin edicisi kullanılarak tahmin edilmiş ve sonuçlar tablo 19’de verilmiştir. Arellano, Froot ve Roger tahmin edicisi kalıntıların birim içerisinde korelasyonlu ve birimler arasında korelasyonsuz olduğu durumda dirençli standart hatalar üretmektedir.

**Tablo 19 Arellano Froot ve Roger Tahmin Edicisi Sonuçları**

	1	2	3	4	5	6
<b>Sabit</b>	<b>7.960</b> <b>(0.000)</b>	<b>20.747</b> <b>(0.000)</b>	11.356 (0.162)	10.536 (0.195)	<b>28.426</b> <b>(0.032)</b>	<b>28.660</b> <b>(0.030)</b>
<b>CPI</b>	-0.087 (0.312)	-0.088 (0.329)	-0.103 (0.183)	-0.102 (0.180)	-0.104 (0.172)	-0.100 (0.195)
<b>GAP</b>	<b>-0.566</b> <b>(0.000)</b>	<b>-0.526</b> <b>(0.000)</b>	<b>-0.503</b> <b>(0.000)</b>	<b>-0.501</b> <b>(0.000)</b>	<b>-0.504</b> <b>(0.000)</b>	<b>-0.502</b> <b>(0.000)</b>
<b>PRO</b>	0.019 (0.658)	-0.007 (0.856)	0.050 (0.381)	0.048 (0.423)	0.062 (0.304)	0.064 (0.295)
<b>EPL</b>		<b>-4.498</b> <b>(0.007)</b>	<b>-4.512</b> <b>(0.008)</b>	<b>-4.609</b> <b>(0.007)</b>	<b>-4.263</b> <b>(0.017)</b>	<b>-4.268</b> <b>(0.015)</b>
<b>UNION</b>			0.234 (0.164)	0.231 (0.168)	0.307 (0.092)	0.313 (0.101)
<b>RR</b>				0.018 (0.703)		
<b>TAX</b>					-0.513 (0.185)	-0.530 (0.177)
<b>ALMP</b>						0.174 (0.766)
<b>Gözlem sayısı</b>	253	253	253	253	253	253
<b>Ülke Sayısı</b>	23	23	23	23	23	23
	F(3,22)= 17.22	F(4,22)= 17.78	F(5,22)= 19.50	F(6,22)= 16.94	F(6,22)= 20.68	F(7,22)= 18.81
<b>Prob &gt; F</b>	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000

Not: İstatistiksel olarak anlamlı bulunan sonuçlar koyu renk yazılmıştır

<sup>16</sup> **Arellano, Froot ve Roger Tahmincisi:** Huber, Eicker ve White tahmincilerinden sonra çalışmalar Arellano (1987), Froot (1989) ve Roger (1993) tarafından geliştirilmiş ve kalıntıların bağımsız dağılımlı olması varsayımının esneklediği durumda da tahminler yapılmıştır. Kalıntıların birim içerisinde korelasyonlu ve birimler arasında korelasyonsuz olduğu durumda dirençli standart hatalar üretilmiştir. Parametrelerin varyans tahmincisi:

$$Var(\hat{\beta}) = \frac{N-1}{N-k} \frac{M}{M-1} (X'X)^{-1} \left( \sum_{i=1}^N X_i' \hat{u}_i \hat{u}_i' X_i \right) (X'X)^{-1}$$
 şeklinde ifade edilmektedir (Tatoğlu, 2013).

Arellano, Froot ve Roger tahmin edicisi sonuçlarına göre sadece GAP ve EPL değişkenleri istatistiksel olarak anlamlı, diğer değişkenler istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur. Böylece karşılaştırma yaptığımızda; TAX ve UNION değişkenleri sabit etkiler modelinde istatistiksel olarak anlamlı iken, Arellano, Froot ve Roger tahmin edicisinde istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur.

Model heteroskedasite, birimler arası korelasyon sorunu olduğu durum için Parks Kmenta<sup>17</sup> tahmin edicisi ile tahmin edilmiştir.

**Tablo 20 Parks Kmenta Tahmin Edicisi Sonuçları**

	1	2	3	4	5	6
<b>Sabit</b>	<b>13.268</b> (0.000)	<b>14.623</b> (0.000)	<b>14.816</b> (0.000)	<b>18.113</b> (0.000)	<b>16.140</b> (0.000)	<b>16.581</b> (0.000)
<b>CPI</b>	<b>0.076</b> (0.007)	<b>0.065</b> (0.025)	0.029 (0.321)	-0.002 (0.920)	0.032 (0.300)	0.030 (0.338)
<b>GAP</b>	<b>-0.609</b> (0.000)	<b>-0.610</b> (0.000)	<b>-0.610</b> (0.000)	<b>-0.605</b> (0.000)	<b>-0.609</b> (0.000)	<b>-0.610</b> (0.000)
<b>PRO</b>	<b>-0.116</b> (0.000)	<b>-0.118</b> (0.000)	<b>-0.108</b> (0.000)	<b>0.079</b> (0.000)	<b>-0.107</b> (0.000)	<b>-0.110</b> (0.000)
<b>EPL</b>		<b>-4.460</b> (0.000)	<b>-0.452</b> (0.002)	0.088 (0.811)	<b>-0.400</b> (0.016)	<b>-0.461</b> (0.007)
<b>UNION</b>			<b>-0.019</b> (0.015)	-0.012 (0.053)	<b>0.018</b> (0.025)	<b>-0.018</b> (0.032)
<b>RR</b>				<b>-0.085</b> (0.000)		
<b>TAX</b>					-0.039 (0.448)	-0.044 (0.384)
<b>ALMP</b>						0.052 (0.570)
<b>Gözlem sayısı</b>	253	253	253	253	253	253
<b>Ülke Sayısı</b>	23	23	23	23	23	23
<b>Prob &gt; F</b>	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000

Not: İstatistiksel olarak anlamlı bulunan sonuçlar koyu renk yazılmıştır

<sup>17</sup> **Parks-Kmenta Tahmincisi:** Bu yaklaşımda incelenen model EKK yöntemi ile tahmin edilmekte, daha sonra elde edilen kalıntılar otokorelasyon ve heteroskedasiteyi hesaplamak için kullanılmakta ve tekrar genelleştirilmiş en küçük kareler yöntemi kullanılarak tahmin yapılmaktadır. Bu süreç  $\beta$  lar sabit bir sayıya yaklaşıncaya kadar tekrarlanmaktadır. Bu metot orta ve uzun ölçekli mikro ekonometrik panellerde kullanımı uygun değildir (Tatoğlu, 2013).

Parks Kmenta tahmin edicisi sonuçlarına göre ise; CPI değişkeninin ilk iki tanımlamada anlamlı ve pozitif katsayıya sahip olduğu, GAP ve PRO değişkenlerinin bütün tanımlamalarda anlamlı ve negatif ilişkiye sahip olduğu, EPL'nin 2. 3. 5. 6. tanımlamalarda anlamlı ve negatif katsayıya sahipken 4. tanımlamada istatistiksel olarak anlamsız olduğu görülmektedir. UNION değişkeninin 3. ve 6. tanımlamalarda anlamlı ve negatif, 5. tanımlamada anlamlı ve pozitif, 4. tanımlamada da istatistiksel olarak anlamsız olduğu görülmektedir. RR değişkeninin tek uygulaması olan 4. tanımlamada istatistiksel olarak anlamlı ve negatif katsayıya sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuç teorik beklentilerle uyumlu değildir. Yerine koyma oranının ya da işsizlik yardımlarının miktarının artması işsizliği arttırması beklenmektedir. Ancak bu değişkenle tek başına işsizlikle ilgisi olmayan bir değişkendir. İşsizlik yardımlarının miktarının yanı sıra süresinin ve alternatif işler yapılarak elde edilecek ücretlerle karşılaştırılma suretiyle optimal bir oranının bulunması önemlidir. Değişkenle ilgili teorik kısımda açıklama yapılmıştır. Son olarak Parks Kmenta tahmin edicisi sonuçlarında TAX ve ALMP değişkenleri istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur.

Son olarak model heteroskedasite, birimler arası korelasyon ve otokorelasyon olduğu durum için Parks Kmenta tahmin edicisi ile yeniden tahmin edilmiştir. Böylece en güvenilir katsayılara ve standart hatalara ulaşmak hedeflenmiştir.

**Tablo 21 Parks Kmenta Tahmin Edicisi Sonuçları (Otokorelasyon olduğu durumda)**

	1	2	3	4	5	6
<b>Sabit</b>	<b>12.644</b> <b>(0.000)</b>	<b>14.067</b> <b>(0.000)</b>	<b>14.352</b> <b>(0.000)</b>	<b>17.337</b> <b>(0.000)</b>	<b>15.547</b> <b>(0.000)</b>	<b>15.616</b> <b>(0.000)</b>
<b>CPI</b>	<b>-0.102</b> <b>(0.000)</b>	<b>-0.110</b> <b>(0.000)</b>	0.056 (0.053)	<b>-0.070</b> <b>(0.004)</b>	-0.033 (0.284)	<b>-0.124</b> <b>(0.000)</b>
<b>GAP</b>	<b>-0.357</b> <b>(0.000)</b>	<b>-0.356</b> <b>(0.000)</b>	<b>-0.354</b> <b>(0.000)</b>	<b>-0.370</b> <b>(0.000)</b>	<b>-0.358</b> <b>(0.000)</b>	<b>-0.377</b> <b>(0.000)</b>
<b>PRO</b>	<b>-0.088</b> <b>(0.000)</b>	<b>-0.089</b> <b>(0.000)</b>	<b>-0.053</b> <b>(0.001)</b>	<b>-0.035</b> <b>(0.009)</b>	<b>-0.045</b> <b>(0.013)</b>	<b>-0.055</b> <b>(0.000)</b>
<b>EPL</b>		-0.541 (0.150)	<b>-0.756</b> <b>(0.011)</b>	-0.558 (0.167)	<b>-0.884</b> <b>(0.001)</b>	-0.293 (0.628)
<b>UNION</b>			<b>-0.046</b> <b>(0.021)</b>	-0.046 (0.051)	<b>-0.044</b> <b>(0.015)</b>	-0.028 (0.205)
<b>RR</b>				<b>-0.063</b> <b>(0.000)</b>		
<b>TAX</b>					-0.033 (0.604)	-0.048 (0.642)
<b>ALMP</b>						<b>0.535</b> <b>(0.015)</b>
<b>Gözlem sayısı</b>	253	253	253	253	253	253
<b>Ülke Sayısı</b>	23	23	23	23	23	23
<b>Prob &gt; F</b>	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000

Not: İstatistiksel olarak anlamlı bulunan sonuçlar koyu renk yazılmıştır

Otokorelasyon olduğu durumda yapılan Parks Kmenta tahmin edicisi sonuçlarını sabit etkiler modeli ile karşılaştırdığımızda; CPI ve PRO değişkenlerinin sabit etkiler modelinden farklı olarak birinci ve ikinci tanımlamada istatistiksel olarak anlamlı ve negatif katsayıya sahip olduğu görülmektedir.

İkinci tanımlamada EPL değişkeni sabit etkiler modelinde anlamlı ve negatif iken, Parks Kmenta tahmin edicisinde anlamsız olarak bulunmuştur.



Üçüncü tanımlamada; sabit etkiler modelinde; PRO değişkeni anlamsız iken Parks Kmenta tahmin edicisinde anlamlı ve negatif bulunmuş, UNION değişkeni anlamlı ve pozitif iken, 3. ve 5. tanımlamalarda anlamlı ve negatif olarak bulunmuştur.

Sabit etkiler modelinde istatistiksel olarak anlamsız olan CPI, PRO ve RR değişkenleri dördüncü tanımlamada anlamlı ve negatif bulunmuştur.

Beşinci tanımlamada TAX değişkeni anlamlı ve negatif katsayıya sahipken istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur.

Son olarak altıncı tanımlamada TAX değişkeni anlamsız iken istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif katsayı bulunmuştur.

Modelde elde ettiğimiz sonuçları zenginleştirmek amacıyla modele yeni değişkenler eklenerek ve/veya bazı değişkenler çıkarılarak yeniden tahminler yapılmıştır. Yapılan işlemler sonucu elde edilen tahmin sonuçları tablo 22, 23, 24 ve 25'te verilmiştir. Tablo 22 modele kurumlar vergisi değişkeninin eklenmesi ile elde edilen sonuçları vermektedir.

**Tablo 22 Sabit Etkiler Modeline Kurumlar Vergisi (CTR) Değişkeni Eklenerek Yapılan Tahmin Sonuçları**

	1	2	3
<b>Sabit</b>	8.505 (0.056)	<b>29.350</b> <b>(0.002)</b>	<b>9.986</b> <b>(0.016)</b>
<b>CPI</b>	-0.101 (0.179)	-0.101 (0.175)	-0.102 (0.177)
<b>GAP</b>	<b>-0.501</b> <b>(0.000)</b>	<b>-0.506</b> <b>(0.000)</b>	<b>-0.504</b> <b>(0.000)</b>
<b>PRO</b>	<b>0.059</b> <b>(0.042)</b>	<b>0.079</b> <b>(0.008)</b>	<b>-0.061</b> <b>(0.035)</b>
<b>EPL</b>	<b>-4.687</b> <b>(0.000)</b>	<b>-4.255</b> <b>(0.000)</b>	<b>-4.535</b> <b>(0.000)</b>
<b>UNION</b>	<b>0.214</b> <b>(0.001)</b>	<b>0.304</b> <b>(0.000)</b>	<b>0.222</b> <b>(0.001)</b>
<b>RR</b>	0.282 (0.371)		
<b>TAX</b>		<b>-0.601</b> <b>(0.020)</b>	
<b>ALMP</b>		0.115 (0.701)	0.503 (0.868)
<b>CTR</b>	0.063 (0.193)	0.072 (0.135)	0.051 (0.282)
<b>Gözlem sayısı</b>	253	253	253
<b>Ülke Sayısı</b>	23	23	23
	F(7.22) = 57.18	F(8.22) = 51.46	F(7.22) = 56.87
<b>Prob &gt; F</b>	0.0000	0.0000	0.0000

Not: İstatistiksel olarak anlamlı bulunan sonuçlar koyu renk yazılmıştır

Sabit etkiler modeline kurumlar vergisi değişkeni eklenerek yapılan tahminde; kurumlar vergisi değişkeninin istatistiksel olarak anlamsız olduğu görülmektedir. Diğer değişkenler aynı sonuçları vermiştir.

**Tablo 23 Sabit Etkiler Modelinin Uzun Dönemli İşsizlik Bağımlı Değişkenine Göre Tahmini**

	1	2	3	4	5	6	7	8
<b>Sabit</b>	<b>3.274</b> <b>(0.000)</b>	<b>12.535</b> <b>(0.000)</b>	4.298 (0.130)	4.173 (0.167)	2.970 (0.314)	3.137 (0.291)	10.153 (0.131)	10.103 (0.134)
<b>CPI</b>	-0.017 (0.766)	-0.018 (0.743)	-0.031 (0.557)	-0.031 (0.561)	-0.031 (0.056)	-0.034 (0.532)	-0.032 (0.554)	-0.033 (0.546)
<b>GAP</b>	<b>-0.305</b> <b>(0.000)</b>	<b>-0.276</b> <b>(0.000)</b>	<b>-0.256</b> <b>(0.000)</b>	<b>-0.255</b> <b>(0.000)</b>	<b>-0.258</b> <b>(0.000)</b>	<b>-0.259</b> <b>(0.000)</b>	<b>-0.256</b> <b>(0.000)</b>	<b>-0.257</b> <b>(0.000)</b>
<b>PRO</b>	0.006 (0.689)	-0.012 (0.452)	0.038 (0.052)	0.038 (0.058)	<b>0.493</b> <b>(0.019)</b>	<b>0.049</b> <b>(0.020)</b>	<b>0.042</b> <b>(0.036)</b>	<b>0.042</b> <b>(0.039)</b>
<b>EPL</b>		<b>-3.258</b> <b>(0.000)</b>	<b>-3.270</b> <b>(0.000)</b>	<b>-3.285</b> <b>(0.000)</b>	<b>-3.289</b> <b>(0.000)</b>	<b>-3.282</b> <b>(0.000)</b>	<b>-3.184</b> <b>(0.000)</b>	<b>-3.183</b> <b>(0.000)</b>
<b>UNION</b>			<b>0.205</b> <b>(0.000)</b>	<b>0.205</b> <b>(0.000)</b>	<b>0.192</b> <b>(0.000)</b>	<b>0.188</b> <b>(0.000)</b>	<b>0.230</b> <b>(0.000)</b>	<b>0.229</b> <b>(0.000)</b>
<b>RR</b>				0.002 (0.902)				
<b>TAX</b>							-0.175 (0.336)	-0.172 (0.351)
<b>ALMP</b>						-0.116 (0.594)		-0.037 (0.862)
<b>CTR</b>					0.054 (0.114)	0.057 (0.101)		
<b>Gözlem sayısı</b>	253	253	253	253	253	253	253	253
<b>Ülke Sayısı</b>	23	23	23	23	23	23	23	23
	F(3.22)= 54.98	F(4.22)= 49.19	F(5.22)= 46.77	F(6.24)= 38.80	F(6.22)= 39.65	F(7.22)= 33.92	F(6.22)= 39.11	F(7.22)= 33.39
<b>Prob &gt; F</b>	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000

Not: İstatistiksel olarak anlamlı bulunan sonuçlar koyu renk yazılmıştır

Sabit etkiler modeli uzun dönemli işsizlik bağımlı değişkeni dikkate alınarak yeniden tahmin edildiğinde sonuçların değişmediği görülmektedir. Sadece TAX değişkeni son iki tanımlamada (7 ve 8)

istatistiksel olarak anlamsız bulunmaktadır. Oysa sabit etkiler modelinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif katsayı bulunmuştur.

**Tablo 24 Sabit Etkiler Modeline Asgari Ücret (MIN WAGE) Değişkeni Eklenerek Yapılan Tahmin**

	1	2	3	4	5	6
<b>Sabit</b>	5.933 (0.073)	<b>19.959</b> <b>(0.001)</b>	3.952 (0.548)	1.205 (0.860)	<b>36.146</b> <b>(0.002)</b>	<b>36.362</b> <b>(0.002)</b>
<b>CPI</b>	-0.066 (0.499)	-0.093 (0.328)	-0.100 (0.271)	-0.105 (0.247)	-0.116 (0.187)	-0.122 (0.174)
<b>GAP</b>	<b>-0.609</b> <b>(0.000)</b>	<b>-0.572</b> <b>(0.000)</b>	<b>-0.538</b> <b>(0.000)</b>	<b>-0.525</b> <b>(0.000)</b>	<b>-0.537</b> <b>(0.000)</b>	<b>-0.538</b> <b>(0.000)</b>
<b>PRO</b>	<b>0.073</b> <b>(0.050)</b>	0.381 (0.321)	<b>0.146</b> <b>(0.001)</b>	<b>0.138</b> <b>(0.002)</b>	<b>0.183</b> <b>(0.000)</b>	<b>0.186</b> <b>(0.000)</b>
<b>EPL</b>		<b>-3.840</b> <b>(0.003)</b>	<b>-3.403</b> <b>(0.005)</b>	<b>-3.846</b> <b>(0.002)</b>	<b>-2.881</b> <b>(0.015)</b>	<b>-2.887</b> <b>(0.016)</b>
<b>UNION</b>			<b>0.371</b> <b>(0.000)</b>	<b>0.392</b> <b>(0.000)</b>	<b>0.599</b> <b>(0.000)</b>	<b>0.602</b> <b>(0.000)</b>
<b>RR</b>				0.061 (0.158)		
<b>TAX</b>					<b>-1.018</b> <b>(0.001)</b>	<b>-1.016</b> <b>(0.001)</b>
<b>ALMP</b>						-0.180 (0.698)
<b>MIN</b>	2.752 (0.667)	-2.597 (0.688)	3.653 (0.563)	3.053 (0.629)	5.451 (0.375)	4.893 (0.439)
<b>Gözlem sayısı</b>	165	165	165	165	165	165
<b>Ülke Sayısı</b>	15	15	15	15	15	15
	F(4.14)= 67.45	F(5.14)= 58.84	F(6.14)= 57.43	F(6.14)= 57.43	F(7.14)= 54.15	F(8.14)= 47.12
<b>Prob &gt; F</b>	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000

Not: İstatistiksel olarak anlamlı bulunan sonuçlar koyu renk yazılmıştır

Sabit etkiler modeline asgari ücret değişkeni eklenerek yeniden tahmin edilmiştir. Ancak veri bulma güçlükleri sebebiyle bu uygulama

15 ülkeye ait 165 veri ile yapılmıştır. Tahmin sonucunda asgari ücret değişkeni istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur.

**Tablo 25 Sabit Etkiler Modelinin Verimlilik Değişkeni Olmadan Tahmini**

	1	2	3	4	5	6	7	8
<b>Sabit</b>	<b>8.780</b> (0.000)	<b>20.167</b> (0.000)	<b>16.555</b> (0.000)	<b>14.966</b> (0.000)	<b>30.731</b> (0.001)	<b>30.907</b> (0.001)	<b>16.462</b> (0.000)	<b>16.424</b> (0.000)
<b>CPI</b>	-0.090 (0.258)	-0.086 (0.259)	-0.105 (0.163)	-0.103 (0.172)	-0.106 (0.158)	-0.104 (0.169)	-0.105 (0.164)	-0.104 (0.169)
<b>GAP</b>	<b>-0.573</b> (0.000)	<b>-0.525</b> (0.000)	<b>-0.517</b> (0.000)	<b>-0.512</b> (0.000)	<b>-0.520</b> (0.000)	<b>-0.519</b> (0.000)	<b>-0.519</b> (0.000)	<b>-0.518</b> (0.000)
<b>EPL</b>		<b>-4.405</b> (0.000)	<b>-4.909</b> (0.000)	<b>-5.022</b> (0.000)	<b>-4.786</b> (0.000)	<b>-4.798</b> (0.000)	<b>-4.949</b> (0.000)	<b>-4.951</b> (0.000)
<b>UNION</b>			<b>0.167</b> (0.001)	<b>0.168</b> (0.001)	<b>0.211</b> (0.000)	<b>0.213</b> (0.000)	<b>0.156</b> (0.006)	<b>0.157</b> (0.007)
<b>RR</b>				0.026 (0.385)				
<b>TAX</b>					-0.398 (0.108)	-0.407 (0.103)		
<b>ALMP</b>						0.104 (0.728)		0.033 (0.913)
<b>CTR</b>							0.020 (0.646)	0.019 (0.665)
<b>Gözlem sayısı</b>	253	253	253	253	253	253	253	253
<b>Ülke Sayısı</b>	23	23	23	23	23	23	23	23
	F(2.22)= 159.12	F(3.22)= 121.64	F(4.22)= 97.62	F(5.22)= 78.16	F(5.22)= 79.16	F(6.22)= 65.73	F(5.22)= 77.86	F(6.22)= 64.60
<b>Prob &gt; F</b>	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000

Not: İstatistiksel olarak anlamlı bulunan sonuçlar koyu renk yazılmıştır

Sabit etkiler modeli verimlilik değişkeni olmadan tahmin edildiğinde TAX değişkeni hariç aynı sonuçları vermektedir. Tax değişkeni sabit etkiler modelinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif katsayı

bulunmuşken verimlilik değişkeni olmadan yapılan tahminde istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur.

**Tablo 26 Sabit Etkiler Modelinde GAP Yerine Büyüme (GRW) Değişkeni Kullanılarak Yapılan Tahmin**

	1	2	3	4	5	6	7	8
<b>Sabit</b>	<b>9.951</b> <b>(0.000)</b>	<b>30.081</b> <b>(0.000)</b>	<b>23.053</b> <b>(0.000)</b>	<b>19.661</b> <b>(0.000)</b>	22.355 (0.084)	23.133 (0.074)	<b>23.061</b> <b>(0.000)</b>	<b>22.542</b> <b>(0.000)</b>
<b>CPI</b>	<b>-0.436</b> <b>(0.000)</b>	<b>-0.392</b> <b>(0.000)</b>	<b>-0.398</b> <b>(0.000)</b>	<b>-0.392</b> <b>(0.000)</b>	<b>-0.398</b> <b>(0.000)</b>	<b>-0.387</b> <b>(0.000)</b>	<b>-0.398</b> <b>(0.000)</b>	<b>-0.387</b> <b>(0.000)</b>
<b>GRW</b>	<b>-0.241</b> <b>(0.000)</b>	<b>-0.171</b> <b>(0.001)</b>	<b>-0.216</b> <b>(0.000)</b>	<b>-0.198</b> <b>(0.000)</b>	<b>-0.216</b> <b>(0.000)</b>	<b>-0.214</b> <b>(0.000)</b>	<b>-0.215</b> <b>(0.000)</b>	<b>-0.212</b> <b>(0.000)</b>
<b>EPL</b>		<b>-7.863</b> <b>(0.000)</b>	<b>-8.362</b> <b>(0.000)</b>	<b>-8.605</b> <b>(0.000)</b>	<b>-8.365</b> <b>(0.000)</b>	<b>-8.384</b> <b>(0.000)</b>	<b>-8.360</b> <b>(0.000)</b>	<b>-8.366</b> <b>(0.000)</b>
<b>UNION</b>			<b>0.283</b> <b>(0.000)</b>	<b>0.279</b> <b>(0.000)</b>	<b>0.281</b> <b>(0.001)</b>	<b>0.289</b> <b>(0.000)</b>	<b>0.283</b> <b>(0.000)</b>	<b>0.292</b> <b>(0.000)</b>
<b>RR</b>				0.058 (0.161)				
<b>TAX</b>					0.019 (0.955)	-0.017 (0.958)		
<b>ALMP</b>						0.401 (0.325)		0.412 (0.316)
<b>CTR</b>							-0.001 (0.982)	0.011 (0.850)
<b>Gözlem sayısı</b>	253	253	253	253	253	253	253	253
<b>Ülke Sayısı</b>	23	23	23	23	23	23	23	23
	F(2.22)= 22.80	F(3.22)= 29.38	F(4.22)= 27.35	F(5.22)= 22.37	F(5.22)= 21.78	F(6.22)= 18.31	F(5.22)= 21.78	F(6.22)= 18.32
<b>Prob &gt; F</b>	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000

Not: İstatistiksel olarak anlamlı bulunan sonuçlar koyu renk yazılmıştır

Sabit etkiler modeli GAP yerine Büyüme (GRW) değişkeni kullanılarak tahmin edildiğinde ise; CPI değişkeninin bütün tanımlamalarda anlamsız iken anlamlı ve negatif katsayıya sahip olduğu görülmektedir. Büyüme değişkeni de GAP da olduğu gibi anlamlı ve negatif katsayıya sahiptir. TAX değişkeni sabit etkiler modelinde anlamlı ve negatif katsayıya sahipken GRW değişkeni ile yapılan tahminde istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur.

Sonuç olarak oluşturulan temel model ve uygulanan diğer tanımlamalar ile çeşitlendirme amacıyla yapılan tahminler sonucunda elde edilen değişkenlerin katsayıları aşağıdaki Tablo 27’de toplu olarak gösterilmiştir. Tablo 27’de koyu renk ile işaretlenen tahmin sonuçları istatistiksel olarak anlamlı bulunan sonuçları, açık renkli sonuçlar ise istatistiksel olarak anlamsız sonuçları göstermektedir.

**Tablo 27 Tahmin Edicilerden Elde Edilen Sonuçların Toplu Gösterimi**

DEĞİŞKENLER	Tablo 16	Tablo 17	Tablo 18	Tablo 19	Tablo 20	Tablo 21	Tablo 22	Tablo 23	Tablo 24	Tablo 25	Tablo 26
	Sabit Etkiler Modeli Tah. Rassal Etkiler Mod.Tah. Huberi Eicker ve White Tah. Arellano Froot ve Roger Tah. Parks Kmenta Tahmini Parks Kmenta Tah. (Otkr) Sab.Etik.Mod. Kur. vergisi Uzun Dönem İşsizlik Asgari Ücret Verimlilik Olmadan GAP yerine GRW										
CPI	-	-	-	-	+	-	-	-	-	-	-
GAP	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
PRO	+	-	-	+	-	-	+	+	+	-	-
EPL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	+	-
ALMP	+	-	+	+	+	+	+	-	-	+	+
UNION	+	-	+	+	-	-	+	+	+	-	+
TAX	-	-	-	-	-	-	-	-	-	+	-
RR	+	-	-	+	-	-	+	+	+	+	+
CTR								+	+	+	-
MIN											
WAGE											+
GRW											-

Not: İstatistiksel olarak anlamlı bulunan sonuçlar koyu renk yazılmıştır

Tablo 27 incelendiğinde makro ekonomik değişkenler dışındaki kurumsal değişkenlerden İstihdamı Koruma Mevzuatı (EPL) ve Sendikaların Yoğunluğu (UNION) değişkeninin genelde anlamlı sonuçlar verdiği, diğer değişkenlerle işsizlik arasında istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar bulunmadığı görülmektedir.

EPL değişkeni hemen bütün tanımlamalarda negatif katsayı almıştır. Bunun anlamı EPL endeks değerinin katılması işsizliği arttırması beklenir. İstihdamı koruma mevzuatı gerek Avrupa'da gerekse ülkemizde sürekli olarak geliştirilen bir mevzuattır. Bu mevzuat ile işçilere istihdam garantisi sağlanırken, özellikle kriz dönemlerinde firmaların maliyet azaltıcı unsurlarının da elinden alınmaması gerekmektedir. Kriz dönemlerinde firmalar maliyetlerini azaltarak hayatta kalmaya çalışırlar. Oysa işten çıkarmaların zorlaştırılması firmaların bu opsiyonunu ellerinden alacaktır. Ancak unutulmaması gereken bir diğer konu EPL endeksinin mevcut çalışanlara istihdam garantisi sağlamasıdır. Bu garanti aynı zamanda yeni iş yaratılarak işsizlerin istihdam edilmesini engelleyecek bir faktördür. Bu nedenle EPL endeks sonuçları toplam işgücü üzerinden değerlendirilerek yorumlanmalıdır. EPL mevcut çalışanların istihdamını garanti edip, işten çıkarmaları engellerken, işgücüne yeni katılan bireylerin istihdam olanaklarını da kısıtlamaktadır. Bu nedenle toplam etkiye bakmak önemlidir. Nitekim literatürde Lehman ve Muravyev (2012), Fialova ve Schneider (2008), Nickell ve diğerleri (2005), Blanchard ve Wolfers (2000), Scarpetto (1996) çalışmalarında EPL endeksinin artmasının toplam işsizliği arttıracak bir faktör olarak görülmektedir.



Tanımlamaların çoğunda istatistiksel olarak anlamlı olan UNION değişkenine bakıldığında; teorik beklentilere uygun bir biçimde çoğunlukla pozitif katsayı bulunmakla beraber negatif katsayı bulunan tanımlamalar da olmuştur. Literatüre genel olarak baktığımızda, Avrupa'da, Dünya'da ve Ülkemizde sendikalaşmanın azalma eğiliminde olduğu görülmektedir. Sendikalaşmanın artması, kayıt dışı çalışma sebebiyle işsizliği arttıran bir unsurdur. Ancak işçi ücretlerinin sendikalar aracılığıyla belirlendiği ve toplu pazarlıkların merkezi olarak (bir ülkede çalışan bütün işçileri kapsayacak şekilde) yapılması durumlarında sendikalaşma ile işsizlik arasında negatif katsayı bulan çalışmalar vardır.

Bütün değişkenlerle ilgili istatistiksel olarak anlamlı olan sonuçlar modelin heteroskedasite, birimler arası korelasyon, otokorelasyon olduğu durum için Parks Kmenta tahmin edicisi ile yapılan tahmin sonucundan elde edilmiştir. Ancak bu tahmin sonucunda da TAX değişkeni istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur.

## BÖLÜM V

### SONUÇ

#### 5.1. Sonuç

İnsanoğlu binlerce yıllık tarihi boyunca süren yaşam mücadelesinin ardından toprak, emek ve sermaye konularında elde ettiği gelişmeler ile toplum halinde yaşamak için çeşitli yöntemler geliştirmiştir. 18. YY'a gelindiğinde sanayi devrimi ile birlikte, teknolojide yaşanan gelişmeler ve üretimde makine kullanımının artması, işçilerin işlerini kaybetmek suretiyle yoksullaşmasına ve toplumda bir takım huzursuzlukların yaşanmasına sebep olmuştur. Sonraki dönemlerde de yaşanan kentleşme, ticaretin artması ve hızlı nüfus artışı gibi gelişmeler sebebiyle işsizlik sorunu özellikle I. Dünya Savaşından sonra, gelişmiş ve gelişmekte olan bütün ülkelerin en önemli problemlerinden biri haline gelmiştir.

Keynesyen İktisatçılar toplam talep ayarlamaları ile işsizlik sorununun çözülebileceğini söylerken, Neoklasik iktisatçılar her arz kendi talebini yaratır görüşü ile ücretlerin esnek olması durumunda işsizlik sorununun olmayacağını ileri sürmüştür. Kurumsal İktisat ise bu görüşleri reddederek istihdamın verimlilik ve maliyetleri de içeren sosyal boyutlarına dikkat çekmiştir. Bu nedenle çalışmada işsizlik sorununa Kurumsal İktisat yaklaşımı ile bir bakış açısı sunulmaya çalışılmıştır.

Bu kapsamda Avrupa’da tarihsel olarak genelde düşük seviyelerde seyrettiği görülen işsizliğin özellikle 1970’li yıllarda yaşanan petrol şoklarının ardından artış trendine girerek, 1990’lardan itibaren yüksek bir platoya oturduğu görülmektedir. Avrupa’da son otuz yılda görülen bu gelişmelere koşut olarak Türkiye’de de hızlı nüfus artışı, iç ve dış göçler, tasarruf ve yatırım için yetersiz gelir seviyeleri, teknolojik gelişmenin yetersiz oluşu, bölgeler arası gelişme farklılıkları, yatırım politikalarındaki olumsuzluklar gibi sebeplerle işsizlik ülkemizin gündeminde önemli bir yer edinmiştir.

Yapılan literatür taramasında endüstrileşmiş ülkelerin tamamında olduğu gibi Avrupa’da da 20. YY boyunca işçi sayısı iki kat artarken, GSYİH’nın yıllık ortalama % 3’lük büyüme ile toplamda 17 kat artarak işsizliği ekonomilerin en acil sorunu olarak karşımıza çıkardığı görülmektedir.

Toplumların evrimi ile koşut olarak gelişen toplumsal kurumlar, gündelik yaşam için bir form sağlayarak belirsizliği azaltır, bireysel seçimleri tanımlar ve insan davranışlarına sınırlamalar getirerek ekonomik aktivitenin düzenlenmesini sağlarlar. Kurumsal düzenlemeler işgücü talebi ve arzı üzerinde etkide bulunarak işgücü piyasalarını etkiler.

Kurumsal İktisadın öngörülleri kullanılarak tespit edilen makro ekonomik ve kurumsal faktörlerin işgücü piyasalarına etkilerinin test edildiği çalışmamızın bulgularına göre; makro ekonomik değişkenlerden çıktı boşluğu (GAP) değişkeni ile işsizlik arasında her uygulamada negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Böylece çıktı

boşluğu arttıkça, bir diğer deyişle ekonomik büyüme sağlandıkça, yaratılacak yeni iş imkanları sebebiyle işsizliğin azalacağı söylenebilir. Bunun yanı sıra kurumsal değişkenlerden istihdamı koruma mevzuatı (EPL) değişkeni istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir ilişki ortaya koymaktadır. Bunun anlamı, istihdamı koruma mevzuatı katılaştıkça, yani endeks değeri büyüdükçe işsizliğin azalacağı sonucuna ulaşılmaktadır. Çünkü; İstihdamı Koruma Mevzuatı; mevcut istihdamı yani içeridekileri koruyan, işçi çıkarmanın engellendiği ya da maliyetli hale getirildiği bir mevzuattır. Ancak bu düzenlemeler aynı zamanda dışarıdakilerin de iş bularak istihdama dahil olmasını engellemektedir. Bu istihdamı azalatan bir unsurdur. Burada toplam etki açısından değerlendirme yapılarak istihdamın yüksek olduğu ekonomilerde veya dönemlerde katı EPL endeksinin varlığı, istihdamın düşük olduğu ekonomilerde veya dönemlerde ise esnek bir EPL endeksinin varlığı daha olumlu sonuçlar verecektir.

Aktif istihdam politikalarının (ALMP) istihdamı artırma konusunda olumlu katkısı olmakla beraber istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar bulunamamıştır. Burada literatürde yapılan diğer çalışmalarla benzer olarak, Aktif istihdam politikalarının tek başına önemli bir etkisinin olmamakla birlikte diğer kurumsal değişkenlerle etkileşim halinde istihdam sağlamak konusunda olumlu etki yapabileceğini söyleyebiliriz.

Sonuç olarak, toplumsal ve ekonomik farklılıklar göz önüne alınarak, işgücü piyasalarına ilişkin kurumsal düzenlemelerin de her bir

ekonomik yapıya uygun olacak şekilde farklı gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Bu çerçevede İstihdamı koruma mevzuatı ile ilgili yapılacak düzenlemelerin, işsizlik oranının yüksek veya düşük olduğu durumlarda farklı yapılması gerekmektedir.

Kompleks bir yapıya sahip olan ve insan davranışları ile bireysel etkileşime açık olan işgücü piyasalarında düzenleme yapmanın ve esneklik kazandırmanın zorlukları olacaktır. Bu tür düzenlemeler yapılırken işsizliğin sosyal maliyetleri göz ardı edilmeden işçilerin insan onuruna yakışır bir hayat standardına sahip olmaları konusu göz ardı edilmemelidir. İşgücü piyasalarında esneklik ve denge sağlamanın önemli koşullardan birisi de politikaları uygulama makamında olan kamu çalışanlarının bu politikaları içselleştirmesi ve ataletle karşılanmamasıdır. Bu kapsamda oluşturulacak kurumlar işgücünü sömürücü nitelikten çok kapsayıcı ve refah arttırıcı olmalıdır.

## KAYNAKÇA

- Addison, J.T. & Siebert, S. (1999). Recent development in social policy in the New European Union, *Industrial and Labour Relation Review*, 48(1), 5-27.
- Aoki, M. (2007). Endogenizing institution and institutional changes. *Journal Of Institutional Economic*, 3:1, 1-31.
- Aktan, C.C. ve Vural, T. (2006). Eski kurumsal iktisat. *Sermaye Piyasası Kurulu Yayınları, Kurumsal Araştırmalar Serisi, No.2*
- Ata, A.Y. (2009). Kurumsal iktisat çerçevesinde yolsuzluğun fırsat ve motivasyonları. AB ülkeleri üzerine bir inceleme. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Autiero, G. (2007). Labour market coordination system and unemployment performance in some OECD countries. *The journal of socio economics*, 37 (2008) 1846-1855.
- Avila, D.R. & Usabiaga, C. (2009). The unemployment paradigms revisited: A comparative analysis of U.S. State and European unemployment. *Contemporary Economic Policy*, 27(3), 321-334.
- Ay, S. (2012). Türkiye’de işsizliğin nedenleri: İstihdam politikaları üzerine bir değerlendirme. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 19(2).
- Azfar, O. (2006). The New Institutional Economic approach to economic development: A discussion of social, political and economic institution. *The Pakistan Development Review*, 45(4) II, 965-980.
- Bassanini, A. & Duval, R. (2009). Unemployment, institutions and reform complementarities: Re-assessing aggregate evidence for OECD countries. *Oxford Review Of Economic Policy*, 25 (1), 40-59.
- Bekiroğlu, C. (2010). Türkiye’de işsizlik sorununun çözümlenmesinde uygulanan ekonomi politikalarının analizi. Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi, İstanbul.
- Belot, M. & Van Ours, J.C. (2004). Does the recent success of some OECD countries in lowering their unemployment rates lie in the clever design of their labour market reforms? *Oxford Economic Papers*, 56, 621-642.
- Blanchard, O. (2006). European Unemployment: The Evaluation of facts and ideas. *Economic Policy*, 5-59
- Blanchard, O. & Wolfers, J. (2000). The role of shocks and institution in the rise of European unemployment. The aggregate evidence. *The Economic Journal, Conference Papers*, 110(462), C1-C33.
- Boeri, T. & Terrel, K. (2002). Institutional determinants of labour reallocation in Transition. *Journal Of Economic Perspective*, 16(1), 51-76.
- Brinkman, R.I. (1981). Culture in Neoinstitutional economics: An integration of Myrdal and Galbraight in to the Veblen-Ayres matrix. *American Journal Of Economics And Sociology*, 40(4).
- Buğra, A. (2000). İktisatçılar ve İnsanlar. İletişim Yayınları, İstanbul
- Chang, H. J. (2002). Breaking the mould: An institutional political economy alternative to the neo liberal theory of the market and state. *Cambridge Journal Of Economics*, 26, 539-559
- Chavance, B. (2009). Institutional economics. Routledge, Taylor Francis Group, London and Newyork.

- Checchi, D. & Lucifora, C. (2002). Unions and labour market institution in Europe. *Dipartimento Di Economia Politica E Aziendale Universita Studi Di Milano Via Conservatoria*,7
- Clar, M., Dreger, C. & Ramos, R. (2007). Wage flexibility and labour market institution: A meta analysis. *KYKLOS*, 60(2), 145-163.
- Coase, R. (1998). The New Institutional Economics. *The American Economic Review*, 88(2), Erişim:12.01.2012
- Commons, J.R. (1936). Institutional economics. *The American Economic Review*, 26(1). Erişim: <http://www.jstor.org/stable/1807784>, Erişim Tarihi: 12.10.2010
- Cukierman, A. & Lippi, F. (2001). Labour markets and monetary union: A strategic Analysis. *The Economic Journal*, 111(473), 541-565.
- Çetin, T. (2012). Yeni Kurumsal İktisat. *Sosyoloji Konferansları 45(1)*, 43-73.
- Daveri, F., Tabellini, I G., Bentolilo, S. & Huizingo, L. (2000). Unemployment, Growth and taxation in industrial countries. *Economic Policy*, 15(30), 47-104.
- Demirgil, H. (2010). Okun Yasası'nın Türkiye için geçerliliğine İlişkin Ampirik Bir çalışma. *Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 2/2 139-151
- Dequech, D. (2002). The demarcation between the "old" and "new" institutional economics recent complications. *Journal of Economic Issues*, XXXVI(2).
- Dhont, T. & Heylen, F. (2009). Employment and growth in Europe and the U.S. The role of fiscal policy composition. *Oxford Economic Papers* 61 (2008) 538-565.
- Dollery, B. (2001). New institutional economics and the analysis of the public sector. *Policy Studies Review*, 18(1).
- Eichengreen, B. & Iversen, T. (2013). Institutions and economic performance: Evidence from the labour market. *Oxford Review Of Economic Policy*, 15(4)
- Eichner, A.S. (1983). Why economics is not yet a science. *Journal of Economic Issues*, XVII (2).
- Eser, B.Y. Ve Terzi, H. (2008). Türkiye'de işsizlik sorunu ve Avrupa İstihdam Stratejisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30, 229-250.
- Feinstein, C. (1999). Structural change in the developed countries during the twentieth Century. *Oxford Review Of Economic Policy*, 15(4).
- Fertig, M. (2003). The impact of economic integration on employment. An assessment in the context of EU enlargement. *IZA Discussion Paper*, 919.
- Fialova, K. & Schneider, O. (2008). Labour market institution and their effect on labour market performance in the new EU members countries. *CESIFO Working Paper*, 2421
- Fischer, C.C. (1986). Institutionalism versus orthodoxy: The articulation of methodological Alternatives. *Ameriken Journal Of Economics and Sciology*, (45)3.
- Fitoussi, J.P., Jestoz, D., Phelps, E.S. & Zoego, G. (2000). Roots of the recent recoveries: Labour reform or private sector forces? *Breakings Paper on Economic Activity*.

- Franzese, R.J. & Hays, J.C. (2006). Strategic interaction among EU governments in Active labour market policy making. *European Union Politics*, 7(2), 167-189.
- Freeman, R.B. & Nickell, S. (1988). Labour market institution and economic Performance. *Economic Policy*, 3(6), 63-80.
- Freitag, M. & Kirchner, A. (2011). Social capital and unemployment: A macro quantitative analysis of the European region. *Political Studies*, 59, 389-410.
- Gilles, S.P. (2004). Why are European countries diverging in their unemployment experience? *The Journal Of Economic Perspective*, 18(4), 49-68.
- Göktaş Yılmaz, Ö. (2005). Türkiye ekonomisinde büyüme ile işsizlik oranları arasındaki nedensellik ilişkisi. *Ekonometri ve İstatistik*, 2, 11-29.
- Gunter, S. (1998). Transitional labour market: A new European employment strategy. *Leibniz Information Centre For Economics*, Fs I 98206.
- Güney, A. (2009). İşsizlik, nedenleri, sonuçları ve mücadele yöntemleri. *Kamu-İş*, 10(4).
- Güney, A. (2010). Türkiye’de geliştirilmiş İşsizlik oranları. *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 2010/1.
- Güngör, K. (1998). İktisadın tarihine kısa bir bakış ve merkantilizmden günümüze iktisadi düşünceler. <http://www2.aku.edu.tr/~kgungor/kamilgungor.pdf>
- Güvel, E.A. (1998). Politik İktisat ve Akıl. Alfa Yanyınları, İstanbul
- Hamilton, W.H. (1919). The institutional approach to economic theory. *The Amerikan Economic Review*, 9(1).
- Hodgson, G.M. (2004). The evaluation of institutional economics. Routledge, Taylor and Francis Group, London And Newyork.
- Hodgson, G.M. (2000). What is the esence of institutional economics. *Journal of economic issues*, XXXIV (2).
- Hodgson, G.M. (2006). What are the institution? *Journal of Economic Issues*, XI(1).
- Hodgson, G.M. (2007). The revival of Veblenian institutional economics. *Journal of economic issues*, XII (2).
- Hodgson, G.M. (1998). The approach of institutional economics. *Journal Of Economic Issues*, XXXVI, 166-192.
- Hodgson, G.M. (2007). Evaluatory and institutional economics as the new mainstream. *Evaluatory Institutional Economics Rewiev*, 4 (1), 7-25.
- Hodgson, M.G. (2009). Institutional Economic into the twenty-first century. *Gruppomontepaschi, Studi e note di economia, Anna XIV* (1), 03-26.
- Homan, P.T. (1932). An appraisal of institutional economics. *The Amerikan Economic Rewiev*, 22(1) 10-17.
- Hunt, E.K (2002). İktisadi Düşünceler Tarihi, Dost Kitapevi, Ankara.
- İlkkaracan, İ. Ve Selim, R. (2003). The role of unemployment in the wage determination: Further evidence on the wage curve from Turkey. *Applied Economics*, 35(14), 1589-1598.
- İlkkaracan, İ. Ve Yörükoğlu, A. (2004). Ücretlerin belirlenme süreçleri. *TÜSİAD Araştırma Raporları*, TÜSİAD-T/2004-11/381.
- İşkur (2013). 2013 İstatistik Yılı. Erişim: <http://www.iskur.gov.tr/KurumsalBilgi/istatistikler.aspx#dltop>, Erişim Tarihi: 8.11.2014
- Kabaklarlı, E. Ve Gür M. Türkiye’de genç işsizlik sorunu ve Ekonomik belirleyicilerinin uzun dönem Eş-Bütünleşme analizi. Selçuk Üniversitesi.



- Erişim:[http://www.researchgate.net/publication/267708504\\_Trkiye%27de\\_Gencsizlik\\_Sorunu\\_ve\\_Ekonomik\\_Belirleyicilerinin\\_Uzun\\_Dnem\\_E-btlenmeAnalizi](http://www.researchgate.net/publication/267708504_Trkiye%27de_Gencsizlik_Sorunu_ve_Ekonomik_Belirleyicilerinin_Uzun_Dnem_E-btlenmeAnalizi), Erişim Tarihi:16.07.2014
- Kama, Ö. (2011). Yeni Kurumsal İktisat Okulunun Temelleri. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 183-204.
- Kaufman, B.E. (2010). Institutional economics and minimum wage broadening the theoretical and policy debate. *Industrial Labour Relations Review*, 63(3), 4.
- Kaya, F. AB uyum sürecinde Avrupa İstihdam Stratejisi ve Türkiye. *Butçe dünyası*, Erişim:16.06.2014
- Kesici, M.R. Ve Selamoglu A. (2005). Genel Hatlarıyla Avrupa İstihdam Stratejisi ve geçirdiği dönüşüm. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7(2), ISSN:1303-2860
- Kılıçarslan, Y. Ve Taymaz E. (2008). Labour market institution and industrial performance: An evolutionary study. *J Evol Econ* (2008) 18:477-492 DOI 10.1007/s00191-008-0098-4 Regular Article
- Klein, P.G. (1999). New institutional economics. *Department of economics, University of Georgia*,
- Lehman, H. & Muravyev A. (2012). Labour market institution and labour market Performance. *Economics of Transition*, 20(2), 235-269.
- Levent, H. Ve Orhan, K. (2004). İstihdam vergilerinin işgücü talebine etkisi. *TÜSİAD Araştırma Raporları*, TÜSİAD-T/2004-11/381.
- Ljungqvist, L.& Sargent, T.J. (2008). Two question about European Unemployment. *Econometrica*, 76(1), 1-29.
- Martin, J.P. (2000). What Works among active labour market policies: Evidence from OECD countries experience. *OECD Economic Studies*
- Menard, C. & Shirley, M.M. (2005). *Handbook of New Institutional Economics* Springer, Netherlands.
- Mitchell, W.C. (1935). Commons on institutional economics. *The American Economic Review*, 25(4), 635-652.
- Müsiad. (2012). *Küresel Kriz ve İstihdam*. MÜSİAD Araştırma Raporları:80, İstanbul.
- Nickel, S. & Bell, B. (1996). Changes in the distribution of wage and unemployment in OECD countries. *The American Review*, 86(2).
- Nickell, S. (2003). Labour market institution and unemployment in OECD countries. *CE Sifo DICE Report*, 2/2003.
- Nickell, S. (1997). Unemployment and labour market rigidities: Europe versus North America. *The Journal Of Economic Perspective*, 11(3), 55-74.
- Nickell, S., Nunziata, L. & Ochell, W. (2005). Unemployment in the OECD since 1960's. What do we know? *The Economic Journal*, 115(500), 1-27.
- North, D.C. (1992). The new institutional economics and development. American Economic Association Meeting. Erişim: <https://ideas.repec.org/p/wpa/wuwpeh/9309002.html>, Erişim Tarihi: 10.01.2013
- Onaran, Ö. (2002). Measuring wage flexibility: The case of Turkey before and after structural adjustment. *Applied economics*, 34, 767-781.
- Onaran, Ö. (2007). İşsizlik ve alternatif politikalar. *DISK, Türkiye'de işsizliğin çözüm yolları ve sendikalar çalıştay*, 14 Nisan 2007.

- Özçelik, E. ve Özveren, E. (2006). An institutional perspective on the future of The capitalist world economy. *Journal of economic issues*, XI(2).
- Özçelik, E. (2006). Institutional political economy of economic development and global governance. Doktora Tezi, Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Ankara
- Özveren, E. (2007). *Kurumsal İktisat*, İmge Kitapevi, Ankara.
- Parlak, Z. (2004). Küreselleşme ve Çalışma Standartları. *Bilgi* (9) 2:43-88
- Pilz, L.O. (2008). The institutional of the E.U.: An analitical approach of the public choice theory and institutional economics. *Johanri Walfgang Goethe Universty*, Frankfurt/Germany, 3(40).
- Poirot, C.S. Jr. (2002). Whither the NIE. *Journal of Economic Issues*, XXXVI(2).
- Radice, H. (2000). Globalization and national capitalism theorizing convergence and Differentiation. *Review Of Institutional Politicial Economy*, 7/4, 719-742.
- Richter, R. (2005). The New Institutional Economics: Its start, its meaning, its prospects. *European Business Organization Law Review*, 6:161-200.
- Rumler, F. & Scharler, J. (2011). Labour market institution and macroeconomic volatility in a panel of OECD countries. *Scottish Journal Of Politicial Economy*,58(3).
- Rutherford, M. (2000). Understanding institutional economics:1918-1929. *Journal of The History Of Economic Thought*, 22(3).
- Rutherford, M. Institutional economics: Then and now. <http://www.jstor.org/stable/2696562>, Erişim Tarihi:12.10.2010
- Sapancalı, F. (2007). Türkiye’de işgücü piyasası, sorunlar ve politikalar. *TUHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 21(2-3).
- Sarantis, N. (1993). Distribution Aggregate demand and unemployment in OECD countries. *The economic Journal*, 103(417), 459-467.
- Savaş, V. (2000). *İktisatın Tarihi*, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Scarpetto, S. (1996). Assessing the role of labour market policies and institutional settings on unemployment: A cross-country study. *OECD Economic Studies*, 26 1996/1.
- Screpanti, E. & Zamangı, S. (2005). An outline of the history of econoz thought. Oxford University Press. New York
- Seckler, D.W. (1981). Individualism and institutionalism revisited. *Amerikan Journal of economic and sociology*, 40(4).
- Siebert, H. (1997). Labour market rigidities: AT the root of unemployment in Europe. *Journal Of Economic Perspective*, 11(3), 37-54.
- Stockhammer, E. & Klör E. (2010). Capital accumulation, labour market institution and unemployment in the medium run. *Cambridge Journal Of Economics*, 1 of 21 doi:10.1093/cje/beq020
- Taştı, E., Sezer, D. ve Levent, H. (2004). İşgücü piyasasının katmanlı yapısı. TÜSİAD Araştırma Raporları Aralık 2004, TÜSİAD-T/2004-11/381.
- Tatoğlu, F.Y. (2013). Panel Veri Ekonometrisi. Beta Yayınları 2. Baskı, İstanbul.
- Tatlıdil, E. ve Xanthacou, Y. (2014). Türk işgücünün yapısı ve AB istihdam politikaları. Erişim: [http://www.onlinedergi.com/MakaleDosyaları/51/PDF2002\\_2\\_1.pdf](http://www.onlinedergi.com/MakaleDosyaları/51/PDF2002_2_1.pdf) Erişim Tarihi: 27.8.2014
- Taymaz, E. ve Özer Ş. (2004). Labour Market policies and EU accession: Problems and prospect for Turkey. *ERC Working Paper in Economic*, 04/05.
- Telatar, F. (2004). *Politik İktisat Politikası*, İmaj Yayınları, Ankara.

- Tvrdon, M. (2008). Labour market institution and labour market performance in the EU. *MPRA Paper No.12219*, Posted.19, Dec.2008.
- Tüsiad (2004). Türkiye’de İşgücü Piyasalarının Kurumsal Yapısı ve İşsizlik. T/2004-11/381
- Uğur, S. (2011). Türkiye’de işsizlik sigortasının gelişimi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(2).
- Uyar Bozdağlıoğlu, Y. (2008). Türkiye’de işsizliğin özellikleri ve işsizlikle Mücadele politikaları. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20.
- Veblen, T. (1898). Why is economics not an evolutionary science. *The Quarterly Journal of Economics*, 12(4). <http://www.jstor.org/stable/1882952>, Erişim Tarihi: 15.09.2014
- Veblen, T. (1899). The theory of the leisure class. *The Sociological Quarterly*, 35(3),457-472. <http://www.gutenberg.org/zipcat2.php/833/833-h/833-h.htm>, Erişim Tarihi: 15.09.2014
- Vural, B.M. (2007). Impact of institutional coherence on macroeconomic efficiency. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(4).
- Wang, N. (2003). Coase on the nature of the economics. *Cambridge Journal of Economics*, 27, 807-829.
- Williamson, O.E. (1985). *The Economic Institution Of Capitalism*. The Free Press, New York.
- Williamson, O.E. (2000). The New Institutional Economics: Taking, stock, looking Ahead. *Journal of Economic Literature*, 38(3), 595-613.
- Yapraklı, S. (2008). Kurumsal yapının ekonomik büyümeye etkisi: Üst orta gelir düzeyindeki ülkeler üzerine bir uygulama. *Ege Akademik Bakış*, 8(1), 301-307.
- Yılmaz, A. (2005). Türkiye’de işsiz nüfus. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(1), 43-56.
- Zingler, E.K. (2001). Veblen vs. Commons: A Comparative evaluation? Erişim: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1467-6435.1974.tb01909.x> /abstract, Erişim Tarihi: 16.07.2014







**ISBN: 978-625-7897-05-1**