

101871-6

VERİMLİLİK- ÜCRET İLİŞKİSİ
(Türkiye'de Kimya ve Tekstil
sektörlerinde bir inceleme)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Fatih KOÇ

ESKİŞEHİR

1997

ÖZET

Verimlilik-ücret ilişkisinin kurulması günümüzde gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin üzerinde önemle durduğu bir konudur. Verimlilik-ücret ilişkisi, ülkeler için gelir dağılımı, ücretler, maliyetler gibi temel değişkenler arasında önemli ve somut ilişkiler kurulmasına yardımcı olur. Bu ilişkinin kurulması ekonomik kalkınma, istihdamın geliştirilmesi ve işsizliğin önlenmesi ve rekabet gücünün artması bakımından da büyük önem taşımaktadır. Dolayısıyla biri diğerinin tamamlayıcısı olan verimlilik ve ücret kavramlarına gerekli önemi vermekle bu ilişkiyi kurmak faydalı olabilecektir.

Bu çalışma da, Türkiye İmalat Sanayi içinde seçilen tekstil ve kimya sektörlerinde verimlilik ücret ilişkisi karşılaştırmalı olarak incelenmeye çalışılmıştır.

Çalışmamızın birinci bölümünde, verimlilik ve ücret kavramları çeşitli yönleri ile ele alınmıştır.

İkinci bölümünde ise verimlilik ve ücret ilişkisinin anlamı, kurulma yolları ve imalat sanayinin seçilmiş iki sektöründe bu ilişkinin durumu incelenmiştir.

ABSTRACT

Establishing productivity-wage linkage is an important matter for both developed and developing countries. This linkage will help to form relationship between some variables such as income distribution, wages and costs. It has also importance from the point of view of economic development, expanding employment and reducing unemployment. Therefore finding productivity-wage relation will be beneficial for economies.

In this study we try analyse productivity-wage relation in two selected sectors, namely in textile and chemistry sectors.

In the first chapter productivity and wage concepts had been examined from several dimensions.

In the second chapter we investigated the meaning of productivity-wage relation, ways of establishing such a relationship. Later we analysed this relationship in selected sectors.

İÇİNDEKİLER

GİRİŞ	1
-------------	---

Birinci Bölüm

VERİMLİLİK VE ÜCRET KAVRAMLARI

§. 1. VERİMLİLİK	3
I- Verimlilik Kavramının Tanımı	3
II- Verimlilik Kavramının Tarihi Gelişimi	5
III- Verimlilik Kavramının Diğer Kavramlarla İlişkisi	6
1. VERİMLİLİK VE ETKİNLİK- ÇALIŞMA DERECESESİ	6
2. VERİMLİLİK VE İKTİSADİLİK	7
3. VERİMLİLİK VE RANTABİLİTE	7
IV- Verimlilik Kavramının Ölçümü	8
1. ÜRETİM FAKTÖRLERİNE GÖRE VERİMLİLİĞİN ÖLÇÜMÜ	9
A. Toplam Faktör Verimliliği	10
B. Kısmi Faktör Verimliliği	11
2. KATMA DEĞER VERİMLİLİĞİ	12
3. MUKAYESE ŞEKİLLERİNE GÖRE VERİMLİLİĞİN ÖLÇÜMÜ	12
A. Fiziki Verimlilik	12
B. Parasal Verimlilik	12
C. Yarı Fiziki- Yarı Parasal Verimlilik	12
4. ARAŞTIRILAN SAHAYA GÖRE VERİMLİLİĞİN ÖLÇÜMÜ	13
5. ORTALAMA MARJİNAL VERİMLİLİĞİN ÖLÇÜMÜ	13
6. ORTALAMA SOSYAL VERİMLİLİĞİN ÖLÇÜMÜ	13

V- İşgücü Verimliliği	13
1. İŞGÜCÜ VERİMLİLİĞİN TANIMI	13
2. İŞGÜCÜ VERİMLİLİĞİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER	15
A. Genel Faktörler	16
B. Organizasyon Ve Teknik Faktörler	16
C. İnsan Faktörleri	17
3. İŞGÜCÜ VERİMLİLİĞİN ÖLÇÜLMESİ	17
VI- Verimlilikteki Konjonktürel Değişmeler	20
1. EMEK KULLANIMINDAKİ DEĞİŞMELER	21
2. BİNA VE SERMAYE KULLANIMINDAKİ DEĞİŞMELER	21
3. ÜRETİM KOMPOZİSYONUNDAKİ DEĞİŞMELER	22
4. VERİMLİLİKTEKİ KONJONTÜREL DEĞİŞMELERİN SONUÇLAR	22
VII- Verimlilik Artışları Ve Nedenleri	23
1. İŞGÜCÜNÜN ORTALAMA KALİTESİ	26
2. FİZİKSEL SERMAYE MİKTARI	27
3. ETKİNLİK ARTIŞI	27
A. Teknolojik Gelişme	28
B. Ölçek Ekonomileri	28
C. Emegın Yeniden Dağılımı	28
D. Toplumun Kültürel Değerleri	29
VIII- Verimlilik Azalışlarının Nedenleri	30
1. EKONOMİK FAKTÖRLER	31
2. KURUMSAL VE DAVRANIŞSAL FAKTÖRLER	32
§. 2. ÜCRET	33
I- Ücretin Tanımı	33
II- Ücretin Önemi	34
III- Ücret Sistemleri	35
1. ZAMAN ESASINA DAYALI ÜCRET SİSTEMLERİ	36
A. Günlük/ Saatlik Zaman Ücreti	36
B. Değişken Ücret (Yüksek Günlük Ücret)	36
2. ÖZENDİRİCİ ÜCRET SİSTEMLERİ	37
A. Ürün Niceliğine Dayalı Ücret Sistemleri	37

B. İşletme Düzeyinde İşbirliği Ve Katılmayı Sağlayan Özendirici Ücret Sistemleri	37
a- Maliyetten Tasarrufa Dayanan Planlar	37
b- Kar Paylaşım Planları	38
c- Uzun Süreli Kazanç Ve Çalışma Güvencesi Sağlayan Planlar	38
IV- Ücretle İlgili Diğer Kavramlar	38
1. ÜCRET HADDİ- ÜCRET GELİRİ	38
2. ÜCRET- İŞÇİLİK MALİYETİ	38
3. NAKDİ- REEL ÜCRET	38
V- Ücret Verimlilik İlişkilerine Etkileri Açısından Tarihsel Ücret Teorileri	39
1. KLASİK ÜCRET TEORİLERİ	39
2. MARJİNAL PRODÜKTİVİTE TEORİSİ	39
3. PAZARLIK GÜCÜ TEORİSİ	40
4. SATIN ALMA GÜCÜ TEORİSİ	41
VI- Ücreti Tayin Eden Faktörler	42
VII- Ücret Tespitinde Başlıca Kriterler	43

İkinci Bölüm

VERİMLİLİK- ÜCRET İLİŞKİSİNİN KURULMASI VE TÜRKİYE'DE UYGULAMANIN İNCELENMESİ

§. 1. VERİMLİLİK- ÜCRET İLİŞKİSİ	44
I- Verimlilik- Ücret İlişkisi Kavramı	44
II- Verimlilik- Ücret İlişkisine Tarafların Etkileri	49
1. İŞÇİ SENDİKALARI VE VERİMLİLİK	49
2. İŞVERENLER VE VERİMLİLİK	53
A. İşverenlerin Etkin Ücret Teoremiyle Verimliliği Etkilemesi	53
B. İşverenlerin Ücret Dışı Faktörlerle Verimliliği Etkilemesi	55
3. ENDÜSTRİYEL İLİŞKİLER SİSTEMİ VE VERİMLİLİK	55
III- Verimlilik- Ücret İlişkisinin Kurulması Konusunda Tarafların Görüşleri	56
1. İŞÇİ SENDİKALARININ GÖRÜŞLERİ	56
2. İŞVEREN KESİMİNİN GÖRÜŞLERİ	56

IV- Verimlilik- Ücret İlişkisinin Kurulmasının Faydaları	57
V- Verimlilik- Ücret İlişkisinin Kurulmasında İşgücü Verimliliğinin Temel Verimlilik Kriteri Olarak Seçilmesinin Nedenleri	58
1. VERİMLİLİĞİN REEL ÜCRETLERİ ARTTIRMASI	59
2. VERİMLİLİK ARTIŞLARININ ENFLASYONA YOL AÇMAMASI	60
3. VERİMLİLİK ARTIŞLARININ İSTİHDAMI OLUMLU ETKİLEMESİ	62
VI- Verimlilik Artışlarının Paylaşımı	67
VII- Verimlilik- Ücret ilişkisi İçin Uygun Bir Verimliliğin Tespiti	72
1. VERİMLİLİK- ÜCRET İLİŞKİSİNİN İŞLETME VERİMLİLİĞİNE BAĞLANMASI	72
2. VERİMLİLİK- ÜCRET İLİŞKİSİNİN İŞKOLU VERİMLİLİĞİNE BAĞLANMASI	73
3. VERİMLİLİK- ÜCRET İLİŞKİSİNİN GENEL EKONOMİ VERİMLİLİĞİNE BAĞLANMASI	76
A. Genel Verimliliğe İntibakı	76
B. Teknik Genel Verimliliğe İntibakı	77
C. Teknik Genel Verimlilik Trendine İntibakı	79
D. Sektörlerin Tartılı Ortalamasına Ve Genel Verimliliğe İntibakı	79
§. 2. VERİMLİLİK- ÜCRET İLİŞKİSİNİN KURULMA YOLLARI	80
I- Ücret Politikalarıyla Verimlilik- Ücret İlişkisinin Kurulması	80
1. FİYAT İSTİKRARI AÇISINDAN VERİMLİLİĞE DAYALI ÜCRET POLİTİKALARI	80
A. Expansiv Ücret Politikası	81
B. Sade Ve Basit Verimliliğe Dayalı Ücret Politikası	83
C. Maliyet Seviyesini Nötr Tutan Ücret Politikası	85
2. GELİR DAĞILIMI AÇISINDAN VERİMLİLİĞE DAYALI ÜCRET POLİTİKASI	87
II- İşçi İştirakleriyle Verimlilik- Ücret İlişkisinin Kurulması	91
1. İŞTİRAK KAVRAMI	91
2. KAZANÇ PAYLAŞIMI (HİSSE ÜCRETİ- PROFIT SHARING)	94
3. İŞÇİYİ HİSSE SENEDİ SAHİBİ YAPMA PLANLARI (EMPLOYEE STOCK OWNERSHIP PLANS)	100
III- Verimlilik Sözleşmeleriyle Verimlilik- Ücret İlişkisinin Kurulması	105
1. VERİMLİLİK SÖZLEŞMESİ KAVRAMI	105
2. VERİMLİLİK SÖZLEŞMELERİNİN AŞAMALARI VE UYGULAMA BİÇİMİ	107

3. 3. TÜRKİYE'DE İMALAT SANAYİNİN SEÇİLMİŞ İKİ SEKTÖRÜNDE VERİMLİLİK- ÜCRET İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ	108
I- Çalışmanın Amaç Ve Yöntemi	108
1. ÇALIŞMANIN AMACI	108
2. ÇALIŞMA YÖNTEMİ	108
A. Çalışma Kapsamı	108
B. Çalışmada Kullanılan Değişkenler Ve Tanımları	108
II- Dokuma, Giyim Eşyası Ve Deri Sanayii (Tekstil)	109
III- Kimya- Petrol, Kömür, Kauçuk Ve Plastik Ürünleri Sanayii (Kimya)	110
IV- İncelenen Sektörlerin Verimlilik- Ücret İlişkisi	
Yönünden Seçilme Nedenleri	110
V- Sektörlerin Verimlilik- Ücret İlişkisi Yönünden Karşılaştırılması	111
SONUÇ	129
FAYDALANILAN KAYNAKLAR	i-viii

GİRİŞ

Verimlilik ve ücret kavramları önemleri açısından ekonominin tamamını ve tüm bireyleri ilgilendirdiği gibi etkileri açısından da bir çok temel değişken ile ilişkili birer olgudur. Verimlilik ve ücret düzeyleri refah, yaşam düzeyleri, gelir bölüşümü, iktisadi kalkınma, maliyetler gibi temel değişkinlerle somut ilişkiler kurulabilmesine olanak sağlar. Bu çeşit özellikler verimlilik-ücret ilişkisi kavramının giderek önem kazanmasına yol açmıştır.

Diğer yandan toplu pazarlıkta yararlı ve optimal bir kriterin bulunması ve ücret oluşumunun sağlam bir temele oturtulması gereği; her zaman üzerinde tartışılan konulardan birisi olmuştur. Planlı dönemin başlaması ile hükümetler; kalkınma planlarında ve yıllık programlarda ücret artışlarının verimlilik esasına bağlanması gerektiğini belirtmişlerdir. Ancak hiçbir plan ve programda bu esasın nasıl sağlanacağı diğer bir deyişle bu ilişkinin nasıl kurulacağı belirtilmemiştir.

Çalışmamızdaki amaç verimlilik-ücret ilişkisinin nasıl kurulabileceğini incelemek ve ülkemiz imalat sanayinin seçilen iki sektöründe mevcut durumun bu ilişki açısından değerlendirilmesidir.

İki bölümden oluşan çalışmamızın birinci bölümünde, verimlilik ve ücret kavramları çeşitli açılardan ele alınmıştır. Özellikle ücretlerle olan doğrudan ilişkisi nedeniyle işgücü verimliliği biraz geniş ele alınıp, verimlilik artış ve azalışları üzerinde durulmuştur. Ücretlerle ilgili olarak, verimlilik-ücret ilişkisi bakımından ücret sistemleri ve ücret teorileri de ele alınmıştır.

Çalışmamızın ikinci bölümünde, verimlilik-ücret ilişkisinin ne anlama geldiği incelenmiş, bu ilişkinin yararları ile tarafların bu ilişkiye etkisi ve görüşleri belirtilmeye çalışılmıştır. Daha sonra verimlilik-ücret ilişkisinin kurulma yolları incelenmiştir. Son olarak Türk imalat sanayinin seçilen iki sektörü verimlilik-ücret ilişkisi yönünden karşılaştırmalı olarak incelenmiştir.

Birinci Bölüm

VERİMLİLİK VE ÜCRET KAVRAMI

§.1. VERİMLİLİK

I- Verimlilik Kavramının Tanımı

Verimlilik esas itibariyle basit bir kavramdır. Verimlilik reel üretim (üretilen mal ve hizmet miktarı) ile bu üretimde kullanılan girdi arasındaki ilişkidir. Verimlilik diğer bir deyişle ekonominin mal ve hizmet üretebilme gücünü temsil etmektedir.¹ Oranlama olarak ise belirli bir çıktının (output) o çıktıyı meydana getirebilmek için kullanılan girdiye (input) oranıdır.²

Bugün kullanılan verimlilik kelimesinin çok yönlü bir kavram oluşu, çeşitli karışıklıklara neden olmaktadır. Bu kavramın çok yönlü olması ise onun içeriğinden ileri gelmektedir. Genel anlamda verimlilik çıktının girdiye oranı olarak gösterilir. Burada çıktı çok farklı şekillerde tanımlanabilir. Bilhassa girdinin çeşitli faktörlerden meydana gelmesi nedeniyle konu çok daha karmaşık bir hal almaktadır. Verimlilik kavramının “mutlak” bir

¹ Solomon FABRICIANT, “Meaning and Measurement of Productivity”, Labour Productivity, John T.DUNLOP-Vasılı P. DIATCHENKO, Mc Graw Hill Book Company,?, 1961, s.12.

² Herbert G. HEMEMAN-Dale YADER, Labour Economics, South Western Publishing Company, Second Edition, Cincinnati, 1965, s.65.

kavram olmayıp “nispi” bir kavram oluşu, pay ve paydadaki (çıktı ve girdideki) tanımların farklılığı oranında farklı verimlilik kavramlarının ortaya çıkmasına yol açar.³

Verimlilik kavramı ile ilgili çeşitli tanımlar bulunmaktadır. Bunlardan bazıları aşağıdaki gibi sıralanabilir.

Verimlilik, toplumun, ekonominin kaynaklarından daha fazla ve daha iyi üretim alma yeteneğini ifade eder.⁴

Verimlilik, en genel anlamda, insan ihtiyaçlarını tatmin eden kaynakların etkinliğinin ölçüsü, daha teknik ve dar açıdan, üretilen mal ve hizmet miktarı ile bu üretimde kullanılan faktör miktarı arasındaki ilişkidir.⁵

Verimlilik, en basit anlamda üretebilme yeteneği anlamına gelirse de, üretim araçları ve faktörleri ile üretim arasındaki bir ilişkiyi içerir. Bu ilişki genellikle sayısaldır (kantitatif). Bu nedenle ilke olarak ölçülebilirdir. Şüphesiz verimlilik terimi pek gevşekçe de kullanabilmektedir; gerçekten verimliliğin, kütleler için tüm insanlığın mutluluğunu, en azından maddi refahını gerçekleştirebilecek güçte açıklanmamış her derde deva bir ilaç haline bilinmektedir. Yine daha önce belirtildiği gibi verimlilik, en genel biçimde çıktının bu çıktıyı meydana getirebilmek için gerekli faktör toplamına oranı olarak tanımlanabilir. Bu anlamda verimlilik, karmaşık bir sosyal sürecin nihai sonucudur; bu sosyal sürecin unsurları; bilim, araştırma ve geliştirme, eğitim, teknoloji, yönetim, üretim araçları, işçiler ve işçi kuruluşlarıdır.⁶

Verimlilik kavramı özünde üretim teorisine ve onun temelini oluşturan üretim fonksiyonuna dayanmaktadır. Bilindiği gibi en geniş anlamıyla üretim fonksiyonu, üretim faktörleri ile bu faktörlerden sağlanabilecek en yüksek üretim düzeyi arasındaki ilişkiyi

³ Erden ÖNEY, *Verimlilik Kavramları ve Ölçülmesi*, Ank. Üni.SBF. Ya.No: 265, Sevinç Matbaası, Ankara, 1968, s.16.

⁴ Richard G.LIPSEY-Douglas D. PURVIS (Çev.Faruk BATIREL ve diğerleri), *İktisat 1, Bilim Teknik Yayınevi, Eskişehir, ?, s.202.*

⁵ ÖNEY, s.1.

⁶ ILO (Çev. Raşit HOŞGÖR), *Measuring Labor Productivity*, MPM Ya. No: 142, 1973, s.3.

belirler. Bu açıdan bakıldığında verimlilik kavramı en genel biçimde, “üretim faktörü başına veya üretim faktörleri topluluğu başına düşen üretim düzeyi” olarak tanımlayabiliriz. Verimlilik, ilk kullanım biçiminde, tek tek üretim faktörleri başına üretim düzeyini gösteren kısmi bir ortalamadan ibarettir.⁷

En ilginç verimlilik tanımlarından birisi de Japon Verimlilik Merkezi fahri Başkanı Bay Goshi'nin tanımıdır. Ona göre verimlilik; her şeyden önce zihinsel bir tutumdur. Bu ilerlemenin ve sürekli kalkınmanın mantalitesidir. Bu günden iyi, yarından daha az iyi yapabilmekten emin olmasıdır. Ne kadar iyi görünürse görünsün, gerçekten ne kadar iyi olursa olsun, bu günkü durumu daha da iyileştirmek arzusudur. Ekonomik ve sosyal hayatın değişen şartlara sürekli olarak uydurulmasıdır, yeni teknik ve yöntemlerin uygulamasında gösterilen sürekli çabalar; insanoğlunun ilerlemesine olan ihtiyaçtır.⁸

II- Verimlilik Kavramının Tarihi Gelişimi

Verimlilik kavramının içeriği hakkında bilimsel çevreler ve üretime katılan çeşitli grupların tam bir fikir birliğine varmamasını sadece bu kavramın açık ve kesin bir tanımının olmayışında aramak gerekir. Ayrıca bu anlaşmazlıkta verimliliğin tarihi gelişiminin de büyük önemi vardır.

Verimlilikle uğraşanlar bu kavramı Antik Çağa kadar götürmek isterler. Ancak bu çağın anlaşılması güç felsefesi içinde verimliliğe rastlamak mümkün değildir. Verimlilikle ilk ilgilenenler Merkantilistler olmuştur. Fizyokratlar ise iktisadi faaliyet kollarını üretkenlik ölçülerine göre sıralamak suretiyle genel bir teoriye varmışlardır. Aslında verimliliğin çıktının girdiye oranı veya girdinin üretebilme gücü şeklindeki tanımları ancak iktisat ilmi meydana geldikten sonra ortaya çıkmıştır. Klasiklerden Adam Smith genel olarak değer oluşturan tüm unsurları üretken olarak belirtmiştir. Marksizm ise oluşturulan “artık değer”in tamamının emeğe ait olduğunu belirterek, yalnız emeği üretken nitelemiştir. Klasikler ve Marksistler emekten hareket ederek iktisadi faaliyet kollarını üretken olan ve olmayan şeklinde sıralayarak kalitatif faktörleri göz ardı

⁷ TİSK, AT ve Türkiye’de Verimlilik ve Ücretler, TİSK Ya. No: 108, Ankara, 1991, s.15.

⁸ Serpil ÖZDAMAR, Endüstriyel İlişkiler Sisteminde Verimliliğin Yeri ve Önemi”, Endüstriyel İlişkiler ve Verimlilik Semineri, MPM Ya. No: 376, Ankara, 1988, s.117.

etmişlerdir. Oysa verimlilik kantitatif olarak ifade edilen bir ölçü olmakla birlikte diğer yandan verimlilik kavramı subjektif değer ifade eden bir içeriğe de sahiptir.⁹

Verimlilik kavramını çağdaş bir akıma dönüştüren olay ILO'nun Philadelphia bildirisidir. Bu bildiride, savaşın doğurduğu kötü sonuçları giderecek tek ilacın verimlilik artışları olduğu vurgulanmıştır.¹⁰

III- Verimlilik Kavramının Diğer Kavramlarla İlişkisi

Verimlilik kavramıyla, çoğu kez bazı kavramlar birbirine karıştırılır, hatta birbirinin yerine kullanılabilir. Bu açıdan verimlilikle ilgili kavramlarının açıklanması yararlı olacaktır.

1. VERİMLİLİK VE ETKİNLİK-ÇALIŞMA DERECESESİ

Etkinlik genel anlamda bir faaliyet, hareket ya da davranışın, olanaklı olduğu kadar, yöneltmiş bulunduğu amaca ulaşmada yeterli olup olmadığını gösteren bir ölçüdür.¹¹ Etkinlik derecesi bir üretim faaliyetinin sonucunun önceden belirlenmiş standart ölçülerle karşılaştırılmasıdır. Diğer bir deyişle fiili performans ile önceden saptanan standart (olması gereken) performansla karşılaştırarak standart performansa ne kadar yaklaştığını gösterir.

Etkinlik derecesi üretim miktarlarının veya üretime katılan faktörlerin tek tek ele alındığı ölçüde ve çok kısa zaman sürelerine göre üretim miktar ve faktörlerinin değerlendirilmesi, yani ölçümü istenirse genel etkinlik derecesi geçerliliğini kaybedeceğinden bu oranın ters çevrilmesi dolayısıyla çalışma derecesine ulaşacaktır. Çalışma derecesi, genel olarak kullanım kapasitelerinin pratik kapasiteye oranıdır.¹²

⁹ Ömer AKSU, Ücretler ve Verimlilik, İst. Üni. Ya. No: 3693, İstanbul, 1993, s.3.

¹⁰ ÖZDAMAR, s.111.

¹¹ Muammer DOĞAN, İşletme Ekonomisi ve Yönetimi, İzmir, 1995, s. 354.

¹² Serdar KÜÇÜKBERKSUN, İşletmelerde Prodüktive Denetimi, Sönmez End.Hol. Ya. No: 1, İstanbul, 1993, s.23.

İşletmede her üretim artışına verimlilik artışı olarak bakmamak gerekir. Çalışma derecesinde meydana gelen pay saptandıktan sonra kalan kısım verimlilik artışını gösterecektir.

2. VERİMLİLİK VE İKTİSADİLİK (EKONOMİKLİK)

İktisadilik iki açıdan ele alınabilir. Geniş anlamda, gelirler ve giderler arasındaki ilişkiyi, dar anlamda iktisadilik, bir üretim birimi olan işletmeyi ele alarak üretimden sağlanan gelirle üretim esnasında katlanılan maliyet giderleri arasındaki oranı ifade etmektedir.¹³ Yani iktisadilik, satış hasılatının oluşmasını sağlayan mal ve hizmetlerin maliyetleri arasındaki ilişkidir.¹⁴

$$\text{Ekonomiklik} = \frac{\text{Gelirler}}{\text{Giderler}} = \frac{\text{Üretimden Elde Edilen Satış Tutarı}}{\text{Üretim Sırasında Gerçekleşen Maliyet Tutarı}}$$

Bir işletme için verimlilik iktisadilik artışına yardımcı olduğu ölçüde önem kazanır. Aynı zamanda verimlilik işletmenin iç hayatını, iktisadilik ise tüm işletme sonuçlarını yansıtır, denebilir.¹⁵

3. VERİMLİLİK VE RANTABİLİTE

Rantabilite, belirli bir zaman parçası içinde teşebbüs faaliyetleri sonucunda elde edilen toplam karı aynı zaman parçası içinde kullanıldığı kabul edilen ortalama teşebbüs sermayesine oran edilmesi şeklinde belirlenmektedir.¹⁶ Rantabilite, sermayenin parasal olarak verimliliğini ifade eder.¹⁷

¹³ KÜÇÜKBERKSUN, s.31.

¹⁴ Melih BAŞ, Ayhan ARTAR, *İşletmelerde Verimlilik Denetimi*, MPM Ya.No: 435, Ankara, 1991, s.47.

¹⁵ KÜÇÜKBERKSUN, s.34.

¹⁶ Kamuran PEKİNER, *Prodüktivite Denetimi*, İst.Üni. Ya. No:1609, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1971, s.19.

¹⁷ DOĞAN, s.363.

$$\text{Rantabilite} = \frac{\text{Kar} \times 100}{\text{Sermaye}}$$

Verimlilik ve iktisadilikte meydana gelen olumlu bir artışın rantabiliteyi de olumlu etkileyeceği şüphesizdir. Fakat rankabilitede meydana gelen bir artışın verimliliği ve iktisadiliğe artıracığı öne sürülemez.¹⁸ Çünkü işletme sermayesi işletme dışı faaliyetlerde kullanılabilir. Örneğin, repo gibi. Yüksek sermaye ile öz sermayeye yapılacak eklemeler eğer yeni teknolojiye kayma yönünde etki yapacaksa verimliliği artırabilir. Rantabilite verimliliğe belirli koşulların gerçekleşmesi halinde olumlu etki yapabilir.¹⁹

IV- Verimlilik Kavramının Ölçümü

Verimliliğin ölçülmesi kolaylıkla yapılabilecek bir iş değildir. Verimlilik ölçümü hem çok belirsiz noktalara hem de tahmin ve varsayımlara dayanır.²⁰ Verimlilik nispi bir kavram olup, iktisadi faktörlerle ilişkileri karşılıklıdır, yani hem etkiler, hem etkilenir.²¹

Verimliliği ölçmenin pek çok yolu vardır. Bu nedenle ölçümlerde çeşitli ve farklı girdi ve çıktı oranları kullanılır.²² Böylece çeşitli verimlilik ölçümleri elde edilen verimlilik sonuçlarını değiştirir. Çünkü verimlilik ölçümlerinin amaçları farklıdır. Örneğin ABD'de ekonomistlerle şirket yöneticileri verimliliğin belirlenmesi ve ölçülmesinde dahi anlaşamamışlardır. Bu ülkede verimliliğin ölçülmesi amacıyla yapılan sözleşmelerde pek çok belirsiz nokta vardır.²³

¹⁸ PEKİNER, s.23.

¹⁹ KÜÇÜKBERKSUN, s.23.

²⁰ HENEMAN-YADER, s.74.

²¹ ILO, s.5.

²² Clark CERR-Paul D. STAODOHAR, *Economics of Labour in Industrial Society*, Jossey Bars Publihers, San Francisco, 1986, s.112.

²³ Mildred E. KATZELL, *Productivity The Measure and The Myth*, First Printing, ?, 1975, s.2.

Sonuçta verimliliğin tek bir ölçüsü yoktur. Öney'e göre bunun nedenleri; farklı amaçlar, değerlerdeki farklılıklar, bölgesel ve milletlerarası farklılıklar ve veri yetersizliğidir.²⁴

Verimlilik ölçümlerinin hedefleri ise ölçüm yapılacak günün koşullarına göre değişiklikler arz etmektedir. Verimlilik ölçümleri gerek işletme, gerek endüstri, gerekse genel ekonomi açısından kaynakların nasıl kullanıldığı, ekonomik ve teknolojik açıdan gelişme seviyesine kadar pek çok noktayı açığa çıkarmaktadır.²⁵

Verimlilik ölçümlerinde bazı yanılgılar olabilir. Bunlar; ürün kalitesindeki sürekli gelişmenin ve insan kalitesindeki, gelişmenin verimliliğe etkisinin nasıl olacağına dikkate alınmaması, verimliliğin tüm çalışanların sorunu olması ve verimliliğin psikolojik yönünün bilinmemesi gibi faktörlerdir.²⁶

Verimlilik ölçümlerinin amaçları ve hedefleri çok farklıdır. Verimliliğin ne için ölçüldüğüne göre verimlilik ölçüm türü de değişir. Burada belirli bir verimliliğin ortaya konulması belirlenen hedef ve alanla uygunluk gösterir. Sonuçta ölçülen verimlilik türü, istenilen amaçla aynı doğrultudadır, yani istenilen amaca göre verimlilik ölçüm türü de değişir. Verimlilik türlerinin ölçümünü kısaca incelemek yararlı olabilecektir.

1. ÜRETİM FAKTÖRLERİNE GÖRE VERİMLİLİĞİN ÖLÇÜMÜ

Üretim faktörlerine göre verimliliğin ölçümü toplam faktör (genel) ve kısmi verimlilik ölçümü olmak üzere ikiye ayrılır. Gerek toplam gerek kısmi verimlilik ölçümü, verimlilik oranını oluşturan üretim miktarının ve girdilerinin fiziksel miktarlarının saptanmasını gerektirir. Böylece de genelde verimlilik ölçümü, verimlilik oranını oluşturan çıktı ve girdilerin tanımı ve bunların fiziksel birimli ölçümü işlemine indirgenmiş olur.²⁷

²⁴ ÖNEY, s.16.

²⁵ AKSU, s.7.

²⁶ İsmail ATAY, "Verimliliğin Ücretler ve İstihdam Üzerine Etkileri", Türkiye Çimento İşverenleri Sendikası Verimlilik Toplantısı, Ankara, 1996, s.75.

²⁷ DOĞAN, s.358.

A. Toplam Faktör Verimliliği

Bu kavram, toplam üretim miktarı (output miktarı) ile üretim sırasında harcanan toplam üretim faktörleri miktarının (input miktarı) oranlamasıyla elde edilir.²⁸ Ancak bu yöntemde tüm üretim faktörleri daima benzer birim ve kantitatif (miktarsal) olarak belirlenemez.²⁹

Toplam faktör verimliliği ile iki şey anlatılmak istenir. Brüt faktör verimliliği, toplam üretimin, orijinal üretim faktörleri (emek ve sermaye) ile enerji, hammadde gibi girdiler toplamı ile ilişkilendirilmesidir. Net faktör verimliliği ise net çıktının doğrudan doğruya orijinal üretim faktörlerine bölünmesidir.³⁰

Buna göre genel verimlilik oranını şu şekilde formüle etmek mümkündür.

$$\text{Genel Verimlilik Oranı} = \frac{\text{Elde Edilen Toplam Üretim Miktarı (fiziki olarak)}}{\text{Üretim Sırasında Harcanan Toplam Üretim Faktörü (fiziki olarak)}}$$

veya

$$\text{Verimlilik} = \frac{\text{Sonuçlar}}{\text{Olanaklar}} = \frac{\text{Üretim}}{\text{Üretim Faktörleri}} = \frac{\text{Çıktı}}{\text{Girdi}} = \frac{\text{Ü}}{\text{I + Y + H + M + ÇH}}$$

Ü: Belirli bir devrede elde edilen üretim miktarı (saat, ay, vb.)

I: İşçilik maliyeti, Y: Yatırımlar, HM: Hammadde, ÇH: Çeşitli hizmetler (üretimde kullanılan su, doğal gaz, vb.)

²⁸ PEKİNER, s.48.

²⁹ KÜÇÜKBERKSUN, s.15.

³⁰ ÖNEY, s.91.

B. Kısmi Faktör Verimliliği

Bu verimlilik oranı; belirli bir çıktı miktarının bir veya daha fazla üretim faktörünün miktarına oranı olarak gösterilebilir. Böylece çıktı; emek, sermaye, hammadde gibi üretim faktörleri ile ilişkilendirilir.³¹

Kısmi faktör katsayıları, belirli bir dönem içinde çıktı başına girdi faktörlerinden sağlanan tasarrufları gösterir. Ancak üretim sonucu elde edilen verimlilik artışlarının ölçüsü değildirler. Bunun nedeni kısmi verimlilik katsayılarının, faktör kompozisyonlarındaki değişimlerden ve üretim faaliyetlerindeki genel verimlilik artışlarından etkilenmekte oluşudur.³² Kısmi faktör çeşitlerini kısaca aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür.

İşgücü Verimliliği³³.

Sermaye Verimliliği : Toplam çıktının üretime katılan sermayeye oranı şeklinde ifade edilir. Ancak burada önemli olan sermayeyi fiziki birimlerle değil, değer olarak ölçmek de önemlidir. Sermayeyi zaman içinde ölçme ise reel net sermaye stoklarındaki artışı bulmak başka bir deyişle sabit fiyatlarla yatırımı hesaplamak gerekir.³⁴

Makine verimliliği, fiziki olarak toplam çıktının üretim sırasında harcanan makine saatine oranıyla bulunur. Ancak ölçülmesi güçtür. Makinelerin çalışma saatinin bulunması gerekir.

Malzeme verimliliği, fiziki olarak elde edilen toplam çıktının, üretim sırasında harcanan toplam malzeme miktarına oranlamasıyla bulunur.

Enerji verimliliği, fiziki olarak elde edilen toplam çıktının, üretim sırasında harcanan toplam enerjiye (kw/h) oranlamasıyla elde edilir.

³¹ ILO, s.3.

³² ÖNEY, s.14.

³³ Bkz. s.14.

³⁴ AKSU, s.11.

Toprak verimliliği, yalnızca tarım kesimi için geçerlidir. Toprak, sanayi kesimi içinde arazi olarak sermaye malları içinde gösterilir.

2. KATMA DEĞER VERİMLİLİĞİ

Katma değer verimliliği, çıktının brüt ya da net olarak ele alınması şeklindedir ve şöyle hesaplanır: Net satış hasılatına cari fiyatlarla yıl sonu mamul stoklarında meydana gelen bir artış varsa eklenir, azalış varsa çıkarılır. Böylece çıktıya yani brüt üretim değerine ulaşılır. Brüt üretim değerinden, üretimde kullanılan ilk madde ve malzeme ile dışarıdan sağlanan fayda ve hizmetler çıkarılarak brüt katma değer veya net üretim değerine ulaşılır. Bu sonuçtan da amortismanlar çıkarılarak net katma değere ulaşılır.³⁵

3. MUKAYESE ŞEKİLLERİNE GÖRE VERİMLİLİĞİN ÖLÇÜMÜ

Mukayese şekillerine göre verimlilik fiziki, parasal, yarı fiziki, yarı parasal olmak üzere üç şekilde ölçülebilir.

A. Fiziki Verimlilik

Verimlilik burada hem çıktı hem de girdi olarak, reel maddi bir büyüklük olarak ele alınır. Örneğin ton, metre, vb.

B. Parasal Verimlilik

Aynı şekilde çıktı ve girdinin parasal olarak ele alınmasıyla bulunur. Ancak paranın zaman içindeki değeri de dikkate alınarak reel olarak hesaplanması da gerekir. Makro olarak, gayri safi milli hasılaya veya gayri safi yurt içi hasıla olarak mikro düzeyde de satışlar, toplam kazançlar, katma değer olarak hesaplanabilir.³⁶

C. Yarı Fiziki - Yarı Parasal Verimlilik

Burada çıktı ve girdiden birisinin parasal değerinin fiziki ele alınması veya bunun tersi şeklinde ifade edilmesidir.

³⁵ BAŞ, s.38.

³⁶ BAŞ, s.37.

4. ARAŞTIRILAN SAHAYA GÖRE VERİMLİLİĞİN ÖLÇÜMÜ

Verimlilik ölçümlerinin amacı ve hedeflerindeki farklılığa göre en küçük olan işletme düzeyinden iş kolu, endüstri ve genel ekonomiye kadar verimliliğin hesaplanmasıdır.

5. ORTALAMA MARJİNAL VERİMLİLİĞİN ÖLÇÜMÜ

Belirli bir dönem için verimlilik oranı o dönemin toplam oranlamasıyla elde edilir. Marjinal verimlilik ise, belirli bir dönem içinde çıktıda görülen artışın yine dönem içinde girdide görülen artışa oranlanmasıdır.³⁷

6. ORTALAMA SOSYAL VERİMLİLİĞİN ÖLÇÜMÜ

Verimliliğin hayli ciddi bir biçimde ele alındığı Japonya'da ortaya çıkmıştır. Bu kavramın karlılık ve sosyal sorumluluk kavramları ile bütünleşerek toplumsal davranışın ortak karakterini belirlemesi biçiminde bir yaklaşımdan söz etmektedir.³⁸

V. İşgücü Verimliliği

Değer oluşturan tek unsur olan insan emeği, verimliliği doğrudan etkileyen en önemli unsurlardan birisidir. Bir kısmı verimlilik türü olan işgücü verimliliği hesaplanması daha kolay olan bir verimlilik türüdür. İşgücü verimliliğinin ücretlerle olan doğrudan ilişkisi nedeniyle konunun daha geniş bir biçimde ele alınması daha yararlı olacaktır.

1. İŞGÜCÜ VERİMLİLİĞİNİN TANIMI

Faydalı bir mal ya da hizmet üretmek amacıyla fiziki veya zihni sarfedilen her türlü insan çabası emek faktörü içine girer.³⁹ İktisadi mal ve hizmet üretiminde kullanılan

³⁷ BAŞ. S.46.

³⁸ BAŞ.S.46.

³⁹ Zeynel DİNLER, *Mikro Ekonomi*, Onuncu basım, Ekin Yayınları, Bursa 1994, s.391.

üretim faktörlerinin en önemlisi olan emek, tabiat dışında kalan tüm unsurları bilgi ve becerisiyle kullanılır.⁴⁰

İşgücü verimliliğinin en yakın tanım “kişi başına düşen katma değer” şeklindedir. Katma değer, bir ekonomi, bir sektör veya işletmenin oluşturduğu değer bir ölçütüdür. Böylece işgücü verimliliği oluşturulan katma değer işgücü sayısına bölünmesiyle bulunur.⁴¹

İşgücü verimliliği, belirli bir dönemde üretilen çıktının yine aynı zamanda üretime katılan işgücüne bölünmesiyle elde edilir. Paydaki çıktı fiziki veya parasal ifade edebileceği gibi reel bir büyüklükle de ifade edilebilir. Paydadaki girdi ise toplam çalışma saati veya toplam makine çalışma saati olarak ele alınabilir. İşgücü verimliliği sadece işgücüne bağlı bir oran değildir. Tüm üretim faktörlerinin karşılıklı ve karmaşık ilişkisini de içerir. İşgücü kalitesindeki artışlar, işgücüne yönelik beşeri sermaye yatırımları da işgücü bağlı olmadan yapılan yoğun sermaye yatırımı gibi çalışmalar işgücü verimliliğini ve toplam verimliliğini de çalışmalar işgücü verimliliğini yine yükseltebilir. Örneğin petrokimya tesislerinde ve hidroelektrik santrallerinde üretim tamamen işgücünden bağımsızdır. Dolayısıyla üretimi ve verimliliği doğrudan işgücünün bir fonksiyonu gibi algılamak yanlış sonuçlara götürülebilir. Ama işgücü hem üretimi hem verimliliği doğrudan etkileyen temel bir faktördür.

İşgücü bütün üretim faktörlerinde yer aldığından toplam üretimi en iyi şekilde temsil eder.⁴² Yine işgücü rekabetçi özelliği ve kolaylıkla diğerinin yerini alması nedeniyle üretim ve karar almayı doğrudan etkiler.⁴³

İşgücü verimliliği, nüfus ve üretim eylemleri ile birlikte, ekonomik büyüme modellerinde, çıktı ve istihdam tahminlerinde, işgücü ve diğer kaynakların endüstrinin

⁴⁰ Bedri GÜRİSOY, *Verimlilik Üzerine Düşünceler*, MPM Ya. No. 324, Ankara, 1985, s.34.

⁴¹ Mithat YÜKSEL, “Neden İşgücü Emek Verimliliği”, *İŞVEREN*, 6. XXXI, S.4, (Ocak 1993), s.13.

⁴² PEKİNER, s.50.

⁴³ HENEMAN-YADER, S.62

değişik sektörlerinde arasındaki dağılımına ilişkin öngörülürde bulunabilmektedir.⁴⁴ Aynı zamanda işgücü verimliliği ücret politikası belirlenmesinde enflasyonun düşürülmesinde, kalkınmanın planlanmasında, milli gelirin paylaşımında ve uluslararası karşılaştırmalarda da kullanılmaktadır.⁴⁵

Günümüzde işgücü verimliliği öylesine bir önem kazanmıştır ki, özel bir ayırım yapılmadığı sürece verimliliği ile işgücü verimliliği aynı anlamda kullanılmaktadır.⁴⁶

2. İŞGÜCÜ VERİMLİLİĞİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

İşgücü verimliliğini etkileyen faktörler demografi, ekonomi, sosyal şartlar, yönetim ve çalışmaların özellikleri ile ilgilidir. Bir başka ifadeyle G.S.M.H. Gayri safi milli hasıladan yatırımlara ayrılan payların farklı olması, yönetim birimlerinin yapısı, ülkelerin sanayileşme dereceleri, nüfusun büyüklüğü ve yapısı ile işgücünün farklılığı, endüstri ilişkiler sistemi, istihdam düzeyi gibi faktörler doğrudan işgücü verimliliğini etkiler.⁴⁷

Sutermeister'e göre işgücü verimliliğine etki eden faktörler; teknolojik gelişme, hammaddenin kalitesi, işten çıkarma, üretim tekniği ve üretim metodu gibi faktörlerdir.⁴⁸ Bloom ve Northrup'a göre ise bu faktörler kullanılan üretim teknolojisi sermaye yatırımları, teknolojik gelişme ve motivasyondur.⁴⁹

ILO ise işgücü verimliliğini etkileyen faktörleri; genel faktörler, organizasyon ve teknik faktörler ve insan faktörü olmak üzere üçe ayırmıştır.⁵⁰

⁴⁴ ILO. s.6.

⁴⁵ TİSK. AT Ve... s.18.

⁴⁶ TİSK. AT Ve... s.19.

⁴⁷ TİSK. AT Ve... s.20.

⁴⁸ Robert a. SUTERMEISTER, **People and Productivity**, Third Edition, Mc Graw Hill Book Company, 1976, s.7.

⁴⁹ Gordon F. BLOOM Herbert E. NORTHRUP, **Economics Of Labour Relations**, Fourth Edition Homewood, Illinois, 1961, s.501.

⁵⁰ ILO. s.7.

A. Genel Faktörler

İşgücünün niteliği ve kalitesi, sanayileşme derecesi, üretim ve teknolojik düzey, iktisadi ve mali politikalar, genel faktörler olarak sayılabilir.

İşgücünün niteliği ve kalitesi işgücü verimliliğini etkileyen en önemli faktörlerden biridir. Yüksek niteliğe sahip işgücü, üretim esnasında malzemedden ve zamandan tasarruf sağlayarak verimliliği olumlu yönde etkiler. Düşük niteliğe sahip işgücü ise üretim kayıplarına ve çeşitli sorunlara yol açacak verimliliği olumsuz yönde etkiler.

Sanayileşme derecesi yüksek endüstriler ellerindeki yüksek imkanları kullanarak, daha yoğun sermaye kullanımı daha nitelikli işgücü çalıştırarak verimliliği olumlu yönde etkiler.

Yeni ve rasyonel üretim tekniklerinin uygulanması yeni teknolojilerinin kullanılması işgücü tasarruf sağlayabilir, ancak yeni teknolojiler daha nitelikli işgücü kullanılmasını sağlayarak ve üretimi artırarak işgücü verimliliğini artırır.

İktisadi ve mali politikaların temel amacı, ekonomide tam istihdamın sağlanması, makul bir ekonomik büyüme ve milli gelirin artırılmasını sağlamaktadır. Milli gelirin artması için üretimin ve bunun içinde verimliliğin ve işgücü verimliliğinin artırılması gerekir. Verimlilik artışı sağlayacak politikalarla, kıt kaynaklardan maksimum üretim ve tasarruf sağlanacak ayrıca fiyat istikrarı ve tam istihdam dengesi korunmuş olacaktır.

Diğer genel faktörler olarak iklim, hammaddelerin coğrafi dağılımı, işgücü piyasasının genel durumu, ticari organizasyon ve zaman büyüklüğü, düşük verimli işletmelerin etkisi ve toplam içindeki yerleri sayılabilir.⁵¹

B. Organizasyon ve Teknik Faktörler

Organizasyon ve teknik faktörler entegrasyon düzeyi, kapasite kullanım yüzdesi, işletme büyüklüğü ve üretim yapısının değişme hızı, hammadedenin kalitesi, aramal ve malzemenin yeterli ve düzenli akımı, işlemlerin daha basit operasyonlara bölünmesi, ekipman dengesi, çoklu-makine sistemleri, kontrol araç ve gereçleri, üretim kalitesi, iş ve malzemenin rasyonilazsyonu ve standardizasyonu; fabrikanın konusu ve kalitesi, iş ve

⁵¹ ILO, s.7.

malzemenin rasyonilazsyonu ve standardizasyonu; fabrikanın konusu ve işten çıkarmalar, bakım ve mühendislik hizmetleri, aletlerin uygunluğu ve sağlanabilirliği, makine ve aletlerde eskime ve yıpranma, işi başına düşen makine miktarı, çalışma saatlerinin uzunluğu ve dağılımı ve personel seçimi sayılabilir.⁵²

C. İnsan Faktörleri

İşgücü verimliliğini doğrudan etkileyen en temel faktör insandır. Verimliliği artırma çabaları temelde insana yani işgücüne yöneliktir. Sermaye ve teknolojiye yönelik yatırımlar işgücü verimliliğini artırabilir. Ancak bu çabalar uzun vadede belirli sonuçlar verir. Çünkü yeni teknolojiye işgücünün uyumu ve eğitilmesi gerekir. Verimliliği, P, işgücünü L, sermayeyi K ile ifade edilirse,

$$f(P)=(L+K)$$

olacaktır. Kısa dönemde K sabit kabul edilirse,

$$f(P)=L$$

olur. Bunun sonucunda kısa dönemde verimliliği artırmanın yolunun işgücünün geçtiği anlaşılabilir. Sonuçta işgücü hem izin hem de kısa vadede verimliliği etkileyen temel faktörlerden biridir. Bu yüzden işgücüne yönelik yatırımlar ve eğitim programlarının yapılması gerekir.

Diğer insan faktörleri olanak; işçi-yönetici ilişkileri, işin sosyal ve psikolojik koşulları, ücret özendiricileri, işe intibak ve sevmeye, işin yol açtığı fiziki yorgunluk, işgücünü yaş, cinsiyet, beceri ve eğitime göre bileşimi, üretim sırasında oluşturulan rekabet ortamı ve sendika uygulamaları sayılabilir.⁵³

3. İŞGÜCÜ VERİMLİLİĞİNİN ÖLÇÜLMESİ

Verimlilik çıktının girdiye oranlanması olduğuna göre, işgücü verimliliğinin ölçülmesinde girdi ve çıktıyla ilgili konuları kapsayacaktır. Bunun içinde ilkönce girdi ve

⁵² ILO. s.8.

⁵³ ILO. s.8.

çıktıdan tanımlanması, sonrada girdi ve çıktıdan hangi yöntemle ölçüleceğinin belirlenmesi gerekecektir.

İşgücü verimliliğinin ölçümünde de yine seçilecek yöntem istenilen amaca uygun olacaktır. Bu konuda Fabriciant'ın görüşleri şöyledir:⁵⁴ “Verimlilik sadece verimlilik ölçümü yapılarak kullanılmasına bağlı olarak belirlenemez. Bu konuda ulusal amaçlar ve bireysel tercihler çok önemlidir. Yani girdi ve çıktının ne şekilde gözönüne alındığında önemlidir.”

İşgücü verimliliğinin fiziksel ölçümünde, çıktı fiziki birim olarak ele alınır. Örneğin çelikle ton tuğlada tuğla sayısı gibi. Ancak üretilen mallar homojen değilse dönüşüm katsayıları kullanılır. En çok kullanılan dönüşüm katsayısı ünite emek gereğidir. Bu ölçümde cari yılın outputu, temel yılın ünite emek saati ile ağırlandırılmakta ve cari yılın toplam çalışma saatlerine bölünmektedir.⁵⁵ Girdideki işgücü ise işçi sayısı, işgücünü veya işgücü-saat olarak ele alır. İşçi sayısı esas alınır, üretimle ilgili olan ve olmayan işçi sayısı bulunmalı ve işçiler arası yetenek farklılığı dönüşüm katsayıları ile giderilmelidir. Ama en uygun olan girdi şekli fiilen üretime harcanan iş saatleri toplamıdır.⁵⁶ Böylece fiziki birim olarak çıktı girdiye oranlanarak işgücü verimliliği bulunur.

Parasal ölçümde ise çıktı parasal (değer) olarak ele alınır. Girdi ise ücretler ve maaşlar toplamı olarak ele alınır. Ancak farklılıklar gösteren bu toplum karşılaştırma yapabilmek amacıyla geçinme endeksi ve temel devre değerleri ile sabitleştirilmelidir. Böylece Pay ve paydada değer olarak ifade edilmiş olacaktır.⁵⁷ Böyle ifade etmenin en önemli avantajı kaliteli işgücüne ödenen yüksek ücretlerin verimliliğe etkisinin ne olduğunu gösterilmesidir. Çünkü girdi, çalışan sayısı veya işgücü saat olarak ele alınır, nitelikli işgücü dikkate alınamayacak ve verimlilik artışı daha fazla çıkabilecektir.

⁵⁴ FABRICANT, s.16.

⁵⁵ ÖNEY, s.89.

⁵⁶ KÜÇÜKBERKSUN, s.114.

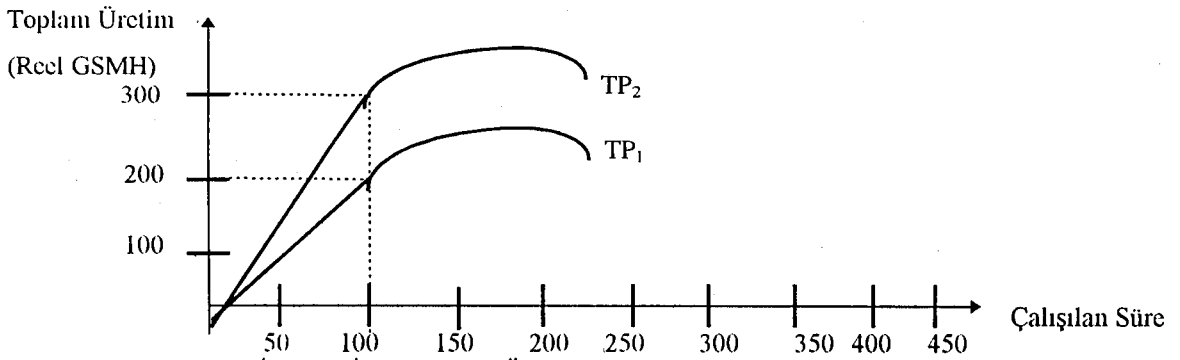
⁵⁷ KÜÇÜKBERKSUN s.118.

ABD’de işgücü verimliliğinin ölçümünde esas olarak iki metot kullanılır. Brüt sosyal hasıla metodunda çıktı saatler olarak ölçülür. Sektör verimlilik ise çıktı fizik birimlerle ölçülür. Sektörler önemine göre ağırlandırılarak sektör verimlilik endeksleri hazırlanır. Sonra bu endekslerin basit aritmetik ortalaması alınacak sonuca ulaşılır. Girdi ise yine çalışılan olarak ele alınır.⁵⁸

İşgücü verimliliği reel bir büyüklük olarak da hesaplanabilir.⁵⁹

Şekil 1

TOPLAM ÜRETİM FONKSİYONU VE İŞGÜCÜ VERİMLİLİĞİ



Kaynak: Kemal BİÇERLİ, Anadolu Üni. Sos. Bil. Enst. Çal. Eko. Y. L. Ders Notları, Eskişehir, 1995, s.1.

Şekil 1 hayali bir ekonominin işin iki yıllık işgücü verimliliğini hesaplamayı mümkün kılacak bilgileri içermektedir. Öncelikle TP₁ ile gösterilen toplam üretim fonksiyonuna bu eğilim iki varsayımı yansıttığını görebiliriz. Bunlardan birincisi, emeğin kalitesi, sermaye miktarı ve üretim metodlarının sabit kabul edilmesi, ikincisi eğri boyunca azalan marjinal getirilerin söz konusu olmasıdır. Diğer bir deyişle TP₁ çalışılan süre ile toplam ürün arasındaki ilişkiyi gösterir ve diğer şeyler sabitken sabit sermaye stokuna emek birimleri ilave edildiğinde toplam üretimin azalan bir oranda artacağını gösterir.

⁵⁸ BLOOM-NORTHRUP s.493, AKSU s.26, ÖNEY s.90.

⁵⁹ M. Kemal BİÇERLİ, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi

TP₁'in gösterdiği girdi-çıktı bilgilerine dayanarak belli bir yıl için işgücü verimliliğini hesaplamamız mümkündür.

İşgücü Verimliliği: Toplam Ürün (Reel GSMH)

Çalışılan Süre

Yukarıda eşitlik işgücü verimliliğinin işgücü girdisinin ortalama verimliliği olduğunu göstermektedir. Örnek olarak çalışılan süreyi 150 olarak kabul edersek TP₁ eğrisi toplam üretimi 200 olarak göstermektedir. 200'ü 150'ye bölünce işgücü verimliliğini 1,33 olarak buluruz. Aşağıdaki eşitlik belli bir yılı baz yıl olarak kullanarak bu işgücü verimliliği rakamını indeks numarasını nasıl dönüştürebileceğimizi göstermektedir.

$$\text{Verimlilik İndeksi}_{\text{baz yılı}} = \frac{\text{Verimlilik}_{1.\text{yıl}}}{\text{Verimlilik}_{\text{baz yılı}}}$$

Yukarıdaki eşitlik baz yılın için işgücü verimliliğini 100'e eşitler. Yani $1,33/1,33 \cdot 100=100$

Şimdi şekildeki TP₁'den TP₂'ye olan yukarıya doğru kayma incelenirse şu sonuç çıkabilir; Uzun dönemde diğer şeyler sabit değildir. Yani emek kalitesi yükseltilebilir, sermaye stoku artabilir ve kaynakları daha etkin bir biçimde bir araya getiren metotlar bulunabilir. Örneğin ekonominin sermaye malları stokunun genişlediği varsayılırsa, işçilerin üretimi de daha fazla makine ve teçhizat kullanılmasına neden olacaktır. Toplam üretim fonksiyonun TP₁'den TP₂'ye kayması ile gösterildiği gibi birinin emek girdisi başına üretim miktarının artması demektir.⁶⁰

V. Verimlilikteki Konjonktürel Değişmeler

İşgücü verimliliği konjonktürün düşüş devrelerinde (veya resesyonda) verimlilik büyümesi uzun dönem trendinin altına düşerken genişleme dönemlerinde üstüne gelmektedir. Örneğin sekiz kalkınmış ülkeyi inceleyen Kendrick işsizlik oranındaki %1'lik bir artışın verimliliği %1,5 azaltılacağını hesaplamıştır.⁶¹

⁶⁰ BİÇERLİ, s.2

⁶¹ John W.KENDRICK, "Internation al Comparisons of Recent Productvity Symposium, ?,s.11.

Verimlilikteki devresel değişimlerin nedenleri bir hayli ayrıntılıdır. Bu nedenle incelemelerinde üç faktörde sınırlı tutmak faydalı olacaktır. Bunlar; emek kullanımındaki değişmeler, buna ve sermaye ekipmanı kullanımındaki değişmeler, toplam üretim kompozisyonundaki değişmelerdir.⁶²

1. EMEK KULLANIMINDAKİ DEğİŞMELER

Ekonomi resesyona girdiğinde bir firmanın satışları ve üretimi emek miktarından daha süratli bir biçimde azalacaktır. Özellikle resesyonist dönemlerde işverenler işçi çıkarmakta isteksizdirler. Bu dönemde işçileri bakım, onarım veya belirli bir süre zorunlu izin gibi uygulamalara giderek işçileri üretimden alırlar. Bu uygulamalar ekonomik daralmanın azaldığı zamana kadar sürer. Bunun sonucu ölçülen verimlilik azalır. Genişleme döneminde ise istihdam artmadan bu işçilerin dönmesiyle verimlilik artar. İşverenlerin resesyonda işçi çıkarmamalarının nedeni işçilerine yaptığı beşeri sermaye yatırımdır. İşverenler yeni işçilerin işe alma ve eğitim maliyetlerini düşünerek ellerindeki işçileri muhafaza etmeye çalışırlar.⁶³

2. BİNA VE SERMAYE EKİPMANI KULLANIMINDAKİ DEğİŞMELER

Benzer ifadeleri sermaye ekipmanı için kullanabiliriz. Rekabet firmaları, fabrikaları normal zamanlarda maksimum etkinlikte işleyecek şekilde dizayn etmeye zorlar. Bunun anlamı resesyon esnasında üretimindeki düşüőe bağlı olarak bina ve ekipman kullanımını optimum düzeyin altına düşeceği, dolayısıyla verimliliğin azalacağıdır. Tersine genişleme esnasında bina kullanımı en etkin üretim düzeyine geri dönecek verimlilik yükselecektir.⁶⁴

⁶² BIŐERLİ, s.11.

⁶³ Resesyonda işgücünün muhafazası konusunda Bkz. John A. FAY- James L. MEDOFF, "Labor and Output Over The Business Cycle: Some Direct Evidance", American Economic Review, September 1985, s.638-655.

⁶⁴ BIŐERLİ, s.12.

3. ÜRETİM KOMPOZİSYONUNDAKİ DEĞİŞMELER

Ekonomideki dönemsel dalgalanmalar çeşitli sektörleri farklı etkiler. Özellikle dayanaklı tüketim malları, makine ve ekipman ve otomobil, buzdolabı gibi mallar konjonktürel değişmelere karşı çok dayanıklıdırlar. Bina mukabil pek çok hizmet talebi dönemsel dalgalanmalara karşı daha az duyarlıdır. Dolayısıyla milli gelir içerisinde üretilen malların nispi payları gerileme dönemlerinde azalırken genişleme döneminde artar. İmalat sanayi ekonomide verimliliğin en yüksek olduğu sektör olduğundan resesyonda imalat sanayi üretimindeki nispi azalma toplam emek verimliliğinin düşmesine neden olur. Genişleme dönemlerinde ise bunun tersi geçerlidir. Bu etkinin verimlilik değişmesine neden olan diğer unsurlardan bağımsız olduğuna dikkat edilmesi gerekir. Hiçbir firma yada endüstri emek ve sermaye kullanımındaki değişmeden kaynaklanan verimlilik değişmesine maruz kalmasa bile ürün kompozisyonundaki nispi kayma ortalama işgücü verimliliğinin konjonktürle aynı yönde değişmesine neden olacaktır.⁶⁵

4. VERİMLİLİKTEKİ DÖNEMSEL DEĞİŞMELERE İLİŞKİN SONUÇLAR

Verimlilikteki dönemsel değişmeler konjonktür devrelerin ayrılamaz parçasıdır. Ekonomi resesyona girdiğinde verimlilik önemli ölçüde düşer ve birim emek maliyetleri yükselme eğilimine girer. Eğer resesyonda parasal ücretlerde artmaya devam ederse birim işgücü maliyetindeki artış daha fazla olacaktır. Maliyetlerdeki artış karları azaltır. Karlardaki bu azalma yatırım harcamalarını iki yönden olumsuz bir biçimde etkiler; firmanın yapabileceğini finansal kaynakları (dağıılmamış karlar) azalır ve işadamlarının kötümser beklentilere sahip olmasına neden olur. Şüphesiz yatırımdaki azalma ekonomik daralmanın daha kesif bir hale gelmesine neden olacaktır. Ekonominin genişleme dönemlerinde de yukarıda açıklanan mekanizmanın tersi geçerli olacaktır.⁶⁶

İkinci önemli husus dönemsel değişmelerin ekonomik politikada önemli sonuçları olduğudur. Özellikle resesyona birlikte verimlilikte meydana gelen azalma birim

⁶⁵ BİÇERLİ, s.14.

⁶⁶ BİÇERLİ, s.13.

maliyetleri arttıracak ve maliyet enflasyonuna neden olabilecektir. Öte yandan ekonomi zaten resesyonda ve işsizlik yüksek iken genişleme dönemlerinin erken aşamalarında, işgücü verimliliğinin hızla artması daha az ilave enflasyon oluşturma korkusu ile genişletici para ve maliye politikalarına uygulanarak üretim ve istihdamın genişletilmesini mümkün kılacaktır. Çünkü yüksek verimlilik artışı maliyet ve fiyat artışlarını sınırlayıcı bir fonksiyondur.⁶⁷

VII- Verimlilik Artışları ve Nedenleri

Verimlilik ücret ilişkisinin temelinde verimliliğin artırılması ve artan verimliliğin paylaşılması vardır. Dolayısıyla bu ilişkide verimliliği arttırmak en temel amaç ve en büyük sorunlardan biridir. Verimlilik arttırılmazsa bu ilişkinin kolaylıkla kurulamayacağı belli olacaktır. Verimliliğin nasıl ve hangi yollardan arttırılabileceğinin bilinmesi verimlilik ücret ilişkisi açısından çok önemlidir.

Verimlilik pek çok yoldan arttırılabilir. Ancak verimliliğin nasıl arttırılabileceğinden önce verimliliğin temel belirleyicilerin neler olduğunun saptanması gerekir. Bunlar;

Doğal kaynakların niteliği, niceliği ve konumu,

İnsan kaynaklarının niteliği, niceliği ve kalitesi, işgücünün genel durumu, yönetimin yönetim becerisi ve tekniği, işten çıkarma,

Sermaye stoğunun niteliği ve niceliği,

Sermaye-işgücü oranı.

Teknolojinin durumu, teknolojik yenilik ve gelişmelerin uygulanması, araştırma ve geliştirme.

Ekonominin genel özelliği, toplumun genel değerleri, materyalizm-çalışma ahlakı, piyasaların genişlemesi sonucu uzmanlaşmanın artması, ekonomideki yapısal değişimler, kamu politikaları.⁶⁸

⁶⁷ BİÇERLİ, s.13.

⁶⁸ HENEMAN-YADER, s.60.

Bu belirleyicilerin insan kaynaklarının kalitesi, teknolojinin durumu ve sermaye işgücü oranı uzun dönemde verimliliğin en önemli etkileyicileridir. Çalışma koşulları, çalışanların iş performansı, insan ilişkileri, nezaret ve denetleme yukarıdaki belirleyicilere göre daha az bir şekilde verimliliği etkiler.⁶⁹

Bu verimliliği belirleyen ve etkileyen faktörler doğal olarak verimliliğin artırılmasında da önemli rol oynar. ABD kaynaklı araştırmalarda verimlilik artışının nedenleri iki genel gruba ayrılır. Verimlilik artışları rasyonelleştirme çabalarına indirgenerek “teknik produktivite” kavramı ile ifade edilirken, diğeri ise sektörler arası değişme sürecine indirgenerek “strüktürel produktivite” kavramıyla ifade edilir. Teknik produktivite, teknolojik gelişme ve değişme ile bunun uygulamasıyla gerek mekanik, gerek organizasyon şeklinde kendini gösteren üretimdeki değişikliği ifade eder. Amaç maliyetlerin azaltılmasıdır. Strüktürel produktivite ise sektörler arası işgücü akılcılığını gösterir. İlk olarak işgücü, verimliliği zayıf olan tarımdan sanayiye, ikinci olarak da verimliliği daha az olan sektörlerin verimliliği artan endüstrilere doğru geçer. Bu değişmelere bağlı olarak teknik verimlilik aynı olduğu halde genel ekonomik verimlilikte artışlar görülür.⁷⁰

Verimlilik artışları üzerinde hangi faktörlerin etkili olduğunu saptamaya yönelik pek çok araştırma yapılmıştır. Bunlardan birisi de Dale W. Jorgenson’un Amerika Ekonomisi için yaptığı araştırmadır. Jorgenson’un bulguları aşağıda özetlenmiştir.

⁶⁹ HENEMAN-YADER, s.61.

⁷⁰ AKSU, s.68.

Tablo 1

**1948-1976 YILLARI ARASI AMERİKAN EKONOMİSİ MİLLİ GELİR
VE**

GİRDİ ARTIŞ HIZLARI

%	1948- 1976	1948- 1953	1953- 1957	1957- 1960	1960- 1966	1966- 1969	1969- 1973	1973- 1976
Mili Gelir Artış hızı	3,50	4,57	3,13	2,79	4,83	3,24	3,24	0,89
Sermaye girdisi	4,01	5,07	3,93	2,74	3,76	5,06	3,96	3,12
İşgücü Girdisi	1,28	1,60	0,23	0,99	1,99	1,85	1,16	0,58
Verimlilik	1,14	1,66	1,46	1,13	2,11	0,04	0,95	-0,70
Milli Gelir Artış Hızı İçinde pay Sermaye girdisi	1,61	1,94	1,54	1,09	1,56	2,11	1,61	1,26
İşgücü girdisi	0,75	0,97	0,13	0,57	1,16	1,08	0,68	0,33

Kaynak: Clark KERR- Paul STAUDOHAR, Economics of Labor in Industrial Society, Jossey Burs Publishers, Son Francisco, 1986, s.128'den Dale W. JORGENSON, Energy Prices and Productivity Growth, New York, 1981, s.38-40.

1948-1976 yılları arasında milli gelir % 3,5 oranında artmış, en yüksek oranına 1960-1966 arasında % 4,83'le ulaşmış, 1973-1976 arası % 0,89'la en düşük hızla artmıştır. Sermaye ise en yüksek oranına 1948-1953 yılları arasında % 5,07 ile ulaşmış, en düşük oranına ise % 2,74 ile 1957-1960 döneminde ulaşmıştır. Bununla birlikte emek faktörünün de verimlilikte önemli bir unsur olduğu açıktır. Tablodaki rakamlar emek kullanımı ile verimlilik kullanımı arasında pozitif korelasyon olduğunu göstermektedir. Örneğin emek girdisinin 1,99 ile maksimuma ulaştığı 1960-1969 döneminde verimlilik % 2,11 ile en yüksek artış düzeyine ulaşmıştır. Emek girdisi artış oranının bir önceki döneme göre azaldığı 1953-1957, 1966-1969, 1969-1973 ve 1973-1976 döneminde verimliliğinde azaldığı gözlenmektedir. Ne var ki tablonun son iki satırından da anlaşılacağı üzere Amerikan ekonomisi için sermaye girdisinin emeğe nazaran verimliliği daha çok etkilediğini söylemek pek yanlış olmayacaktır.

Genel olarak verimlilik artışları ya belirli bir üretimi daha az üretim faktörleri birleşimiyle elde etmek (üretim faktörlerindeki harcamaların azalmasıyla) veya belirli üretim faktörüyle daha fazla üretime yönelmeyle sağlanabilir.

Milli gelire bağlı olarak verimlilik şu şekillerde artabilir:

Milli gelir aynı kalıyor, çalışma saatleri azalıyor.

Milli gelir artıyor, çalışma saatleri azalıyor.

Milli gelir artıyor, çalışma saatleri aynı kalıyor.

Milli gelir artıyor, çalışma saatleri bu artışın biraz altında artıyor.

Milli gelir azalıyor, çalışma saatleri bu azalışın daha fazla artıyor.

Verimlilik artışlarının üç önemli belirleyicisi vardır. Bunlar; işgücünün ortalama kalitesi, her birinin emek-saatle birlikte kullanılan sermaye mali miktarı (fiziksel sermaye miktarı), emek ve diğer girdilerin bir arada ne derece kullanıldığı yani etkinlik artışı olarak sayılabilir.

1. İŞGÜCÜNÜN ORTALAMA KALİTESİ

İşgücünün kalitesi eğitime sağlığına ve yaş-cinsiyet kompozisyonuna bağlıdır. Diğer şeyler aynı, iken daha iyi eğitilmiş işgücü daha kötü eğitilmiş bir işgücü daha kötü eğitilmiş bir işgücünün, saat başı daha fazla üretimde bulunabilir.⁷¹

İşgücünün sağlık düzeyini arttıran beşeri sermaye yatırımları da ortalama emek kalitesinin yükselmesini sağlar. Daha iyi beslenme, daha çok ve daha-iyi tıbbi bakım ve yaşam şartlarının daha iyi olması işgücünün fiziksel gücünü ve moralini yükseltir. Bu faktörler aynı zamanda işçinin daha uzun süre iş piyasasında kalmasını sağlayarak verimlilik artışına katkıda bulunur, çünkü daha tecrübeli işçiler daha verimlidir.

Son olarak işgücünün yaş cinsiyet kompozisyonundaki değişimler de ortalama işgücü kalitesini, dolayısıyla verimliliği etkiler. Örneğin zaman içinde okullaşma oranının artması ve çocuk işçi çalışmayı zorlaştıran yönetmeliklere bağlı olarak deneyimsiz ve

⁷¹ BİÇERLİ, s.8.

nispeten daha az verimli genç işçileri işgücünden uzak tutulmuştur. Bu durum işgücünün ortalama kalitesinin yükselmesine neden olmuştur.

Burada bir feed-back döngüsünün söz konusu olduğunu söyleyebiliriz. Eğer emek verimliliği yükselirse aynı zamanda reel ücretlerde yükselir. Gelirde meydana gelen bu artışlar işçileri sağlık ve eğitim düzeylerini yükseltmelerini mümkün kılar. Bu da sonuçta emek kalitesi ve verimliliğinin yükselmesine neden olur. Eğitim ve sağlık talebinin gelir esnekliğinin yüksek olduğu gerçeği göz önüne alınırsa bu döngü daha da güçlenecektir.⁷²

2. FİZİKSEL SERMAYE MİKTARI

Herhangi bir işçinin verimliliği kullandığı sermaye miktarını bağlıdır. Bir inşaat işçisi belli bir harfiyatı kürek yerine buldozer kullanarak çok daha kısa bir sürede gerçekleştirilebilir.

Emek verimliliğinde önemli unsur birim emek başına düşen sermaye miktarı veya daha teknik olarak belirtmek gerekirse sermaye-emek oranıdır. Bu oranın zaman içindeki gelişimi ile verimlilik oranında ilişki kurmak mümkündür.

Burada belirli bir periyotla sanayideki, sermaye malları stoku ile verimlilik arasında ilişki kurabilir.⁷³

3. ETKİNLİK ARTIŞI

Burada etkinlik artışı deneyimi ile emek verimliliğini arttıran hem açık hem de gizli faktörleri içermektedir. Bu faktörleri şöyle sıralamak mümkündür.

Teknolojik gelişme (hem sermaye hem de organizasyon yönetim tekniklerindeki gelişme).

Ölçek ekonomilerinin gelişmesi ile birlikte uzmanlaşmanın artması.

İşgücünün verimsiz alanlardan daha verimli alanlara kayması.

Toplumun kuramsal, kültürel, çevre şartları ile kamu politikalarındaki değişimler.

⁷² BİÇERLİ, s.8.

⁷³ BİÇERLİ, s.9.

A. Teknolojik Gelişme

Teknolojik gelişim daha etkin üretim tekniklerinin kullanılmasını içerir. Bu konudaki ilk aka gelen örnekler seri üretim montaj hattı teknikleri, bilgisayarlar, bioteknik gelişmeler, fotokopi, robot teknolojisi ve taşımacılıkta meydana gelen gelişmelerdir.

Çelik üretiminde eski open-hearth (açık kalp) tekniğın yerini oksijen metoduna bırakılması bu sektörde verimliliği artırmıştır. Aynı şekilde petrol rafinerisinde damıtma metodu yerine asla çatlamayan (newer cracking) metoduna geçilmesi rafineri endüstrisinde verimlilik artışına-neden olmuştur.

Yönetim tekniğinde gelişmelere, hareket ve zaman etüdüleri, üretimin idari kontrolüne ilişkin tekniklerin, yeni sistemlerin oluşturulması aynı şekilde etkinliği arttıran unsurlar olmuştur.⁷⁴

B. Ölçek Ekonomileri

Ölçek ekonomileri piyasa ve firma büyüklüğünün artmasından türetilmiştir. Piyasanın genişlemesine bağlı olarak firmalar kitle üretimi yapan kuruluşlara dönüşmüşlerdir. Seri üretim sonuçta emeğin uzmanlaşmasını ve dolayısıyla işçi başına üretim miktarının artmasına neden olmuştur.

Piyasa genişlemesi aynı zamanda firmaların en etkin üretim tekniklerini kullanmalarına neden olmuştur. Örneğin büyük bir otomobil üreticisi bilgisayar ve robotların yer aldığı montaj hattı kullanırken küçük üreticiler daha geri teknoloji kullanmak durumundadırlar.⁷⁵

C. Emeğin Yeniden Dağılımı

Verimlilik emeğin daha az verimli olduğu yerden daha verimli olduğu yere kaymasıyla da artmaktadır. İşgücünün daha az verimli olduğu tanımdan daha verimli olduğu sanayiye kayması ekonomide zaman içinde gözlenen verimlilik artışının bir nedenidir.

⁷⁴ BİÇERLİ, s.9.

D. Toplumun Kültürel Değerleri

Son olarak toplumun kültürel değerleri, kurumların yapısı ve kamu politikalarının özelliği emek verimliliğini çeşitli açılardan etkilenmektedir. Örneğin Amerikan değer yapıları maddeciliğe (materyalizm) dayandığı için başarılı üretici, yöneticiler, mucitler toplumda büyük saygı görmüşler bu da tarihsel açıdan verimlilik artışını etkileyen önemli bir faktör olmuştur. Benzeri şekilde çalışma ahlakı da toplumun itibar ettiği bir kurum olagelmıştır.

Verimlilik artışında tasarrufçuların fonları ile yatırımcıları karşılaştıran finansal kurumların karmaşık sistemi de önemli bir rol oynamaktadır. Ekonominin kurumlardan birisi olan sendikaların verimlilik üzerindeki etkisi ise net değildir.

Kamu politikaları ve sosyal davranışlar verimliliği olan etkileri açısından karmaşık bir görüntü vermektedir. Örneğin uluslararası ticaretin serbestleştirilmesi ve yurtiçi rekabetin teşvik edilmesi uzun dönemde verimliliği arttırsa da rekabet politikaları öncesinde bunu söylemek mümkün değildir. Gümrük tarifeleri ve ithal kotalar üreticileri koruma altına alarak gerek emek gerekse diğer girdileri etkin olmayan iş kollarında kullanmalarına neden olur.

Hükümet yönetmeliklerini kirliliğin kontrolü, işçi sağlığı ve güvenliği gibi alanlara genişletilmesi yatırımların verimliliği arttıran sermaye mallarından temiz hava ve su sağlayan işgücünü hastalık ve kazalardan koruyan ekipmanlara yönelmelerine neden olmaktadır. Bu durumda emek verimliliği doğrudan arttırmayan yatırımların yapılmasını söz konusu olabilmektedir. Burada önemli noktayı belirlememiz gerekmektedir. İşyeri güvenliği, temiz su ve hava ve genel yaşam kalitesi verimlilik pahasına sağlanabilir ancak bunun terside aynı zamanda doğrudur. Yani verimlilik artışlarının otomatik olarak toplumun refahını arttıracığı varsayılmaz. Verimlilik artış daha fazla değer verilen diğer şeylerin fırsat maliyeti ile birlikte sağlanabilir. Verimlilik çalışılan saat başına üretimi ölçer, çalışılan süre başına sağlanan faydayı değil.⁷⁶

⁷⁵ BİÇERLİ, s.9.

⁷⁶ BİÇERLİ, s.11.

Son olarak iki hususu belirtmek yararlı olabilecektir. Denison emek verimliliğindeki artışın yarısının etkinlik artışından diğer yarısının ise emeğin kalitesindeki gelişme ve daha fazla sermaye mali kullanımından kaynaklandığını belirtmekle birlikte diğer uzmanlar farklı hesaplamalar yapmışlardır. Örneğin Fabricant verimlilik artışının 2/3'ünü etkinlik artışına bağlarken kalan 1/3'ün emek kalitesi ve sermaye mallarından kaynaklandığını hesaplamıştır.⁷⁷

İkinci husus ise verimliliği etkileyen faktörlerden birbiri ile ilişkili olmalarıdır. Örneğin sermaye ekipmanlarına yapılan yatırımlar teknolojik gelişme tarafından uyarılmaktadır. Benzeri şekilde iyi eğitilmiş tecrübeli işçiler karmaşık sermaye malları olmadığında verimli bir şekilde çalıştırılmazlar.⁷⁸

VIII- Verimlilik Azalışlarının Nedenleri

Verimlilik arttığı kadar, azalabilir hatta sabit kalabilir. Milli Gelire bağlı olarak verimlilik aşağıda gibi sabit kalabilir veya azalabilir.

Verimliliğin Sabit Kalması:

Milli gelir (output) ve çalışma saatlerinin (input) aynı kalması,

Milli gelir ve çalışma saatlerinin aynı oranda artması,

Milli gelir ve çalışma saatlerinin aynı oranda azalması,

Verimliliğin azalması,

Milli gelir aynı kalıyor, çalışma saatleri artıyor,

Milli gelir azalıyor, çalışma saatleri artıyor,

Milli gelir azalıyor, çalışma saatleri aynı kalıyor.

Milli gelir azalıyor, çalışma saatleri bu azalıştan daha az azalıyor,

Milli gelir artıyor, çalışma saatleri bu artışın biraz üstünde artıyor.

⁷⁷ BİÇERLİ, s.11.

⁷⁸ BİÇERLİ, s.11.

Herhangi bir ekonomide verimlilik düşüşü yaşıyorsa bunun muhtelif nedenleri olabilir. Bu nedenleri iki ana başlık altında inceleyebiliriz.

1. EKONOMİK FAKTÖRLER

Bir ülkenin GSMH'sının ne kadarını yatırım mallarına tahsis edildiği ile verimlilik artışları arasında önemli bir pozitif korelasyon vardır. Eğer GSMH içinde yatırımlar düşerse verimlilikte düşecektir.

Yatırımların azalmasının çeşitli nedenleri olabilir. Örneğin stagflasyon ortamı yatırımların azalmasına neden olacaktır. İnşaat maliyetlerinin artıp hisse senedi fiyatlarının düştüğü bir ortamda işadamları yeni bina ve ekipmanlara yatırım yapmaktansa mevcut bir işletmeyi satın almayı tercih edebileceklerdir.

Enflasyon aynı zamanda vergi sonrası gerçek karları azaltarak işadamlarını yatırım yapabilme kabiliyetlerini olumsuz yönde etkiler.

Ekonominin genel olarak durgunluk içinde olması şüphesiz yatırımları olumsuz etkileyecektir. Mevcut makine ve ekipmanları tam kapasitede kullanmayan firmalar yeni sermaye mallarına yatırım yapmak istemeyeceklerdir.

GSMH'nın bir yüzdesi olarak yatırım harcamalarının azalmasının yanı sıra yatırım harcamalarının bileşimindeki değişimler de verimlilik düşüşünün bir neden olabilir. Eğer kamunun yürürlüğe koyduğu kanun ve yönetmelikler çerçevesinde çevre kirliliğinin kontrolü, işçi sağlığı ve güvenliği gibi alanlara yapılan yatırımlar artırılmışsa bu durumda üretimi arttırılan sermaye mallarına daha az yatırım yapılacaktır. Şüphesiz yukarıda sayılan yatırım türleri toplumun toplam faydasını artırıcı yatırımlardır. Ancak bunlar doğrudan üretim artışı sağlayamazlar.⁷⁹

Buna ilaveten vergi oranlarındaki yükselmeler de vergi sonrası karlılığı azaltarak yeni yatırım projelerinin uygulanmasını önlerler.

Bir başka neden de "enerji fiyatları" olabilir. Enerji fiyatlarındaki büyük artışlar çok verimli sermaye yoğun tekniklerin daha az cazip hale gelmesine neden olmaktadır.

⁷⁹ BİÇERLİ, s.18.

Sermaye / emek oranında verimlilik değişmelerinde önemli bir faktördür. Bu oran işçi-saat başına düşen sermaye miktarını ifade eder. İşgücünün beklenmeyen bir oranda artması (örneğin nüfus artışı veya kadınların işgücüne katılım oranlarının artması gibi nedenlerle) durumunda sermaye stoku aynı oranda atamazsa bu oran düşecek, buna bağlı olarak verimlilik düşecektir.⁸⁰

İşgücünün ortalama kalitesinin bozulması (emek piyasasına çok sayıda deneyimsiz kişinin atılması nedeniyle) verimlilik düşüşünün diğer bir nedeni olarak değerlendirilebilir. Aynı şekilde işgücünün ortalama eğitim düzeyinin zaman içinde artmaması da verimlilik düşüşünün nedeni olabilir.

Hem sermaye mallarının kalitesini yükselten hem de girdi bileşiminde etkinliği arttıran teknolojik gelişmelerin duraksaması da verimlilikte düşmelere neden olabilir. Bunu ölçmek için kullanılan değişken GSMH içinde araştırma-geliştirme harcamalarının payıdır.⁸¹

2. KURAMSAL VE DAVRANIŞSAL FAKTÖRLER

Ekonomik faktörlerin yanı sıra işin organize edilme usulü, işçilerin tutum ve davranışları, yöneticilerin tutumu, işçi-işveren iletişimi, yetkinin yönetim ve işçiler arasında paylaşımı gibi unsurlar da verimliliği etkilemektedir.

Bu konuda ABD ve Japonya endüstriyel ilişkiler sistemlerinin incelenmesi önemli bilgiler verecektir.

ABD'de işçiler gündelik hayatlarını yönlendiren kararlara katılmazlar, firmalarının amaçları ile bütünleşmezler. Bu nedenle sıkı ve verimli çalışma konusunda motive edildikleri söylenemez. Yöneticilerde kısa dönem karlarına bakarak değerlendirilir, ödüllendirilir ve teşvik edilirler. Yüksek verimlilik artışını sağlayan uzun dönemli plan ve taktiklere çok az önem verilir.

Öte yandan Japon sanayiinde işgücünün önemli bir bölümü için ömür boyu istihdam güvencesi vardır, işlerin karar alma sürecine katılmalarına izin verilir ve firmanın

⁸⁰ BİÇERLİ, s.18.

⁸¹ BİÇERLİ, s.19.

ekonomik başarısı ile işçi gelirleri arasında doğrudan bağlantı kurmak amacıyla ikramiye uygulaması söz konusudur. İşçilerin firmaların rekabet edilebilirliği ve karlılığı konularına bu şekle bağlı olmaları denetleyici personele duyulan ihtiyacı azaltır. Bunun sonucu yönetim ve işgücü arasında menfaat ve işbirliği, işin yapılmasında daha büyük esneklik ve teknolojik yenilikleri işçilerin daha gönüllü bir biçimde kabul etmeleridir. Ömür boyu istihdam işverenlerin işçilerini eğitmek için büyük yatırımlar yapmalarını da sağlar.⁸²

§. 2. ÜCRET

I- Ücretin Tanımı

Herkesce ve her dönemde benimsenecek genel bir ücret tanıma ulaşmak kolay değildir. Genel olarak çalışanların, bedensel ve düşünsel emeklerinin karşılığı olarak ifade edebileceğimiz ücret, farklı kesimlerde değişik bir biçimde tanımlanmıştır.⁸³

Ücret, bir iş karşılığında işveren tarafından işçiye belirli bir zaman dilimi esas alınarak ödenen para ve para ile belirlenebilen malların oluşturduğu bir gelirdir. İşçilerin teknik bilgilerini ve emek güçlerini işverenin emrine vermelerine karşılık elde ettikleri her türlü kazanç ücreti oluşturur.⁸⁴

İşletme açısından ücret, işçiye ödenen para ve parayla ifade edilen değerler toplamıdır. Emegın birim fiyatıdır, yani maliyet unsurudur. İşçi açısından ailesi ve kendisinin tek gelir kaynağı, emeği kiralaması sonucu aldığı gelirdir. Ekonomik açıdan ise mal ve hizmet üretimi için gerekli olan emeğin fiyatıdır. Arz ve talebin kesişmesine göre piyasada belirlenir.

Yasal açıdan ücretin tanımı hem Anayasada hem de iş konusunda bulunmamız mümkündür.

⁸² BİÇERLİ, s.19.

⁸³ C. Necat BERBEROĞLU, *Çalışma Ekonomisi*, Eskişehir, 1992, s.133.

⁸⁴ Cahit TALAS, *Sosyal Ekonomi*, Sevinç Matbaası, Ankara, 1979, s.6.

1982 Anayasasının 55. Maddesinde ücrette adalet sağlanması konusuna yer verilmiştir. Buna göre: “Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmelerine diğer sosyal yardımlardan yararlanmalarına için gerekli tedbirleri alır.”

İş Kanununun 26. Maddesi ücreti “genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve nakden ödenen meblağı kapsar.” şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanıma göre ücret şu üç özelliği kapsamaktadır: Ücret bir iş karşılığıdır, ücret nakden ödenen meblağı kapsar, ücret, işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanabilir.⁸⁵

II- Ücretin Önemi

Ücret, ülkelerin gelişim derecesine göre ekonomik yaşamında yeni farklılıklar gösterdiğinden, günümüzde sosyal politikanın en önemli sorunlarından birisidir. Toplum içinde giderek daha fazla sayıya ulaşan ve sanayileşme içinde daha fazla önem kazanan işgücü sahibinin tek gelir kaynağı olan ücret ve ücret düzeyleri ile ilgili politikalar, ülkelerin sosyal ve ekonomik yapısında önemli görevler üstlenmektedir.⁸⁶

Fiyat düzeylerini, istihdam hacmini, ekonominin gelişme hızını, yatırım ve tasarruflarını ve gelir dağılımını doğrudan etkileyen ücret, milli ekonomi bakımından da önemli bir ekonomik etkidir.⁸⁷ Gelişmiş ülkelerin bir çoğunda milli gelirin % 40’dan fazlası emeğe ödenen meblağ teşkil etmektedir.⁸⁸ Bu bakımdan ücret, ekonomik ve sosyal hayatta daima önemli bir yer tutmaktadır. Ayrıca ücret, milli gelirin değişik gelir grupları

⁸⁵ Ercan GÜVEN-Zühtü ALTAN-Nüvit GEREK, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Fasikül 1,

T.C. Anadolu Üni. Ya. No. 79, Eskişehir, 1994, s.90.

⁸⁶ BERBEROĞLU, s.133.

⁸⁷ TALAS, s. 7.

⁸⁸ Bu oran 1993 yılı için ülkemizde % 49’dur Bkz. TİSK, XIX. Olağan Genel Kurul Çalışma raporu (16-17 Aralık 1995), TİSK Ya. No. 149, Ankara, 1996, s.181.

arasındaki dağılışı tarzını ve toplumdaki sosyal adaletin gerçekleşmesine işaret eden bir gösterge olarak da önem arzeder.⁸⁹

Ücret makro ve mikro açıdan pek çok fonksiyona sahiptir. Genel olarak bu fonksiyonları incelediğimizde ücretin ekonomiler için önemli bir kez daha ortaya çıkar.

Birey açısından ücret onun geliridir, onun ihtiyaçlarını tatmin aracıdır. Kişinin tüketim seviyesini, hayat standardı, hatta tasarruf gücünü tayin eder.

Üretim açısından ücret, emeğin üretime katkısını yansıtır. Dolayısıyla üretimdeki emek payı ile aldığı ücret arasındaki ilişki çok kuvvetlidir.

Firma açısından önemli bir maliyet unsurudur. Aynı zamanda bir sosyal varlık olan işçinin de tek gelir ve geçim kaynağıdır. Bu açıdan ödediği ücret işçisinin iş performansında doğrudan etkiler.

Milli ekonomi açısından, emek arzı ve toplam talebi, diğer yönden emek talebini ve toplam arzı tayin eder. Ücretlerin kullanılması milli ekonomideki toplam tüketim, tasarruf ve yatırımları da etkiler. Ücret seviyesindeki değişimler iktisadi konjonktürü, büyüme hızını, iktisadi ve refah dağılımında doğrudan doğruya etkiler. Milli gelirden çalışan kesimin aldığı payı gösterir.⁹⁰

Günümüz toplu pazarlık sisteminde de ücretler en önemli konulardan birisidir. İşçi ve işveren kesimi pazarlığın büyük bir bölümünü ücretler üzerinde yapmaktadır.

Sonuçta ücretlerin bu büyük önemi nedeniyle, ücretlerin düzenlenmesi devletlerin en önemli ekonomik ve sosyal görevleri haline gelmiş, iş hukukunun büyük bir bölümü ücretlere ayrılmıştır.

III- Ücret Sistemleri

Ücret sistemleri, ücretin nasıl ve hangi şekillerde ödeneceğini belirleyen temel örgüttür. Günümüzde ücret ödeme yöntemlerinin bir bunalım geçirdiğine dair sayısız örnek verilebilir. Ürüne dayalı olarak oluşan ödeme sistemlerinin kapsamı giderek

⁸⁹ Sebahaddin ZAIM, *Çalışma Ekonomisi*, İst. Üni. Ya. No. 2015, İstanbul, 1975.

⁹⁰ AKSU, s.39.

daralmıştır. Sonuçta ücret sistemlerinin bazıları giderek daha fazla önem kazanırken, bazıları ise etkinliklerini yitirmektedir.⁹¹ Ücret sistemleri zamana dayalı ve özendirici ücret sistemleri olmak üzere genellikle iki çeşittir.

1. ZAMAN ESASINA DAYALI ÜCRET SİSTEMELERİ

Zaman ücretleri en eski ve en çok kullanılan bir ücret ödeme türüdür. Zaman ücretlerinde işveren ve işgören arasında bir gizli sözleşme söz konusudur. İşveren; işini en uygun yöntemle göre ve çalıştığı süre içinde yapmayı, işveren ise, işin gereken gereci ve iyi iş koşullarını sağlamayı kabul eder. Zaman ücreti her iki taraf sorumluluklarını üstlendikleri sürece sorun oluşturulmaz. Ancak, aynı işte ya da aynı tür işte çalışan işgörenler arasında, yetenek farklılıkları gibi bazı güçlükleri ortaya çıkabilir.⁹²

A. Günlük / Saatlik Zaman Ücretleri

Bu sistemde ücretler işgörene belli bir zaman birimine dayalı olarak ödenir. Tüm işgörenler arasında, iş başarımı ve iş hızı farklılığı olsa bile bireysel bir ücret farklılığı olmaz.

B. Değişken Ücret (Yüksek Günlük Ücret)

Bir zaman ücreti olsun bu planın, düz zaman ücretine oranla özendirici niteliği bulunur. Değişken ücret iki ücret derecesinden oluşur. Birinci bölümü tüm işgörenler için geçerli olan bir temel ücret niteliğindedir ve genellikle beklenen başarıyı gösteremeyen işgörelere bu ücret ödenir. Diğeri ise belli bir üretimi gerçekleştiren işgörelere ödenecek yüksek ücrettir. Belirlenen üretim niteliğine ulaşmayanlara, düşük ücret, yeterli başarıyı gösterenlere ise genellikle bu ücretin % 20 fazlası, yüksek ücret ödenir.⁹³

⁹¹ İsmail durak ATAAY, Ücret Tatmini ve Ücret Sistemleri, İstanbul, 1985, s.105.

⁹² ATAAY, Ücret, s.109.

⁹³ ATAAY, Ücret... s.113.

2. ÖZENDİRİCİ ÜCRET SİSTEMLERİ

Özendirici sistemlerde personele işletmeye katkısı oranında ücret ödenir. Bu sistemlerin temel varsayımı ücretlerin işyerindeki başarıyla ilişkisi gerektiği görüşüdür.⁹⁴ Çok sayıda özendirici ücret sistemi geliştirilmiştir. Genel olarak ürün niceliğine dayalı özendirici sistemler olmak üzere iki şekilde özendirici ücret sistemi açıklamak mümkündür.

A. Ürün Niceliğine Dayalı Özendirici Ücret Sistemleri

Ürün niceliğine dayalı planlar çalışanların üretime katkısını ve katılma isteğini arttırma amacını güderler. İşgörene önce temel olacak bir ücret saptanır. Daha sonra işgörene ürettiğine göre iki üç katı kadar kazanç elde etme fırsatı tanınır. Böylece işgörenin tüm dikkatini üretime yöneltmesi amaçlanır.⁹⁵

B. İşletme Düzeyinde İşbirliği Ve Katmayı Sağlayan Özendirici Planlar

İşgörenlerin işletme ile özdeşmelerini sağlamak ve onları işbirliğine yönlterek işletmenin belirlenen amaçlarını gerçekleştirmeleri için bu planlar geliştirilmiştir. İşletmede uygulanan bu planlara işletme doğrudan, işgören ise dolaylı bir biçimde yararlanır.⁹⁶

a- Maliyetten Tasarrufa Dayanan Planlar

Bu planda işgörenlerin yönetimin ve sendikanın, işbirliğini ve işletme işlevlerine tam olarak katılmalarını sağlamak amacı esas alınmıştır. Böylece maliyet olumlu yönde etkilenerken, işletmenin başarıya ulaşması sağlanmıştır. Öneri yolu ile çalışanları işletmenin karı ve sorunlarıyla ilgilendirerek sonuçları kolayca kabul etmelerini sağlamak bu planlarla mümkün olmuştur. En sık kullanılanları Scanlon ve Kaiser planıdır.⁹⁷

⁹⁴ Ceyhan ALDEMİR-Alpay ATAOL-Gönül BUDAK, **Personel Yönetimi**, T. B. Barış

Yayımları, İzmir, 1993, s.251.

⁹⁵ ATAAY, **Ücret...**, s.134.

⁹⁶ ATAAY, **Ücret...**, s.137.

⁹⁷ ATAAY, **Ücret...**, s.137.

b- Kar Paylaşım Planları

Bu planlarda işçilerin gelirleri kısmen firmaların karına bağlanır. Çalışanlara üretim yanında firmanın karından pay verilir. Bazen ücret tamamen kara bağlıdır. Bu karlar yıl sonunda veya belli dönemlerde dağıtılır. Uygulamada farklı türde kar paylaşım planlarına rastlamak mümkündür.

c- Uzun Süreli Kazanç Ve Çalışma Güvencesi Sağlayan Planlar

Bu planlar işgörene uzun süreli istihdam ve ücret garantisinin yanında bazı haklar ile parasal olanaklar sağlanarak özendirici olmayan etmenleri ortadan kaldırmayı amaçlar. Bu planlarda çok değişik türde uygulamaları vardır.⁹⁸

IV- Ücretle İlgili Diğer Kavramlar

1. ÜCRET HADDİ-ÜCRET GELİRİ

Ücret haddi belirli bir zaman parçası içinde belirli bir üretim birimi başına ödenen ücreti gösterir. Ücret geliri ise iş süresi ile ücret haddinin çarpımına eşittir.⁹⁹

2. ÜCRET-İŞÇİLİK MALİYETİ

Ücretler, çalışılan iş saatine veya yapılan mamul birimine veya her ikisine göre hesaplanır. Halbuki işçilik maliyeti mamül ünitesi başına işçilik masrafı ile ölçülür.¹⁰⁰

3. NAKDİ-REEL ÜCRET

Nakdi veya nominal ücret, ücretin cari ülke parasıyla ifade edilen değeri, reel ücret ise, veri fiyatlar sayesinde, nominal ücretin sahip olduğu satınalma gücünü gösterir ve zaman ve mekan itibarıyla ücret karşılaştırmalarında kullanılır.¹⁰¹

⁹⁸ ATAAY, Ücret..., s.153.

⁹⁹ ZAIM, s.162.

¹⁰⁰ ZAIM, s.165.

¹⁰¹ ZAIM, s.165.

V- Ücret Verimlilik İlişkilerine Etkileri Açısından Tarihsel Ücret Teorileri

Ücret teorileri, ücretin oluşumunu daima bir gelir dağılımı problemiyle birlikte düşünmüştür. Ücret teorileri, ücretin seviyesini belirleyen esasları ve sebepleri araştırır. Ancak konumuz açısından önemli olan ücret politikaları ise işgücü piyasasında olması lazım gelen ücret oluşumu sürecini sonuca yaklaşıtııcı bir şekilde düzenleme politikasının tedbirlerini ve yollarını araştırır. Özellikle günümüzde verimliliğin ücret politikaları için yön verici bir esas olarak önemle durulduğu ve devamlı bir şekilde tartışma konusu edildiği göze çarpmaktadır.¹⁰² Bu bakımdan ücret-verimlilik ilişkisine çeşitli açıdan yaklaşan ücret teorilerini dört başlık altında kısaca özetlememiz mümkündür.

1. KLASİK ÜCRET TEORİLERİ

Bunlardan “Asgari Geçim Haddi” teorisi uzun vadeli makro ekonomik reel ücret seviyesini açıklamaktadır. Bu teoride ücret seviyesi ile nüfus ve uzun vadeli emek arzı arasında bir ilgi ve karşılıklı etkinin mevcut olduğu belirtilmektedir. Teori, uzun vadede reel ücretlerin seviyesini belirleyici faktör olarak asgari geçim haddi yerine daha çok iktisadi verimlilikteki artış gösterilmektedir. Bu bakımdan ücretlerin asgari geçim haddine göre oluşturduğunu ileri süren bu teori verimliliğe dayalı ücret politikasının kurulabilmesi için ancak bir ilk yaklaşım olarak ileri sürülebilir.¹⁰³

Ücret fonun teorisi ise ücret verimlilik ilişkisi açısından günümüzde pek bir anlam taşımamaktadır. Sabit olan ücret fonu verimliliğe ve çalışanların sayısına göre artıp, azalabilir. Ayrıca sendikalar toplu pazarlık yoluyla ücret fonunu genişletebilirler.¹⁰⁴

2. MARJİNAL PRODÜKTİVİTE TEORİSİ

Marjinal Prodüktivite Teorisi, mikro seviyede ele alındığında bir istihdam teorisi, makro seviyede ise bir gelir dağılımı teorisidir. Mikro seviyede ele alındığında bir faktörün marjinal prodüktivitesi: belli bir faktör seviyesinde (mesela belli ücret seviyesinde) istihdam edilecek faktör miktarını (mesela emek) tayine yarar. Makro

¹⁰² AKSU, s.42.

¹⁰³ AKSU, s.44.

¹⁰⁴ Klasik Ücret Teorileri için Bkz: ZAİM, s.175; TALAS, s.10.

açından ise faktör fiyatını faktörün marjinal prodüktivitesi tayin eder.¹⁰⁵ Bu teoriyi savununlara göre ücretler bizzat emeğin üretim gücüne göre belirlediğini söylemişlerdir. Başka bir deyişle işçinin ücreti, onun emeğinin verimliliği ile ödenir. Bu verim işçinin ücretinin ölçüsünü verir.¹⁰⁶ Aynı zamanda bu teori ücret artışlarında verimliliği esas alan ücret teorilerinin ilkidir. Böylece verimliliğe dayanan ücret teorisinin ücret politikası olarak günümüzde esaslı bir role sahip olmasında daha sonraları marjinal prodüktivite teorisinin büyük rolü olmuştur.¹⁰⁷

Marjinal Prodüktivite teorisi dayandığı varsayımlar nedeniyle pek çok noktada eleştirilmiştir. Birinci eleştiri noktası teorisinin statik olmasıdır. İkincisi ise oluşan hasılanın faktörler arasında paylaşılacağıdır. Bu paylaşmada faktörlerin verimliliğinin nasıl hangi kritere göre hesaplanacağı belli değildir. Teori varsayımlar dışında doğurduğu sonuçlar açısından da eleştiriye uğratmıştır. Zira faktör fiyatlarının tespiti yani arz yönünün ihmal etmiştir. Oysa teoride marjinal verimliliğin ücreti belirleyeceği söyleniyor, arz yönünü belirtmiyordu. Ayrıca günümüz piyasa mekanizmaların kendi hallerine bırakılmadığı yönünden de teori eleştiriye uğratmıştır.¹⁰⁸ Son olarak ise marjinal prodüktivite teorisinin faktör ile verimlilik arasındaki bağı tek yönlü ele alması eleştirilmiştir. Oysa faktör fiyatı yükseldiği zaman faktörün marjinal verimliliği değişir.¹⁰⁹

3. PAZARLIK GÜCÜ TEORİSİ

Bu teoriye göre ücretler, işçiler ile işverenler arasında yapılan bir pazarlıkla saptanır. Tarafların pazarlık gücü birinci derece önemlidir. Pazarlık gücü teorisinde bir en

¹⁰⁵ Vural F. SAVAŞ, “ Prodüktivite Teorisi Üzerine Bir Deneme”, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimleri Dergisi, C.II, S.1-2, Eskişehir 1966, s.15.

¹⁰⁶ TALAS, s.20.

¹⁰⁷ AKSU, s.45.

¹⁰⁸ ZAIM, s.192.

¹⁰⁹ SAVAŞ, s.25.

yüksek bir de en düşük ücret düzeyleri vardır. Pazarlık bu en yüksek en düşük düzey arasında olur. Ancak bu en yüksek ile en düşük ücret düzeyleri belli değildir.¹¹⁰

Bu teori şu açıdan önemlidir: Şayet, önce çeşitli sektörlerdeki verimlilik artmış ise genel olarak ücretleri arttırmak imkan dahilindedir. Fakat bu teoriyi savunanlara göre ücret artışları verimlilik artışını gerektirir. Ücret işçinin performansını artırır ve işvereni daha rasyonel davranmaya zorlar. Yani önce ücret artışı, sonra verimlilik artışı gerekir. Ancak ürün elastikiyeti zayıfsa, müteşebbisler kar marjlarını düşürmek için ürün fiyatına zam yaptıklarında ücret fiyat yarışı başlar.¹¹¹

4. SATIN ALMA GÜCÜ TEORİSİ

Bu teori, ekonomilerin başarı için ihtiyaç duyduğu yeterli talebi sağlamak amacına yöneliktir. Ekonomi içinde üretilen mallar bu malları üreten işçi ve aileleri tarafından tüketilir. Eğer ücretler ve böylece işçilerin satın alma gücü yükselirse talep ve sonuçta üretim artacaktır. Ücretler ve satın alma gücü düşükse, talep azlığı nedeniyle üretim düşecek ve sonuçta işsizlik oluşacaktır.¹¹²

Ücretlerin yükselmesi, günümüzde satın alma gücünü, talebi ve sonuçta toplam üretimi bu uygunlukla arttıramaz. Ücretlerdeki yükselme genellikle fiyatında yükselmesine yol açar. Ancak işsizlik toplam talepteki noksanlıktan (örneğin ekonomide atıl üretim kaynaklarının bulunması ve işçilere hak ettiklerinden daha az ödeme yapıldığı durumlar gibi) kaynaklanıyorsa bu teori geçerlidir. Bununla birlikte sözü edilen bu durum kalkınmakta olan ülkelerde sermaye isteğindeki eksikliğin işsizliğe neden olduğu açıklamasıyla da ilgili değildir. Çünkü bu ülkede tüm üretim faktörleri zaten yeterli değildir.¹¹³

¹¹⁰ TALAS, s.21.

¹¹¹ AKSU, s.49.

¹¹² ILO. *Wages: A Worker's Education Manual*, Geneva, 1982, s.113.

¹¹³ ILO. *Wages...*, s.113.

Sonuçta bütün ücret teorileri, ücret yükselmelerinin sınırını tayin etmeye çalışmıştır. Ancak bu teoriler, süratli değişen çevre ve dinamik iktisadi değişkenlere değişmiş hatta uygulama imkanı dahi kalmamıştır.

VI- Ücreti Tayin eden Faktörler

Ücreti tayin eden faktörler çok çeşitli ve karmaşık yapıya sahiptir. Ayrıca ülkelerin gerek ekonomik gerek sosyal ve siyasi yapılarında bu faktörleri etkiler. Günümüz iktisat politikalarında ücret, fiyat teorisiyle açıklamaya çalışılıp, bunun yanında işgücü piyasası ve sözleşme taraflarının davranışlarının da incelenmesi gerektiğini belirtir. Arz, talep ve diğer verilerin değişmesinde arz ve talep edenlerin davranışları ücret oluşumu için belirleyici faktörlerdir. Ancak günümüzde ücret seviyesi piyasa kurallarıyla belirlenemez, devlet bu piyasaya çeşitli şekillerde (asgari ücret, tahkim, uzlaştırma) müdahale eder. Ayrıca ücret seviyesi iktisadi piyasalardan etkilenen ve çeşitli şekillerde iktisadi faaliyetle bulunan insanın hareketlerine ölçülü bir şekilde etki eden sosyal, hukuki, sosyolojik ve politik faktörler tarafından da tayin edilir.¹¹⁴ Buna göre ücreti tayin eden faktörleri iki ana grupta toplayabiliriz.

Ekonomik faktörler: Ekonominin gelişme seviyesi, istihdam hacmi ve oranı, iktisadi konjonktür, sermayenin maliyeti, işgücü verimliliği, enflasyon, karlılık firma ölçeği, dış ticaret haddi vb.

Kuramsal faktörler: Ülkedeki mevcut toplu pazarlık düzeninin toplu pazarlık tarafların güçleri, sendikalaşma oranı, kanuni asgari ücretlerin, toplu pazarlığa devletin müdahaleleri, toplu iş sözleşmelerinin süresi ve yapıldığı sektör ve diğer faktörler olarak sayabiliriz.

Ancak hemen belirtmek gerekir ki bu sayılan faktörler ücreti tayin eden faktörleri tam olarak yansıtırız. Ülkeden ülkeye, bölgeden bölgeye, sektörden sektöre göre değişebilir.

¹¹⁴ AKSU, s.59.

VIII- Ücret Tespitinde Başlıca Kriterler

Toplu Pazarlıkta taraflar ücret müzakerelerinde bazı kriterler kullanılır. Ancak hiçbir kriter tek başına yeterli olmaz ve taraflar objektif olarak belirli bir kriter üzerinde anlaşamazlar. İşçi sendikaları ücret artış taleplerini örneğin, enflasyona, artan verimlilikten işçilerinde yararlanılmasına, yüksek kardan pay alma vb. gibi faktörlere dayandırılır. Aynı zamanda işverenler ise ücret müzakerelerinde, düşük verimliliği, maliyet artışını, düşük karı vb. gibi faktörleri kullanırlar.

Ayrıca ücretlerinin tespitinde kullanılan kriterlerin yanında tarafların pazarlık gücü, toplu pazarlık strateji ve taktikleri de ücret tespitinde önemlidir.

Toplu pazarlıkla taraflar genellikle şu kriterleri kullanırlar; Hayat Pahalılığı, Enflasyon, işgücünün verimliliği, işverenin ödeme kapasitesi, ücret farklılıkları, iktisadi konjonktür ve ekonomik durum, ücretlerin genel düzeyi, karlılık, fiyat endeksleri vb.¹¹⁵

¹¹⁵ Ayrıntı için Bkz. Mete TÖRÜNER-Kuvvet LORDOĞLU, Çalışma Ekonomisi, s.183; Gülay KAYA-Serpil ÖZDAMAR-Ayşe AKKÖK, Türkiye’de Pazarlık Sisteminde Yol Gösterici Faktörler, MPM Ya. No. 196, Ankara, 1975 s.5.

İkinci Bölüm

VERİMLİLİK-ÜCRET İLİŞKİSİNİN KURULMASI VE TÜRKİYE'DE UYGULAMANIN İNCELENMESİ

§.1. VERİMLİLİK-ÜCRET İLİŞKİSİ

I-Verimlilik-Ücret İlişkisi Kavramı

Günümüzde ücret artışlarının düzeyini saptamada yararlı optimal bir yöntemin bulunması konusu çok önem kazanmıştır. Bu bakımdan verimlilik-ücret ilişkisinin kurulması, verimlilik ölçme ve analizi konularındaki çalışmalarda gün geçtikçe artmıştır.¹¹⁶

Bu konudaki yoğun çalışmalar savaş sonrası enflasyonist baskıların doğurduğu sorunlarda ve bazı ülkelerde elde edilen yüksek verimlilik artışı nedeniyle özellikle İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra başlamıştır. Bu sorunların nedeni, işçi sendikalarının yaptığı baskılar, piyasa mekanizmasının işlevindeki aksaklıklar, verimlilikte meydana gelen artışların bölümünde uygulanan değişik yöntemler ve uygulanan ücret politikalarıdır. Bu yöndeki çalışmalar, genel olarak, ücretlerdeki ortalama artışın ekonominin genel verimliliğindeki ortalama artıştan yüksek çalışmasını sağlama ya yönelik olmuştur.

¹¹⁶ Gülay KAYA, "Toplu Pazarlık ve Verimlilik ve Ücret Artışı İlişkisi" MPM, Türkiye'de toplu Pazarlık Siteminde Yol Gösterici Faktörler Semineri" MPM Ya. No. 198, Ankara, 1976, s.64.

Verimlilik ve Ücret İlişkisini uygulamaya yönelik çalışmalar ilk olarak ABD'de Clark Kerr, Leifmann Keil ve Holnen Balkan gibi bir grup ekonomistin saat başına genel ekonomide verimlilik değişmelerini toplu sözleşme için bir ölçü olarak kullanılmasını teklif etmesiyle başlamıştır.¹¹⁷

Verimlilik-ücret ilişkisi ücret artışlarına bir üst sınır çizme amacına yöneliktir. Buradaki temel görüş üretilenden fazlasının dağıtılamayacağıdır. Verimlilik-ücret ilişkisi iki normdan hareket etmektedir.¹¹⁸ Bunlar şöyle ifade edilebilir:

Ekonomide gelirlere paralel olarak mal ve hizmet arzı da artarsa, oluşturularak ele satın alma gücü fiyatlarda artışa neden olmayacaktır.

Ücret artışlarıyla orantılı şekilde üretimde bir artış hasıl olursa, müteşebbisler malların fiyatlarını arttıramayabilirler.

Daha açık bir şekilde ifade etmek gerekirse, verimlilik artışlarına uygun ücret artışları hiçbir zarar görmez, hatta genel fiyat düzeyide bundan etkilenmez. Reel milli geliri R_r , Parasal milli geliri R_m ile gösterilirse, herhangi bir t zamanında fiyat endeksleri:

$$P = \frac{1 + \frac{\Delta R_m}{R_m}}{1 + \frac{\Delta R_r}{R_r}} \cdot 100$$

olacaktır. Verimlilikte meydana gelen artışların dağıtılması halinde fiyatların istikrar içinde kalabilmesi için:

$$\frac{\Delta R_m}{R_m} = \frac{\Delta R_r}{R_r}$$

olması gerekir. Başka bir şekilde W ücretler toplamını, w ücret hadlerini, L istihdam oranını, Y toplam parasal milli geliri, P fiyatlar seviyesini, y ise toplam reel milli geliri ifade ederse:

¹¹⁷ AKSU, s.69.

¹¹⁸ İlker PARASIZ, Ücret Teorisi (Modern Yaklaşım), Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa, 1994, s.200.

$$\frac{W}{Y} = \frac{wL}{Py} = \frac{W}{Y} \cdot \frac{y}{L}$$

olacaktır. Ücretlerin milli gelir içindeki payının (W/Y) ortalama işgücü verimliliği (y/L) tarafından bölünen reel ücret (w/Y) oranına eşit olacağını göstermektedir.¹¹⁹ Eğer ücret artışları işgücü verimliliğindeki artışa uygun olursa, bu verimlilik artışından doğan ilave para, mal ve hizmetler denge dışı kalacak ve fiyatlar genel seviyesi etkilenmeyecektir. Yani ücret artışları verimlilik artışlarına uygun olursa milli gelir içinde ücretlerin payı artacaktır. Eğer ücret artışları verimlilik artışlarını aşarsa iki şey olabilir. İşverenler mal fiyatlarına zam yapmaz ise kar marjları olabilecektir. Karların azalması halinde de muhtemelen özel yatırımlar gerileyebilecek, buna bağlı olarak ekonomik büyüme yavaşlayarak, sonuçta da milli gelir bundan olumsuz etkilenmektedir. Diğer durumda müteşebbisler malların fiyatlarını arttırarak kar marjlarını muhafaza etmeye çalışabilirler. Dolayısıyla ücret artışlarıyla sağlanan bu ilave gelir, genel fiyat düzeyinin artmasıyla tekrar giderilecektir. Verimliliği aşan ücret artışlarıyla nominal ücret artarak, reel ücret değişmeyecektir. Çünkü verimlilikte bir artış olmadan veya verimliliği aşan bir şekilde ücretlere zam yapılırsa ekonominin bundan olumsuz etkileyebileceği ve genel fiyat düzeyinin yüklenebileceği ortaya çıkmaktadır.

Özellikle işgücü verimliliğinin arttığı ve tam istihdamda bulunan ekonomilerde ücret artışları verimlilik artışlarının üzerine çıkmamaktadır.¹²⁰

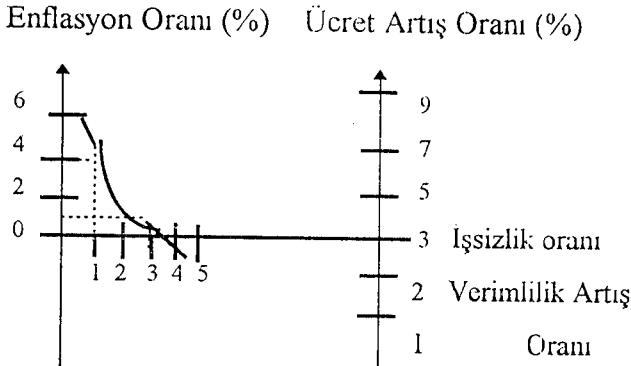
Verimliliği aşan ücret artışlarının enflasyona yol açmasını Şekil 2'deki Philips eğrisi üzerinde daha iyi bir şekilde görülebilir.

¹¹⁹ PARASIZ, s.201.

¹²⁰ AKSU, s.73.

Şekil 2

PHILIPS EĞRİSİ



Kaynak: Ergül HAN, İktisada Giriş, Eskişehir, 1994, s.144

Şekilde de görüldüğü gibi % 3'lük bir verimlilik artışının, ücretlere yansması halinde bu ücret artışları enflasyona yol açmamaktadır. Ama verimlilik artış oranını aşan ücret artışları (% 4 gibi) enflasyona yol açmaktadır.

Ancak ücret artışlarının sıkı bir şekilde verimliliğe bağlanması çok fazla bağlanması çok fazla eleştirilere yol açmaktadır. Bu eleştirilere göre, ücret artışlarının verimliliğe bağlanmasının işçilerde verimliliği artırma stresine yol açacağı, bazı işçilerin verimlilik artışlarıyla işlerini kaybedebileceği ve daha fazla ve daha ağır çalışmaya maruz kalabilecekleri belirtilmektedir.¹²¹

Yapılan araştırmalar sonucu Almanya'da 1948'den beri ücret artışları ile verimlilik artışlarının uzun dönemde paralellik gösterdiği tespit edilmiştir. Ancak işgücü verimliliği, ücret artışları için daima ve bütün şartlarda tek ve geçerli ölçü olarak kabul dilmemelidir. Çünkü uygulamada görüldüğü gibi verimlilikte düşmelerde olabilir. Bu

¹²¹ TALAS, s.67.

yüzden ücretlerin her zaman aynı yönde hareket edeceğini söylemek pek doğru sayılmaz.¹²²

Verimlilik-Ücret ilişkisini, OECD Genelinde İncelenecek olursa, reel olarak işgücü verimliliği ve ücretler artmış, işgücü maliyeti azalmıştır. Bunun nedenlerinden biri de Avrupa birliği'ne üye ülkelerin işçi, işveren ve hükümet tasarruflarının 1987 yılında aldığı ortak bir karardır. Bu karara göre kişi başına reel işgücü maliyeti artışının, verimlilik artışından daha düşük düzeyde tutulması ve ücret artışlarının ılımlı olması benimsenmiştir.¹²³

Tablo 2

**OECD ÜLKELERİNDE VERİMLİLİK- ÜCRET- İŞGÜCÜ
MALİYETİNDEKİ REEL ARTIŞLAR**

Ortalama Yıllık Reel Artış (%)	Bir Önceki Yıla Göre Reel Artış (%)			
	1990	1991	1992	1993
1980-89				
İşgücü 1,6	1,3	1,0	1,3	1,8
Verimliliği				
İşgücü Maliyeti -0,8	0,5	0,1	-0,4	-0,6
Giydirilmiş 1,0	1,4	1,2	1,3	1,3
Ücret				

Kaynak: OECD Economic Outlook June 1992'den TİSK, XIX. Olağan..., s.189

Not: veriler kamu hizmeti hariç tüm ekonomiyi temsil etmektedir.

¹²² AKSU, s.73.

¹²³ TİSK, XIX, Olağan..., s.190.

Verimliliğin ücretlerle ilişkilendirilmesi konusu çok geniş bir kapsama sahip olup ölçülemeyen bir sürü faktörü de içerir. Özellikle işletme düzeyinde bu ilişkinin saptanması için bütün işçilerin özendirilmesi ve işbirliğini gerektirir.¹²⁴

Verimlilik-ücret ilişkisinin temelinde ücret artışlarının verimlilik kriterine göre ayarlanması bulunur. Uygulamada verimlilik kriteri işgücü verimliliği veya kişi başına katma değer esas alınarak yapılır. Verimlilik-ücret ilişkisi çeşitli şekillerde kurulduğu zaman pazarlık verimlilik kriterinin tespiti ve ölçülmesi verimlilik artışından nasıl ve hangi oranda tarafların pay alacağı konularında yapılır.

Buraya kadar anlatılan bu ifadelerinden de anlaşılacağı gibi verimlilik-ücret ilişkisinin kurulması zor ama imkansız da değildir.

II- Verimlilik-Ücret İlişisine Tarafların Etkileri

1. İŞÇİ SENDİKALARI VE VERİMLİLİK

Verimlilik-ücret ilişkisi konusuna sendikalar temelde Toplu Pazarlık süreci içinde ve dışında verimliliği etkileyerek katılırlar. Klasik Teori sendikaların ücret etkisinin kaynakların yanlış dağılımına yol açarak daha yüksek nitelikli işçileri ve sermayeyi, daha yüksek marjinal ürün kullanımından daha düşük marjinal ürün kullanımına kaydırıldığını iddia eder. Bunun sonucunda, üretim ve tüketimde ekonomi çapınca verimsizlik ortaya çıkacaktır. Sendikaların faaliyetlerin; aynı zamanda, görece ücret etkilerinden daha büyük üretim kayıplarına yol açtığı vurgulanır.¹²⁵ Neoklasik teoriye göre ise sendikalı kesimin verimliliğinin sendikasız kesime göre yüksek olması sürpriz değildir. Çünkü sendikaların ücretleri arttırılmasına karşın yönetimin işgücü başına daha yüksek sermaye e daha kaliteli işçiler kullanarak verimliliği yükselterek cevap vermesi beklenir. Böylece neoklasik teoriye göre sendikalı kesimde verimlilik artmış olacaktır.¹²⁶

¹²⁴ KAYA, *Toplu Pazarlık...*, s.51.

¹²⁵ Nurcan ÖZKAPLAN, *Sendikalar ve Ekonomik Analizi (Türkiye Üzerine Bir Deneme)*, kavram Yayınları, İstanbul, 1994, s.87.

¹²⁶ Richard FREEMAN-Ames L. MEDOFF, *What do Unions Do*, Basic Books Inc. Publishers, New York, 1984, s.163.

Sendikaların genel olarak verimliliğe etkileri konusunda uyuşmazlıklar olduğundan pozitif ve negatif etkilerini ayrı ayrı inceleyebiliriz.

Sendikaların verimliliği üç yoldan negatif edildiğine ilişkin görüşler vardır. Bunlardan birincisi kısıtlayıcı çalışma koşullarıdır (Featherbedding). Bu kurallar çeşitli şekillerde uygulanabilirler. Sendikaların işçi başına saatlik, günlük üretimi doğrudan sınırlandırabilir. Sendika; zaman tüketici ücreti mallarında ısrar edebilir, gereksiz bir işin yapılması konusunda ısrar edebilir, işçi sayısını gereğinden fazla tespit ettirebilirler, işlerin yaptığı işe ilişkin hukuksal kısıtlamalar getirebilir, (örneğin duvar işçilerinin basit marangozluk işi yapmasını yasaklamak gibi) veya yönetimin işlere işçi almalarını sınırlandırabilirler. İkinci olarak grevler nedeniyle sendikalar verimliliği olumsuz etkileyebilir. Şöyle ki; grev tehdidi nedeniyle firmalar stok birikimi yapmaya çalışırlar. Bunun içinse üretimi artırmak için daha fazla işgücü kullanmak zorunda kalırlar. Sürenin kısalığı nedeniyle kullanılarak niteliksiz işgücü verimliliği olumsuz etkiler. Üçüncü ise sendikanın ücret avantajını kullanarak işgücünün yanlış dağıtımına yol açacaklarıdır. Sendikalı kesimindeki yüksek ücretler nitelikli işgücünün bu kesimde toplayarak, üretim ve işgücü kayıplarına yol açarak genel ekonomik verimliliği olumsuz etkilemektedir.¹²⁷

Sendikaların toplu pazarlık esnasında sadece verim artışına yönelik tartışmalar yerine verimliliğin sonuçlar üzerinde çabalarını yoğunlaştırarak verimliliği etkiler. Sendikaların sadece işgücü verimliliği artırma çabalarına olumsuz bir tavır izlemelerinin nedenleri ise; işgücü verimliliğini arttırıcı çabalar sendikalara göre çalışanların aynı ücret düzeyinde daha çok çalışması, daha fazla çalışmanın sağlık ve iş güvenliğini olumsuz etkileyeceği ve verimlilik artışının daha az işgücü kullanımına yol açacağı gibi endişeleridir.¹²⁸

Sendikaların verimliliği ve ücret verimliliğini pozitif olarak arttırdığına ilişkin çeşitli görüşler vardır. Bu görüşlere göre sendikalar ücret artışlarıyla işvereni yatırım ve teknolojik gelişmeye (daha fazla sermaye veya maliyet azaltıcı teknikler gibi) iterek verimliliği arttırır. Toplu bir ses olarak sendikalar iş güvenliği, yönetsel etkinliği

¹²⁷ BİÇERLİ, s.2.

¹²⁸ TÖRÜNER-LOROĞLU, s.187.

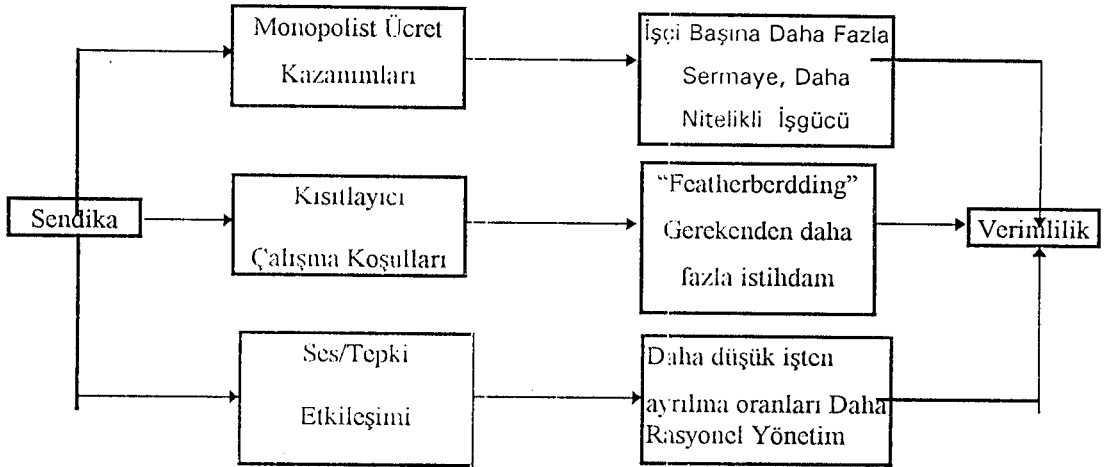
etkilemeleri yoluyla verimliliği yükseltirler. Eğer çalışma şartları iyi değilse işçiler çıkış mekanizmasını kullanarak toplu olarak işten çıkarlar. Sendikalar ses mekanizması yoluyla işçiler ve işveren arasında iletişim kurarak şikayetleri gidermeye çalışır.

Sendikaların işi bırakma ve işçi devir oranını düşürdüğü yolunda yoğun bir gözlem vardır. (Örneğin yüksek avantajı gibi) Bu yolla sendikalar yeni işçilerin işe alma ve yetiştirme maliyetlerini düşünerek verimliliği artırırlar. Yine sendikalar işçileri işe alma ve işten çıkarmalarda kıdem esasını kullanarak işçilere güven verirler. Bu güven ayrıca gayri resmi eğitimle diğer işlere de aynen aktırılır. Bu güven hissidi işgücü kalitesi ve verimliliğini artırır. Şöyle ki firmalar yüksek ücret taleplerini karşılamak ve karlılığı korumak için daha nitelikli işgücü, yeni üretim metotları kullanma, işgücü performansını daha iyi değerlendirme gibi yollara başvururlar. Sonuçta yönetim performansı artarak verimlilik olumlu yönde etkilenir.¹²⁹

Buraya kadar anlatılan sendika verimlilik etkisini Freeman ve Medoff'un aşağıdaki modeli yardımıyla özetlememiz mümkündür.

Şekil 3

SENDİKA VE VERİMLİLİK



Kaynak: FREEMAN-MEDOFF, s.163.

¹²⁹ BİÇERLİ, s.3.

Bu modele göre sendikalar, firmanın verimliliğini, sendikasız kesim firma verimliliğinin doğru taşıır. Sendikalar firma verimliliğini iki yoldan olumlu etkiler. Sendikalar monopol olduklarından ücretleri yükseltirler. Firma buna karşılık olarak işgücü başına daha fazla sermaye ve daha kaliteli işgücü başına daha fazla sermaye ve daha kaliteli işgücü kullanarak verimliliği arttırmaya çalışın. İkinci yolda ise, yönetim sendikalarının sesine karşı tepki göstererek “Şok etkisi” ile yönetimin teknik verimsizlik ya da eksiklerini gidermeye çalışarak verimliliği artırır. Kısıtlamayı çalışma koşullarıyla sendikanın verimliliği olumsuz etkilemeye yol açabileceği kabul edilirken, bunun rekabetçi piyasalarda uzun sürmeyeceği belirtilir.¹³⁰

Sendikaların verimlilik üzerine etkisini araştıran ampirik çalışmaların oldukça yalın bir geçmişi vardır. Çalışmaların bir kısmının bulgularına göre sendikaların etkisi pozitifdir, (genellikle ekonomi çapında) bir kısmı negatiftir (genellikle endüstri bazlı), bir kısmında ise ilişki önemsiz çıkmaktadır. ABD Merkezli bu çalışmalarda genel sonuç pozitif olmasına rağmen, sendikaların firmaları daha verimli kıldığı düşüncesi, verimliliği arttıran mekanizmalar izale edilebilir ise daha ikna edici olacaktır. Pozitif sendika verimlilik etkisi, sendikalı-sendikasız ücret farklarının olduğu endüstrilerde daha açık ortaya çıkmaktadır.

Aynı zamanda rekabetçi güçlerin var olduğu endüstrilerde de pozitif verimlilik etkisi daha büyüktür. Freeman ve Medoff'un yaptığı araştırmada (1950-80 Arası) ise sendikalaşma oranının yüksek olduğu dönemlerde, verimliliğinde yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.¹³¹ İngiltere'deki 52 mühendislik firmasını kapsayan mikro düzeydeki analizde ise, sendika verimlilik etkisinin basit bir ilişkiden çok, kompleks doğrusal olmayan bir ilişki olduğu saptanmıştır: yani tahmin edilen toplam etki negatif bile olsa, makul düzeyde sendikalaşma verimliliği etkileyebilmektedir.

ABD'de hastanelerde yapılan araştırmaya göre sendika hastanelerin yüksek ödemesine rağmen sendikasız hastanelere göre daha verimli olduğu ortaya çıkmıştır; dolayısıyla sendikaların verimlilik artışını mutlaka azalttıkları söylenemez. Sendikaların

¹³⁰ FREEMAN-MEDOFF, s.164.

¹³¹ FREEMAN-MEDOFF, s.172.

verimliliği olumsuz yönde etkilediğine ilişkin araştırmada (örneğin zaman seviyesiyle sendikalı işçilerin daha az verimli olduğu gibi) mevcuttur.

Bu yüzden sendika verimlilik etkisinin ortalama olarak pozitif olabileceği gibi negatif olması da mümkündür.¹³²

Sendikalar verimlilik-ücret ilişkisi konusunda doğal olarak ücretlerde etkilenir. Özellikle sendikaların yoğun olduğu eksik rekabetçi endüstriler de ücret oranları daha yüksektir. Bunun nedeni sendikaların yoğun olduğu sektörlerdir. Firmaların ölçekleri ve üretim teknikleri ile ilgilidir.¹³³ Zaten geleneksel toplu pazarlık sürecinin en temel konusu da ücretlerdir. Böylece sendikalar verimlilik-ücret ilişkisi konusunda ücretleri yükselterek, işvereni daha etkin ve verimli olmaya zorlarlar. Sendikaların verimlilik-ücret ilişkisi konusunda emel tezleri de önce ücretlerin yükseltilmesi ve böylece işçilerin yüksek daha verimli olacakları şeklindedir.

2. İŞVENLER VE VERİMLİLİK

İşverenlerde verimlilik ücret ilişkisine her iki açıdan da etki ederler. İşverenler tıpkı sendikalar gibi ücretleri yükselterek (etkin ücret teoremleri) ve doğrudan verimliliği arttırarak verimliliği etkilerler.

A. İşverenlerin Etkin Ücret Teoremiyle Verimliliği Etkilemesi

Ücret değişiklerinin verimliliği etkileyebileceği varsayımı üzerine kurulan teorilere “Etkin Ücret Teorileri” denilmektedir. İşverenler ücret değişimlerinin marjinal verimliliği değiştirebileceği ihtimalini gözönüne alarak işgücü talep eğrisinin yerini değiştirebilirler.¹³⁴

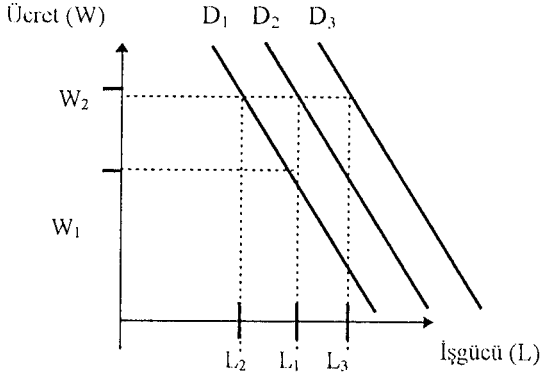
¹³² ÖZKAPLAN, s.90.

¹³³ M. Kemal BİÇERLİ, *Sendikaların Ekonomik Analizi Ve İşgücü Gelirleri üzerindeki Etkileri Türkiye Uygulaması*, Anadolu Üni. Ya. No. 707, Eskişehir, 1992, s.71-106.

¹³⁴ BİÇERLİ, *Ders...*, s.108.

Şekil 4

İŞGÜCÜ TALEBİ VE ÜCRETLER



Kaynak: BİÇERLİ, Ders..., s.108.

Şekil 4’de başlangıç üretiminin W_1 ve istihdam L_1 olduğunu varsayalım. Ücret W_1 ’den W_2 ’ye yükseldiğinde yüksek ücret normalde beklediğimiz gibi istihdamı L_2 ’ye geriletmeyecektir. Bunun yerine ücretlerin yükselmesi verimliliği artırır, bu da işgücünü talep eğrisi D_1 ’in W_2 ücretinde D_2 veya D_3 gibi bilinmeyen bir yere kaymasına neden olur. W_2 ücret düzeyinde istihdamın ne olacağını ücretlerin verimlilik üzerindeki kesin etkisini bilmeden belirlemek mümkün değildir. Daha yüksek ücret işgücünün marjinal verimliliği üzerindeki etkisine bağlı olarak istihdam seviyesinin azalmasına, aynı kalmasına veya artmasına neden olabilecektir. Rekabetçi işgücü piyasaları ve homojen işgücü piyasaları varsayımı altında işgücü arz ve talebinin kesiştiği noktada denge piyasa ücreti oluşur. Firma bu ücret düzeyinin altında ödeme yaparsa istediği kadar işçi istihdam edemeyecek, üstünde öderse ise birim işgücü maliyeti yükselecektir. Çünkü denge ücret maliyetleri minimize eden ücret olup, bunu aşılması halinde maliyetler artacaktır. Bununla birlikte “heterojen işgücü” ve “ücret-verimlilik bağımlılığı” varsayımları altında firma ücret oranını arttırarak birim işgücü ücret maliyetlerini düşürebilecektir. Konuyu rakamsal bir örnekle açıklarsak; işgücünün tam verimlilik çalıştıklarında her biri belirli bir ürünü 10 birim ürettiğini varsayalım. Saat başı ücretler 5 TL. Olursa, her işçi saat başı 5 TL.’lik ürün üretecektir. (Dengede $MÜG = W$ olması nedeniyle). Bu durumda her işçi firmaya 10 TL/saat’e mal olacaktır. Çünkü firmanın 10 birim üretebilmek için 2 saatlik işgücüne ihtiyacı vardır. Bunun bedeli de $5 \text{ TL} \times 2 = 10 \text{ TL}$ ’dir. eğer firma saatte 8 TL ödeyerek

işgücünü tam bir etkinlikle çalıştırılıp 10 birim üretebileceğini keşfederse, birim işgücü maliyeti 2 TL. düşerken ($10-2 = 8$ TL.) ücret oranı 3 TL. yükselecektir ($8-5=3$).¹³⁵

İktisatçılar bu temel etkin ücret düşüncesine dayanan çeşitli modeller oluşturmuşlardır. Beslenme modeli, reel ücret seviyelerinin artmasıyla işçilerin fiziksel ve zihinsel enerjilerini, yani verimliliklerini arttırabileceğini savunur. Kaytarma Modeli, işçilere ödenen ücret düzeyini yükselterek, işten kaytarmanın fırsat maliyetlerini de arttırarak, işgücünün daha verimli olmasını amaçlar. Böylece birim işgücü maliyeti düşer. İşçi devri Modeli ise piyasa üretiminin üzerinde bir ücret ödeyerek işçilerin işi bırakma maliyetlerini yükseltmeyi amaçlar. Böylece hem işi bırakma ihtimali düşecek hem de yeni işçilerin eğitim gibi maliyetlerde azalacak ve verimlilik olumlu yönde etkilemektedir.¹³⁶

B. İşverenlerin Ücret Dışı Faktörlerle Verimliliği Etkilemesi

Firmanın temel yönlendirici ve sahibi olan işverenler şüphesiz verimliliği doğrudan etkiler. İşverenler ~~verimlilik-ücret ilişkilerinde~~ daha nitelikli işgücü başına daha fazla sermaye kullanmak gibi yöntemlerle verimliliği arttırmayı amaçlar. Böylece kendi konularında artacaktır. Ancak işverenler verimliliğin paylaşılmasında verimliliği daha düşük göstererek kendi paylarını arttırmak gibi bir yöntem izleyebileceklerini savunan görüşlerde mevcuttur.

3. ENDÜSTRİYEL İLİŞKİLER SİSTEMİ VE VERİMLİLİK

Bir ülkede verimliliğin kamu yönetimi ve kurumlarını, işveren ve kuruluşlarını işçileri ve kuruluşlarını doğrudan ilgilendirdiği genel kabul görmüş bir durumdur. Endüstri ilişkiler sistemi hem ücret ve verimliliği doğrudan etkiler, hem de onlardan etkilenir. Bu konuda en önemli nitelik endüstri ilişkiler sisteminde; toplu pazarlığın nasıl geçtiği ve bağtlandığı hususudur. Endüstri İlişkiler sistemin güçlü ve yerleşik olması, üçlü (işçi-işveren-devlet) veya ikili (işçi-işveren) diyologuyla kararların alınması ve

¹³⁵ BİÇERLİ, Ders..., s.108.

¹³⁶ BİÇERLİ, Ders..., s.111.

endüstriyel ilişkiler sistemin yeni düzenlemelere olanak vererek nitelikte olması verimlilik-ücret ilişkisini olumlu yönde etkiler.¹³⁷

III. Verimlilik-Ücret İlişkisinin Kurulması Konusunda Tarafların Görüşleri

1. İŞÇİ SENDİKALARININ GÖRÜŞLERİ

İşçi sendikaları verimlilik-ücret ilişkisinin doğal anlamı olan verimlilik artışından işçilerin pay ayrılması gerektiğini savunmaktadır. Bu da ücret artışı şeklinde olur. Hatta sayıları çok az olmakla beraber ücretlerin direkt olarak verimliliğe dayandırılmasını savunan yabancı işçi sendikaları vardır. Tabii bu görüşlerini savunurken bazı garanti önlemleri bir değişme olmaksızın verimlilik artışı meydana geldiğinde bundan işçinin pay almasıdır.¹³⁸

Ülkemizdeki işçi sendikaları verimliliğinin ücretlerle ilişkilendirilmesi konusuna olumlu bakmalarını ancak bunun için gerekli altyapının hazır olmadığını savunmaktadır. Özellikle tespit yöntemlerinin belli olmadığı ve artan verimliliğin paylaşımında işveren istismarı olabileceğini belirtmişlerdir.

2. İŞVEREN KESİMİN GÖRÜŞLERİ

İşveren kesimi verimlilik-ücret ilişkisinin kurulmasını şiddetle savunurlar. Verimlilik artışı var ise ücret artışından söz edebilmek gerektiğini ileri sürerler.¹³⁹ özellikle ücretlerle ilgili seminer ve toplantılarda ve yayınlarda ileri sürdükleri fikirleri hep bu yöndedir. Bu konuda TİSK'in görüşleri ise şöyledir: verimlilik-ücret ilişkisinin kurulması günümüzde gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin üzerinde örnek durduğu bir konudur. Günümüzde yaygınlık kazanan görüşe göre sözleşme görüşmelerinde ücret artışları verimlilik artışları esasına bağlanmalıdır. Aksi halde, verimliliğe dayanmayan her

¹³⁷ Sema ÖZÇER-Nurdan ILGAZ, Verimlilik sözleşmeleri ve Türkiye'de Uygulama İmkanları, MPM Ya. No. 395, Ankara, 1989, s.64.

¹³⁸ KAYA, Toplu Pazarlık..., s.73.

¹³⁹ KAYA, Toplu Pazarlık... s.74.

ücret artışı, enflasyon artışının bir itici gücü olarak refah artışı işverene hem ülke hem de dünya piyasasında rekabet imkanı sağlayacaktır.¹⁴⁰

IV. Verimlilik-Ücret İlişkisinin Kurulmasının Faydaları

Verimlilik-ücret ilişkisinin kurulması işçi ve işverenin verimlilik etrafında birleşmeleri demektir. Bu ilişkilerin kurulması özellikle emek-yoğun endüstrilerde kısa sürede sonuç verir. Çünkü bu tip endüstrilerde işgücü maliyetin yüksek oluşu ve bu maliyetlerden tasarruf sağlama nedeniyle kolaylıkla kurulabilir.¹⁴¹

Verimlilik-ücret ilişkisi kurulması işçi, işveren ve genel ekonomiye çeşitli şekilde fayda sağlar.

İşçiler için, verimlilik-ücret ilişkisi kurulmasıyla sağlanan ücret artışları, onun hayat standardını yükselterek ve iş verimine olumlu katkıda bulunmasını sağlayacaktır. Yine daha fazla ücret artışı daha fazla iş güvenliğinin, daha az istikrarlı bir ücretin daha fazla sosyal yardımın, daha rahat ve huzurlu bir çalışma ortamının sağlanması demektir. Ayrıca maliyet düşüşleriyle sağlanacak fiyat indirimlerinde bir tüketici olarak yararlanabilirler.¹⁴²

İşverenler için artan verimlilikten pay alma daha düşük maliyet, daha fazla çıktı elde etmek, fazla mesainin azalması, daha az grev, daha etkin bir ücret yapısı, işçilerin verimlilik şuru kazanmaları, teknolojik değişime karşı direncin azalması, işçilerin düşüşleriyle sağlanacak rekabet gücünün artması gibi nedenler sayılabilir.¹⁴³ Ayrıca artan verimlilikten işçilerin paya ayacağını bilmeleri onları makine ve teçhizatı daha ekonomik şekilde kullanmaya itecektir. Firma, bu ücret politikası sayesinde endüstriyel değişmelere daha kısa sürede uyum sağlayacaktır. Böylece teknolojik değişme ile değişen üretim

¹⁴⁰ TISK, AT ve Türkiye'de..., s.24.

¹⁴¹ KAYA, Toplu Pazarlık..., s.74.

¹⁴² KAYA, Toplu Pazarlık..., s.74.

¹⁴³ KAYA, Toplu Pazarlık..., s.75.

planlaması içinde işçilerin yer değiştirmesi ve pahalı ve hassas makine teçhizatın daha etkin kontrolü ve kullanımında sağlayacaktır.¹⁴⁴

Genel ekonomi açısından, verimlilik-ücret ilişkisinin kurulması ekonomik büyümeyi hızlandırır. Ekonomik büyüme ise kıt olan üretim kaynaklarının daha etkin kullanılması demektir. Böylece kıt olan işgücünden de daha etkin yararlanma sağlanır. Verimlilik-ücret ilişkisinin kurulması, verimlilik artışları meydana getirerek fiyatlarda tedrici düşmelere yol açar. Tam rekabetin söz konusu olduğu hallerde verimlilikte artışlar maliyeti düşürür. Bu da arzın dolayısıyla istihdamın artması demektir.¹⁴⁵

V. Verimlilik-Ücret İlişkisinin Kurulmasında İşgücü Verimliliğinin Temel Verimlilik Kriteri Olarak Seçilmenin Nedenleri

Aslında işgücünün evrensel bir üretim faktörü oluşmasında öte temelde işgücü verimliliğinin seçilmesini nedeni, diğer üretim faktörlerine göre kolaylıkla ölçülmesi ve en önemli maliyet olmasıdır.¹⁴⁶ Eğer istatistiki açıdan işgücü verimliliği anlamlı sonuçlar vermese yukarıda söylenenler kolaylıkla bir kenara atılabilirdi.

MPM'nin bu konuyla ilgili yaptığı çalışmada ise işgücü verimliliğinin seçilmesinin nedenleri aşağıdaki gibi sıralanmıştır.¹⁴⁷

- Değer oluşturan tek unsur olması,
- Ölçülmesinin daha kolay olması,
- Önemli bir maliyet unsuru olması,
- İşgücünün, organizasyon önemli bir unsuru olması,
- İktisadi gelişme politikası yönünden önem arzemesi.

Konuya makro iktisat ve iktisadi gelişme politikası yönünden bırakılırsa, işgücü verimliliğinin seçilmesinin nedeni şöyle açıklanabilir: Kişi başına düşen satın alma

¹⁴⁴ TISK, AT ve Türkiye'de..., s.24.

¹⁴⁵ TISK, AT ve Türkiye'de..., s.24.

¹⁴⁶ AKSU, s.23.

¹⁴⁷ MPM, Endüstri'de Produktivite Ölçüm Metodları, MPM Ya. No. 38, Ankara, 1969, s.34-40.

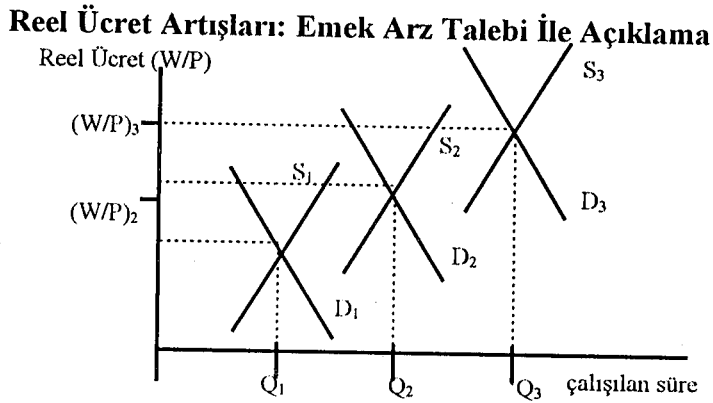
gücünün yükselmesi için, toplam kazançların artması gerekir. Toplam kazançların artması ise işgücü başına düşen fiziki üretimin artması anlamına gelecektir. Bu ise işgücü verimliliğinin artması ile olabilecektir. Böylece işgücü verimliliği ise kişi başına düşen satınalma gücü paralel bir seyir izleyecektir.¹⁴⁸

İşgücü verimliliğinin temel verimlilik kriteri olarak seçilmesinin diğer nedenleri işgücü verimliliğinin reel ücretleri arttırılması, verimlilik artışlarının enflasyona yol açmaması ve verimliliğin istihdama olan olumlu katkısı sayılabilir.

1. VERİMLİLİĞİN REEL ÜCRETLERİ ARTTIRILMASI

Verimlilikteki artış reel ücretlerin ve yaşam standartlarındaki iyileşmelerin temel kaynağıdır.

Şekil 5



Kaynak: BİÇERLİ, Ders..., s.4.

Şekilde emek talebi emek arzından daha hızlı arttığında reel ücret $(W/P)_1$ 'den $(W/P)_2$ 'ye ve $(W/P)_3$ 'e yükselmektedir. Şekil reel ücretlerdeki artışın çalışılan süredeki artışlarla birlikte gerçekleştiğini göstermektedir.

Reel ücretlerdeki artışın bu basit arz-talep modeli ile açıklaması bir sonucu ortaya çıkarmaktadır. Emek talebinin neden arttığı bu artışın temel nedeni emek verimliliğindeki artıştır. A.B.D. örneğinin ele alındığında işçi-saat başına düşen ürün miktarı ile ortalama saat ücreti (geliri) arasında pozitif bir ilişki gözlenebilir. Daha basit bir biçimde ifade etmemiz

¹⁴⁸ KÜÇÜKBERKSUN, s.113'ten Gülten İNCİR, "Verimlilik Nasıl Ölçülür", Aylık Verimlilik Bülteni, MPM Yayını, C. II, s.2 (Şubat 1972), s.39-40.

gerekirse emek verimliliğindeki artışlar emek talebini emek arzına göre daha fazla arttırdığı için ortalama reel ücret artış oranları hızla yükselmiştir.

Toplumun reel üretiminin onun reel geliri olduğu göz önüne alınırsa verimlilik ile reel ücretler arasındaki yolun ilişki sürpriz olarak algılanmaz. Genelde ekonominin bütünü için işçi-saat başına reel gelir ancak işçi-saat başına reel üretim aynı oranda aratabilir. Saat başı daha fazla üretim demek çalışılan her saat için işçilere dağıtılabilecek daha fazla reel gelir demektir. Bunun en basit örneği ıssız adadaki Robinson Crusoe'dir. Crusoe'nun saat başı topladığı Hindistan cevizi sayısı veya yakaladığı balık sayısı onun reel geliri saatlik ücretidir.¹⁴⁹

$$\text{Reel GSMH} = \text{Çalışılan Süre} \times \text{Emek Verimliliği}$$

Yukarıdaki eşitlik reel üretimin çalışılan süre veya emek verimliliğindeki artışa bağlı olarak artabileceğini göstermektedir. Bir başka deyişle Şekil 1'deki toplam ürün mevcut toplam üretim fonksiyonlarında sağa kaymakla (daha fazla çalışma süresi) veya fonksiyonunun yukarıya doğru kaymasıyla (verimlilik artışı) artabilir.¹⁵⁰

2. VERİMLİLİK ARTIŞLARININ ENFLASYONA YOL AÇMAMASI

Her ne kadar enflasyonun nedenleri karmaşık ve tartışmalı olmakla birlikte pek çok iktisatçı verimlilik artışı ile enflasyon oranı arasında bir ilişki olduğunu kabul etmektedir. Diğer şeyler eşitken hızlı verimlilik artışları enflasyon oranını sınırlandırmaya yardımcı olur ve tersinden bakarsak yavaş verimlilik artışı enflasyonun olması gereken ifade edersek verimlilik artışları parasal ücretlerdeki artışları giderek ve birim maliyetleri ile sonuçta ürün fiyatlarındaki artışları sınırlandırır.

Örneğin saat başı parasal ücret 5 TL olsun ve işçiler saat başına 10 birim mal üretsinsin.

¹⁴⁹ BİÇERLİ, s.5.

¹⁵⁰ BİÇERLİ, Ders..., s.5.

Bu durumda birim emek maliyeti (yani birim emek başına düşen emek maliyeti)
 $5/10 = 0,5$ TL.

Eğer ücretler % 10 oranında artarsa (5,50 TL olursa) ve verimlilikte % 10 artarsa (11 birim olursa), bu durumda birim emek maliyeti değişmeyecektir.

$5/10 = 5,50/11 = 0,5$ o halde şu sonucu çıkarmamız mümkündür. Parasal ücret ve verimlilikte meydana gelen aynı oranda artışlar birim emek maliyetinde bir değişmeye neden olmazlar.

Benzeri şekilde şayet parasal ücretlere % 10'luk bir artışa denktir. Yani eğer parasal ücretteki artışlar emek verimliliğindeki artıştan fazla ise birim emek maliyetleri yükselecektir.

Son olarak parasal ücretler değişmezken verimliliğin % 10 arttığını varsayalım. Yani ücret 5 TL iken üretim 11 birbirine yükselirse birim emek maliyeti azaltacaktır. $5/11 = 0,45$ TL. Bu durumda ise eğer verimlilik artışları parasal ücretteki artıştan fazla olursa, bu durumda birim emek maliyeti düşecektir.¹⁵¹

Bu sonuçları çıkarmakla birlikte ücret artış oranı ile emek verimlilik artışı arasındaki ilişkinin enflasyonunun temel nedeni olmadığını belirtmek gerekir. Para arzı, uygun olmayan maliye politik, bekleyişler, arz şokları gibi pek çok diğer faktör ekonomistlere tarafından önemli olarak kabul edilmiştir.

Moneterist ekonomistler reel üretimin artış hızı ile para artışları arasındaki ilişkinin fiyat düzeyindeki değişmelerin başlıca belirleyicisi olduğunu ileri sürerler. Onlara göre para arzındaki aşırı artışlar işgücünün nominal fiyatı olan parasal ücretlerde dahil olmak üzere bütün fiyatların yükselmesine neden olur.

Ancak pek çok iktisatçı en azından kısa dönemde hem talep hem de arz (maliyet) faktörlerinin enflasyona neden olabileceğini ileri sürmektedir. Bu iktisatçılar nominal ücretler ile verimlilik arasındaki ilişkinin fiyat düzeyinin temel belirleyicisi olduğunu savunmaktadırlar.

¹⁵¹ BİÇERLİ, Ders..., s.6.

Birim emek maliyetindeki artışların enflasyona neden olup olmadığı veya sadece enflasyonun göstergesi olup olmadığının daha etraflı bir biçimde tartışılması gerekir. Şu an parasal ücret oranındaki artışlar veri iken emek verimliliği ne kadar yüksekse enflasyon oranının o derece düşük olacağını söylemek yeterlidir.¹⁵²

3. VERİMLİLİK ARTIŞLARININ İSTİHDAMI OLUMLU ETKİLEMESİ

Verimlilik ve istihdam ilişkisine dair batıl inanışlar insanların verimlilik artışının işsizliğe neden olacağı düşüncesine kapılmalarına neden olur. Böyle düşünülmesine neden verimlilik artışı sonucunda belirli bir veri reel üretim düzeyini üretmek için daha az işçiye ihtiyaç duyulacağıdır.

Örneğin eğer bir firma ortalama verimliliği saat başına 10 TL'lik reel üretimine eşit 50 işçi istihdam ederse bu durumda 500 TL değerinde ürün üretilmektedir. Eğer 50 işçinin verimliliği % 25'lik bir artışla 12,50 TL. lik reel ürün değerine yükseltilebilirse aynı miktar ürünü üretmek için 40 işçiye ihtiyacı olacaktır ($500 = 40 \times 12.50$ TL). Dolayısıyla kalacaktır.

Fakat bu anlatım tarzı iki hususu atıldığı için son derece basittir. Bunlar; toplumun ilave üretim isteğinin gözardı edilmesi ve artan verimliliğe bağlı olarak gelirlerin ve toplam talebin artacağı gerçeğidir. Verimlilik artışları sınırlı kaynaklarla daha fazla üretim ve daha çok ihtiyacın karşılanmasını mümkün kılacaktır. Önceki örnek açısından da incelersek verimliliğin % 25 artması toplumun 125 TL değerinde fazla ürün elde etmesini mümkün hale getirir. 50 işçi 500 TL yerine 625 TL'lik ürün üretebilmektedir. ($50 \times 12,50$).

Ancak bu ilave üretimi piyasadan çekecek yeterli talep olabilecek midir? Bildiği gibi verimlilik ile reel ücretler arasında yakın bir ilişki vardır. Dolayısıyla verimlilikteki % 25'lik artışın reel ücretleri artırması beklenir ki bu da toplam talebi arttırarak ilave istihdam imkanlarının doğmasına neden olacaktır.¹⁵³

¹⁵² BİÇERLİ, Ders..., s.7.

¹⁵³ BİÇERLİ, Ders..., s.14.

Verimlilik ile istihdam arasındaki bu pozitif ilişki bütün işkolları için geçerlidir? Bu soruyu cevaplarken (1) ürün talep eğrisinin yeri ürün talep eğrisinin esnekliği verildiğinde endüstrideki verimlilik değişmesi ve istihdam değişmesini incelenmesi gerekir. (2) Talep varsayımları kaldırdığında meydana gelecek komplekslerin belirtilmesi gerekir. (3) endüstriyel verimlilik ve istihdam artışının güncel verilere gösterilmesi gerekir.¹⁵⁴

A. Talep Faktörleri Sabitken Verimlilik-İstihdam İlişkisi

Verimlilik-istihdam ilişkisini öncelikle ürün talep esnekliklerinin farklı olduğu ve talepte kayma olmadığı durumda incelemek yararlı olacaktır.

Yapılan çalışmalar ABD’de ücret oranlarının endüstri (işkolu) verimliliğinden ziyade milli verimlilikte (veya toplam verimlilikle) birlikte hareket ettiğini göstermektedir.¹⁵⁵

Bunun anlamı şudur: İşçi başına üretim işkolundan işkoluna önemli ölçüde değilse de işçi başına ücret bütün işkollarında aşağı yukarı aynı olmaktadır. Bunun sebebi şöyle açıklanabilir.

Eğer ücretler farklı olmaya başlarsa, yani verimliliğin hızlı arttığı işkollarında hızlı yavaş arttığı iş kollarında yavaş artarsa, ücret yapısı farklılaşacaktır. Ücret yapısı farklılaştığında işçiler düşük ücretli, ücretlerin yavaş arttığı işkollarına bırakıp yüksek işler bulmaya yönelirler. Benzeri şekilde işgücüne yeni katılanlar da yüksek ücretli sektörlere yönelirler.

Bu durumda verimliliğin yüksek olduğu işkollarında emek arzının artması ücretleri düşürürken verimliliğin düşük olması işkollarında emek arzının azalması ücretleri arttırılacaktır. Kısaca emek arzı çeşitli işkollarında ücretlerin farklılaşmasını engelleyeceklerdir. Ücretlerin iş kollarından ziyade ülkenin toplam verimlilik trendine bağlı olması işçilerin ücret farklılıklarına duyarlı olmalarından kaynaklanmaktadır.

¹⁵⁴ BİÇERLİ, Ders..., s.14.

¹⁵⁵ BİÇERLİ, Ders..., s.14.

Bu gerçeği akılda tutarak verimlilik-birim emek maliyeti ilişkisini diğer şeyler sabitken bir işkolunda verimlilik-istihdam ilişkisini gösterecek şekilde oluşturulan basit bir rakamsal örnek çerçevesinde incelemek mümkündür.¹⁵⁶

Varsayalım ki

Ekonominin tümü için yıllık verimlilik büyümesi % 3 olsun.

X işkolunda yıllık verimlilik artışı % 6 iken Y işkolunda % 0 olsun.

Her iki işkolunda da ücretler ekonominin verimlilik artışına paralel olarak % 3 artsın.

Bu durumda X işkolunda birim emek maliyeti düşerken Y işkolunda artacaktır. Bütün bunlara ilaveten varsayalım ki birim emek maliyetindeki değişimler aşağı yukarı eşdeğer bir fiyat yükselmesine neden olsun.

Bu durumda X işkolunda fiyatların düşerken Y işkolunda yükselmesini bekleyebiliriz. Talep eğrilerinin esnekliği ve yeri ve olduğunda X işkolunda üretim ve satışlar artarken Y işkolunda azalacaktır.

Sonuçta X işkolunda istihdam artacaktır. Bunun tersine Y işkolunun ürünün fiyatının yükselmesi üretimi ve satışları azaltacağından istihdam azalacaktır. Bu nedenle diğer şeyler eşitken verimliliğin hızlı arttığı işkolları daha fazla işçi istihdam etme eğiliminde iken verimliliğin yavaş arttığı işkolları daha az istihdam imkanı sağlar.¹⁵⁷

İşkollarının tümü için ürün talep şartlarının benzer ve değişmez olduğunu beklemek gerçekçi değildir. Örneğimiz açısından bakarsak X ve Y işkollarında ürünlerine olan talep farklı esneklik özelliklerine sahip olabilir ve bu özellikler “verimlilik artışı ile istihdam artışı arasında pozitif ilişki vardır” genelleştirmesini zayıflatacak şekilde zaman içinde değişebilir. Ürün talep eğrilerinin fiyat ve gelir esneklik ile bunlarda meydana gelen kaymaların verimlilik-istihdamı birbirine bağlayan etki-tepki zinciri üzerinde önemli etkileri vardır.

¹⁵⁶ BİÇERLİ, Ders..., s.15.

¹⁵⁷ BİÇERLİ, Ders..., s.15.

Varsayalım ki X işkolunda verimlilik % 6 oranında artarken ürün fiyatı düşsün. Şayet ürün talebi hem fiyat hem de gelir açısından esnek ise ürün ve istihdamda büyük oranda artmasına neden olacaktır. Bu da istihdamda nispeten büyük bir artış demektir. Benzeri şekilde istihdamda nispeten büyük bir artış demektir. Benzeri şekilde eğer talep gelir açısından da esnek ise, bu ekonomide gelirlerin artması X ürünü talebinde nispeten büyük artışlara neden olacaktır.

Örneğin gelirden meydana gelen % 3'lük bir artış (ki bu bizim iki sektörü hayali ekonomimizde reel gelirin artış hızıdır) talep eğrisini sağa kaydırarak veri bir fiyata % 9-10 daha fazla mal satın alınmasına neden olabilir.

Şüphesiz X işkolunun talep eğrisi gelir artışı dışında başka nedenlerden dolayı sağa kayabilir. Örneğin ürüne yönelik tüketici tercihleri daha kuvvetli olabilir veya ithal ürünlere yönelik kota ve tarifeler tüketici talebini yurtiçi ürünlere kaydırabilir. Burada uygulanmak istenen nokta ürün talebindeki artışların işkolunda üretimi ve dolayısıyla istihdamı arttırdığıdır.

Tersine şayet X işkolunun ürün talep esnekliği hem fiyat hem de gelir açısından inelastik ise üretimde daha küçük artışlar meydana gelecektir. Bu artışlar yeterince küçük olduğunda satışlarda artış nedeniyle meydana gelen genişleme verimlilik artışının ürün başına daha az işçi getirmesi gerçeğini giderecek ölçüde olmayabilir. Bu durumda büyük düzeyde verimlilik artışlarına rağmen X işkolunda istihdam azalabilir.¹⁵⁸

Şayet X malı fakir bir mal ise en kötü istihdam azaltıcı etki meydana gelir. Çünkü ürün talep eğrisinde sola kayma ürün fiyatı düşmesine rağmen istihdamın azalmasına neden olacaktır. Dış rekabetin artırılması veya ikame malların fiyatındaki düşmeler talebin üretimin ve istihdamın azalmasına neden olan gelişmelerdir.

Özetle söylemek gerekirse verimlilik artışının olduğu istihdam artışını sağlayan temel faktörler: ürün talep eğrisinin fiyat ve gelir esnekliği ile temel faktörler: ürün talep eğrisinin fiyat ve gelir esnekliği ile ürün talebini arttıran tesadüfi şartlardır.

¹⁵⁸ BİÇERLİ, Ders..., s.16.

Bunun tersine hatırlanabileceği gibi Y işkolunda verimlilik artışı yoktu ve ürün fiyatları yükselmekte idi. Şayet ürün talebinin fiyat ve gelir esnekliği katı ise ürün fiyatlarındaki bu artışın üretim ve istihdam oluşturacağı olumsuz etki en aza indirilebilir hatta tümüyle giderilir. Öte yandan talep fiyat açısından esnek, gelir açısından esnek değil ise istihdam azaltıcı etki bu durumda daha büyük olacaktır.

Şunu bir kez daha belirtmek gerekir ki ürün talebindeki değişimler artan gelirin üretim ve istihdamı artırıp azaltmasının yanı sıra çok sayıda faktörden kaynaklanabilmektedir.

Şimdiye kadar yapılmış olunan analizi kullanılarak ekonominin çeşitli sektörlerine ayrıntılı bir bakış yapmak mümkündür. Örneğin yüksek sektörlerine ayrıntılı bir bakış yapmak mümkündür. Örneğin yüksek öğretimde, özellikle teaching (öğretme) sürecinde verimlilik nispeten sabittir. Bunun sonucu eğitim maliyetlerini ve harçların artması olmuştur. Ancak yüksek öğretim talebi fiyat yönünden artması olmuştur. Ancak yüksek öğretim kişi başına gelirin büyük bir kısmını masetmektedir.¹⁵⁹

Bunun dışında cam işçiliği, mobilya, nadide çömlek gibi ustalık isteyen işlerde verimlilik neredeyse sabittir. Bu durum söz konusu ürünlerin talebi fiyata karşı esnektir ve bu durum söz konusu ürünlerin toplam üretimin düşmesine neden olmuştur.

Benzeri bir analiz sahne sanatları için yapabiliriz. Pek çok şehirde orkestra ve tiyatrolar özel veya kamu desteğine bağlıdır. Bunun yanı sıra pek çok büyük şehrin mali problemleri sonuç itibarıyla şehirlerin güvenlik, hastane, sosyal hizmetler gibi verimliliği artırmanın güç olduğu hizmetleri sağlayamamasından kaynaklanmaktadır. Kamu çalışanlarının ücreti ekonominin genelindeki maliyeti ister istemez artmış olacaktır. Kamu hizmetlerinin maliyeti ister istemez artmış olacaktır. Kamu bütçelerinde problemin kaynağı yolsuzluk veya bürokratik yanlış yönetiminden ziyade, kamu hizmetlerinde verimlilik artışının düşük olmasıdır.¹⁶⁰

¹⁵⁹ BİÇERLİ, Ders..., s.17.

¹⁶⁰ BİÇERLİ, Ders..., s.17.

VI- Verimlilik Artışlarının Paylaşımı

Verimlilik-ücret ilişkisinin kurulmasıyla en önemli sorunlardan birisi de, artacağı varsayılan verimliliğin, taraflar arasında nasıl paylaşılacağıdır. Bu paylaşımın temelindeki nokta üretilebilenden fazlasının dağıtılmayacağıdır. Verimlilik artışlarının taraflar arasında dağılımında çeşitli ihtimaller mevcuttur.

Bu dağılımlardan birincisi verimlilik artışının ne işverene ne de işçiye verilmeyerek, fiyat düşmeleri yoluyla genel ekonomiye ve tüketicilere yansıtılmasıdır. Fiyat düşmeleri yoluyla verimlilik artışının tüketicilere yansması pek mümkün görünmemektedir. Verimlilik artışı sonucunda, ücretlerin sabit kalması pek çok olumsuzluğa yol açabilmektedir. Günümüzdeki sanayilerin tekelci yapısı içinde işverenler verimlilik artışlarını fiyatlara yansıtmayı pek düşünmez. Verimlilik artışları işverenin karı olduğuna göre bu karı her şeyden önce elinde tutmak ister. Eğer reel ücretler fiyat düşmeleri yoluyla artarsa sendikalar temel fonksiyonlarından birisini kaybederler, hatta onlara gerek bile kalmaz. Sendikaların temel amaçlarından birisi nominal ve reel ücretleri arttırarak milli gelir içinde emeğin payını arttırmaktır. Dolayısıyla bu fonksiyon sendikalara gerek kalmadan yerine getirilecektir.¹⁶¹ Ayrıca bir ekonomide fiyat düşmeleri, işverenlerin karlarını düşürür. Karların düşmesiyle işverenlerin uzun dönemde otofinansman imkanları devralır ve yeni yatırım projeleri de olumsuz etkilenir. Bu ise ekonomik durgunluğa ve milli gelirin düşmesine yol açabilir.

İkinci paylaşım tarzı da elde edilen verimlilik artışının tamamen kara ilave edilerek, işveren tarafından alınmasıdır. Bu tezi savunanlara göre kalkınmamış ve kalkınmakta olan ülkelerin en büyük sorunu sermaye birikimidir. Bu yolla sermaye birikimi sağlanarak yatırımlar ve milli gelir artacaktır. Bu savunma olsa dahi bu paylaşım tarzı da pek mümkün görünmemektedir. Eğer işgücü verimlilik artışından pay almazsa verimliliğe olan olumlu katkısını azaltabilir. Verimlilikte iş gücünün önemi ve fonksiyonları göz ardı edilemez. Ve yine verimlilikte psiko-sosyal faktörlerde çok önemlidir. Verimlilik artışından işgücü pay almaz ise verimliliğe olan katkısını çekerek

¹⁶¹ ZAIM, s.397.

$$pP=sN+B \text{ (1. Dönem)}$$

$$(p+dp)+(P+dP)=(s+ds).(N+dN)+(dB+B) \text{ (2. Dönem)}$$

$$\text{Surplus}=1. \text{ Dönem} - 2. \text{ Dönem}$$

$$-pP+(P+dp).(P+dP)=-sN+B+(s+ds).(N+dN)+dB+B$$

$$pdP+dp(P+dP)=sdN+ds(N+dN)+dB$$

Eğer sdN denklemin sol tarafına $dp(P+dB)$ sağ tarafına geçirilirse

$pdP-sdN=-dp(P+dP)+ds(N+dN)+dB$ bulunur. Eşitliğin solunda bulunan p ve s değerleri, başlangıç değerini ifade etmektedir. Soldaki denklem ilave üretimle ilave çalışma arasındaki değer farkını yani surplus'u verecektir. Bu fark genel olarak pozitiftir. Çünkü üretimde meydana gelen artışı sadece çalışma saatlerindeki artışa (işe yeni alınan işçilere bağlı olarak) dayandırmak yanıltıcı olabilecektir. Bunun yanı sıra üretim metotlarının geliştirilmesi, iş organizasyonu, personelin daha kalifiye hale getirilmesi, modern yeni teknikler gibi sebeplerin dikkate alınması gerekir¹⁶⁴.

Eşitliğin sağındaki denkleme gelince: burada surplus'un ne şekilde bölüldüğünü göstermektedir.

$-dp(P+dP)$: Mal fiyatlarının düşmesi, tüketiciye giden kısım

$ds(N+dN)$: Saat olarak ücret artışı, işgücüne giden kısım

dB : Kar artışı, işverene giden kısım

Yukarıdaki basit ifadeler "surplus"un nasıl oluştuğunu ve bunun paylaşılış tarzını göstermektedir. Eğer surplus varsa ücret artışlarının fiyatlar üzerinde hiçbir etkisinin olmaması gerekir. Eğer surplus olmaksızın ücretlerde bir artış meydana gelmişse, bu durumda iki şey olacaktır. İşverenin karları azalacaktır veya malların fiyatları artacaktır. Birinci durumda daha önce de belirtildiği üzere işletmelerin uzun dönemde otofinansman

¹⁶⁴ PARASIZ,s.204.

ve yatırım imkanları daralacak, dolayısıyla ekonomi durgunluğa, ikinci durumda ise fiyat artışlarının devamlılık kazanması halinde enflasyona yönelecektir¹⁶⁵.

Konuya daha fazla açıklık getirmek için, eşitlik bir parça değiştirilir ve eşitliğin her iki yanını pP veya $sN+B$ ile bölünürse; eşitliğin yeni hali denklemlerdeki elemanların büyüme hızını verecektir¹⁶⁶.

$$\frac{dP}{P} - \frac{dN}{N} = -\frac{dp}{p} + m\frac{ds}{s} + (1-m)\frac{dB}{B}$$

Burada “m” üretime iştirak eden toplam ücretlerin payını ifade etmektedir. Eşitliğin sol tarafı yeni verimlilik oranını ifade ederse;

$$\pi = \frac{dP}{P} - m\frac{dN}{N}$$

Eşitliğin sağ tarafı da verimlilik artışlarının fiyatlar, ücretler ve karlar arasında bölüşümü göstermektedir.¹⁶⁷

$$\pi = -\frac{dP}{P} + m\frac{ds}{s} + (1-m)\frac{dB}{B}$$

$$-\frac{dP}{P} \quad \text{Tüketicilere giden kısım}$$

$$m\frac{ds}{s} \quad \text{Çalışanlara giden kısım}$$

$$(1-m)\frac{dB}{B} \quad \text{İşverenlere giden kısım}$$

Durumu rakamsal bir örnekle incelemek yararlı olacaktır. Birinci yılda üretim değeri 1000 olsun. Bu üretim değerinin %80’i ücretlere, %20’si karlara ayrılınsın. Bir yıldan diğer yıla kadar üretimdeki artışı miktar olarak %10, iş saatlerindeki efektif artış %5 olsun ($m=0.8$). Bu durumda verimlilik artışı:

¹⁶⁵ PARASIZ, s.205.

¹⁶⁶ PARASIZ, s.205.

¹⁶⁷ PARASIZ, s.205.

$$\pi = \frac{dP}{P} - m \frac{dN}{N}$$

$$\pi = \%10 - 0.8(\%5) = \%6$$

olacaktır. Aşağıdaki tablo üzerinde bu kazancın çeşitli şekillerde dağılımını göstermek daha yararlı olabilecektir. (verimliliğin bir önceki yıla oranla %6 arttığı varsayımına göre)

Tablo 3

VERİMLİLİK ARTIŞLARININ PAYLAŞIMI

	1. Durum	2. Durum	3. Durum	4. Durum
Tüketiciler (Fiyat Düşüşü)	--	--	%2	%-3
İşçiler (Ücret Artışları)	%3	%6	%2	%9
İşletme (Karlar)	%3	--	%2	--
TOPLAM	%6	%6	%2	%6

Kaynak: PARASIZ, s.206.

1. Durum: Verimlilik artışları işçiler ve işletme arasında eşit olarak paylaşılmıştır.
2. Durum: Verimlilik artışlarını sadece işçiler almışlardır.
3. Durum: Verimlilik artışları tüm gruplar arasında eşit olarak paylaşılmıştır.
4. Durum: Ücretler verimlilik artışlarından fazla artmış ve fiyatlar artmıştır.

Sonuncu yol ise vergilerin artırılarak, verimlilik kazançlarının devlete aktarılmasıdır.

Verimlilik artışlarının dağıtılması konusunda kesin bir yol izlenemez. Çünkü verimlilik-ücret ilişkisinin kurulması yollarıyla bu payın nasıl dağıtılacağı belirlenebilir. Ayrıca bu dağıtımda takip edilecek yol, ülkenin iktisadi politikası ve bu politikaya hakim olan ve etki eden görüşlere göre de değişebilecektir. Örneğin ülke süratle kalkınmak

istiyorsa, verimlilik artışlarının tamamı işverene verilerek sermaye birikiminin artması amaçlanabilir.¹⁶⁸ Genellikle verimlilik artışlarının dağıtım yolu,merkezi yönetimin,bu konuda kesin bir kararı yoksa verimlilik-ücret ilişkisinin kurulma yoluna bırakılmaktadır. Ancak bunun saptanmasında ekonomideki yapısal değişmelerin,piyasa koşullarının,hükümetin izlediği ücret politikasının etkisi de büyüktür.¹⁶⁹

VII- Verimlilik-Ücret İlişkisi İçin Uygun Bir Verimlilik Kriterinin Tespiti

Verimlilik-ücret ilişkisi kurulurken karşılaşılan en önemli sorunlardan birisi de hangi düzeyde işgücü verimliliğinin esas alınacağıdır. Bilindiği üzere her sektör ve firmada oluşan verimlilik farklı düzeydedir. Ayrıca o sektörde meydana gelen verimliliğe yine o sektörde faaliyet gösteren firmaların katkısı da farklıdır.

Verimlilik düzeyi işletme,iş kolu ve genel ekonomi açısından ele alınır. Uygulamada bu üç şekle rastlamak mümkündür. İşletme verimliliği genellikle ABD'de esas alınır. Sendikaların iş kolu şeklinde örgütlendiği Batı Avrupa'da ise iş kolu veya sektör verimliliği esas alınır. bunlardan ekonomik politikaları merkezilik dizeden Hollanda ve Avusturya gibi ülkelerde ise genel ekonomik verimlilik esas alınmıştır.

I. ÜCRET-VERİMLİLİK İLİŞKİSİNİN İŞLETME VERİMLİLİĞİNE BAĞLANMASI

İşletme verimliliği, ölçümündeki kolaylık açısından ilk başta kolaylıkla kabul edilebilir .Ancak işletme verimliliğinin çok çeşitli sakıncaları olduğu ileri sürülmektedir. Bu sistem özellikle sendikaların işletme düzeyinde örgütlendiği A.B.D'de uygulanmaktadır. İşletme verimliliği ücretlerin iş kollarına göre belirlenmesi esasına dayanan sistemlerde uygulanamaz. İşletme verimliliğine, yöneltilen en büyük ekonomik eleştiri ise bu uygulamanın ücretler dengesini bozacağı yönünde olanıdır. Bütün işletmelerin verimliliği farklıdır. Özellikle işgücü kalitesi yüksek,kapital imkanları fazla,ürün talebi yoğun olan işletmelerin verimliliği diğerlerine göre daha büyük olabilir. Eğer ücret artışları buna göre ayarlanırsa bu işletmelerdeki işçiler çok fazla ücret zammı

¹⁶⁸ ZAIM,s.251.

¹⁶⁹ KAYA, Toplu Pazarlık...,s.71.

alacaklardır. Oysa verimlilik artışı olmayan veya az olan işletmelerdeki işçiler de az zam alacaklardır. Böylece işletmeler arası ücret farkları büyük olabilecek ve sonuçta ücret farklılaşması ortaya çıkabilecektir. Ücret farklarının büyük olması ise o işletmeye yönelik işgücü arzını artırabilecek ve böylece çeşitli karışıklıklara yol açabilecektir. Sonuncu olarak da bu sistemin işverenlerin elde edeceği verimlilik kazançlarını çok daraltacağı şeklinde eleştiriler de bulunmaktadır¹⁷⁰.

2. VERİMLİLİK-ÜCRET İLİŞKİSİNİN İŞKOLU VERİMLİLİĞİNE BAĞLANMASI

Ekonominin her sektöründe verimlilik aynı oranda artarsa ve ücret artış oranı verimlilik artış oranı ile aynı olursa fiyatlar genel düzeyi bundan etkilenmez. Ancak her sektörde verimlilik artışında rol oynayan faktörlerin, üretim faktörlerine yansımaları farklı olursa ücret artışlarında farklılıklar meydana gelebilir. Bu nedenle ortaya çıkan sorun bir anlamda ücret artışını saptarken yararlanılacak kriter değil, kullanılacak optimal verimlilik endeksidir ve ücret artışının yapısı değil düzeyi önemlidir¹⁷¹.

Sektörel verimlilikte ücretler her sektör için ayrı ayrı düşünülmekte ve her sektörde meydana gelecek ücret değişimleri yine aynı sektörde hasıl olacak verimlilik artışına bağlanmaktadır.¹⁷²

Bilindiği gibi verimliliğin bütün sektörlerde aynı oranda artması gerçekte bağdaşmaz. Verimliliğin her sektörde farklı arttığı gerçeği durumu biraz daha zorlaştırmaktadır. Genel fiyat düzeyinde istikrarı sağlayabilmek için tüm sektörlerde maliyet indirimlerinin aynı ölçüde olması gerekir. Bu durumda bazı iktisatçılar Clark-Hensen yasasının uygulanmasını önermektedir. Bu yasa ücret artışlarına bir üst sınır çizme amacına yöneliktir. Bu yasaya göre ücret artışları, tüm ekonominin işgücü verimliliğindeki artıştan daha fazla olmamalıdır. Ücret artışlarının üst sınırını işgücü

¹⁷⁰ AKSU, s.78.

¹⁷¹ KAYA, Toplu Pazarlık ..., s.65.

¹⁷² PARASIZ, s.202.

verimliliği artış hızı belirler.¹⁷³ Bu yasa uygulandığı zaman, verimliliği yüksek sektörlerde fiyat düşmez ve v verimliliği düşük olan sektörlerde de fiyatlar artarsa durum zorlaşacaktır. Bu etkiyle ücretler ve karlar yasada belirlenenden daha fazla artacak ve fiyatlar düşmeyecektir. Böylece ekonomi için olumsuz bir sonuç ortaya çıkacaktır. Bunun için Clark-Hensen yasası tartışmaya açıktır.

İşkolu veya sektör verimliliği daha basit olarak üç yoldan belirlenebilir. Birinci yol tüm sektörler için belirlenmiş seyyanen bir zamdır. Bu zam verimlilik-ücret ilişkisinin genel ekonomik verimliliğe bağlanması ile aynı anlamı taşır. Tüm sektörlerde ücret artışları belirlenen bu zam oranına göre yapılır.

İkinci yol ise ücret artışlarının her sektörde meydana gelecek verimlilik artışına bağlanmasıdır. Bu yolda ücret artışı oranı sektörün ortalama verimlilik artışına göre belirlenir.

Üçüncüsü sektörlerin ortalama ağırlığı, özellikleri, sektörler arası verimlilik artışları gibi faktörlerin dikkate alınarak her sektör için ayrı ayrı belirlenecek bir zamdır. Bu zammın en önemli özelliği sadece verimlilik artışına bağlı olmamasıdır. Bu zam belirlenirken sektörler arası farklılıkların, dengesizliklerinde dikkate alınmasıdır. Böylece bu zam farklılaştırılmış sektörel ücret zammı haline gelir.

Sözü edilen bu üç yolu etkileyen en önemli faktör ücret sıçramalarıdır (Wage drift). Ücret sıçraması kavramı işverenin tek taraflı kararıyla oluşan bireyler arası ücret farklılığını ifade eder. İşverenler bazı işçilere çeşitli nedenlerden dolayı ilave ücret öderler. Bu ödemelerin nedenleri işçileri daha fazla özendirmek, işgüçlüğü, fazla güç sarfını da parasal ödülleri hafifletmek gibi şeylerdir. Bu ödemeler belirtildiği gibi, işverenin tek taraflı ödemesi olup, işletmede her işçiye uygulanmaz. Ücret sıçramalarıyla ücret düzeyleri ve sözleşme de belirlenen ücret düzeyleri farklılaşır¹⁷⁴.

Bu yollar uygulanırsa sosyal adaletin sağlanması fiyat mekanizmasına bırakılmış olacaktır. Yüksek verimlilik elde eden işletmeler malların fiyatlarını indirdiklerinde

¹⁷³ Ayrıntı için Bkz. KAYA, *Toplu Pazarlık...*, s.65.

¹⁷⁴ KAYA, *Toplu Pazarlık...*, s.65.

bundan bütün ekonomi ve bu malı kullanan düşük verimli işletmeler ve kesimler istifade edecektir. Dolayısıyla fiyat artışları bu yollarla önlenabilir. Ancak bu durum olmaz ise fiyatlar yükselecektir.¹⁷⁵

Genel olarak bu yolların uygulanması ekonomide mevcut ücret dengesini bozar. Günümüzün genel eğilimi olan “Uniformite” ilkesine ters düşer. Birbirine benzer koşullarda çalışan işçiler arasında huzursuzluklara yol açar. Ayrıca verimlilik gelişmesinin yavaş olduğu sektörlerde çalışan meslek grupları arasında diğer verimliliği yüksek olan sektörlerde çalışanların sosyal imkanlarına ve gelir seviyelerine ulaşamamaktan doğan “yokluk” duygusu oluşturacaktır. Bazı verimliliği düşük işletmelerin yaşamalarına izin verilmiş olacaktır.¹⁷⁶

Özellikle seyyanen zam uygulandığında pek çok olumsuzluğa yol açar. Seyyanen zam ile verimlilik gelişmesinin yavaş olduğu sektörlerde fiyatlar artar ve diğer sektörlerde fiyatlar düşmezse kaynaklar mevcut duruma göre yeniden dağılacak ve arzulanan denge yine bozulacaktır. Seyyanen zam Giancarlo Mazzocchi'ye göre iki etki oluşturur. Üretim etkisinde, ortalamanın üstünde verimlilik artışı sağlayan işletmeler bu avantajla rakipleri aleyhine kaynakların dağılımını etkilerler. Monopol etkisi ise üretim etkisi ve yine ortalamanın üstünde verimlilik artışı sağlayan işletmelerin o sektör içinde rekabeti azaltarak monopol haline gelmesidir. Böylece bu işletmeler bu fazla karla yeni üretim araç ve gereçleri, rasyonel politikalar gibi faktörleri kullanarak her zaman diğer firmalar aleyhine ortalamanın üstünde verimlilik artışı sağlayacaklardır. Seyyanen zam fiyat dengesini korumayı, her sektörde rekabet derecesini ve dengeli bir bölgesel gelişmeyi ve kaynakların optimal dağılımında yardımcı olmayabilir. Oysa buna göre farklılaştırılmış ücret artışı kaynakların optimal dağılımını sağlayabilir. Bu dağılım genellikle yavaş olur. Böylece de üretimi kısımadan ve işsizliğe yol açmadan kaynak dağılımı yeniden gerçekleşir¹⁷⁷.

¹⁷⁵ PARASIZ,s.202.

¹⁷⁶ PARASIZ,s.202.

¹⁷⁷ KAYA,Toplu Pazarlık...,s.66.

3. ÜCRET-VERİMLİLİK İLİŞKİSİNİN GENEL EKONOMİK VERİMLİLİĞE BAĞLANMASI

Bu yönteme göre merkez organı ücretlerde ne kadar artış yapılacağını verimlilik artış oranına göre tayin eder. Burada kabul edilen ücret artış oranının işkolları arasında dağıtımını işçi-işveren-devlet kesiminin ortak görüşü ile dengeli bir biçimde kararlaştırılmalıdır.¹⁷⁸ Genel ekonomik verimlilik genellikle fiyat istikrarı ve gelir dağılımında adalet sağlamayı amaçlayan ücret politikaları için uygun bir ölçüdür. Başka bir deyişle verimliliğe dayalı ücret politikaları için kullanılır.¹⁷⁹

Burada temel sorun ücret artışlarının genel ekonomi verimliliğine nasıl intibak ettirileceğidir. Bu sorunun çözümü için genel ekonomik verimliliğin üstünde verimlilik artışı sağlayan işletmelerin fiyat indirimlerine gitmeleri gerektiği söylenmektedir. Ancak günümüz koşullarında hiçbir firma bu uygulamaya gitmez. Elde ettiği karı düşürmeyi istemez. Bunun için de tarafları gönüllü olarak bu yönteme uymaları istenmektedir.¹⁸⁰ Ama bu yönteminde ne kadar geçerli olacağı tartışma konusudur.

Verimlilik-ücret ilişkisi için genel ekonomik verimlilik esas alınrsa öncelikle bu verimliliğin bir parçası olan teknik genel verimlilik belirlenir. Daha sonra ücretler teknik verimlilik trendine ve sektörlerin tartılı ortalamasına intibak ettirilir.

A. Genel Verimliliğe İntibakı

Genel verimlilik ücret politikası için uygun bir ölçü olarak ele alınabilir. Daha önce de belirtildiği gibi genel verimlilik teknik ve strüktürel verimlilikten meydana gelir. Teknik verimlilik üretim tekniğinin rasyonelleştirilmesi, strüktürel verimlilik ise ekonomik bünye değişikliklerini (istihdamdakilerin yer değiştirmesi gibi) ifade etmektedir. Bu durumda hangisinin ücret politikası için seçilmesi gerektiği ortaya çıkacaktır. Genel verimliliğin ele alınması milli gelirdeki işgücü payını (ücretler payını) devamlı surette artırır. Bu artış strüktürel verimliliğin bünyesindeki artışa uygun olarak seyrederek. Eğer

¹⁷⁸ ZAIM,s.397.

¹⁷⁹ AKSU,s.82.

¹⁸⁰ ZAIM,s.84.

teknik verimlilik seçilirse işgücü gelirini kısa dönemde daima sabit ücretler payına götürür. Şöyle ki eğer ücretler verimliliğe uygun artarsa ücretler payının sabitliği şu şekilde ifade edilebilir¹⁸¹. N net milli geliri, L ücretleri, a L/N yani ücretler payını, St çalışma saatlerini, P ise verimliliği ifade etsin.

Denklem P ve a'nın çarpılmasıyla

$$Pa = \frac{N}{St} \frac{L}{N} = \frac{L}{St} \quad \text{yani}$$

$$Pa = \frac{L}{St}$$

olacaktır. Burada a'nın (ücretler payı) sabit kalabilmesi için P ve L/St (saat başı ücretler)'nin uygun bir şekilde hareket etmesi gerekir. Sonuçta;

$$a \Rightarrow \text{sabitse} \quad P = \frac{L}{St}$$

$$a \Rightarrow \text{artıyorsa} \quad P < \frac{L}{St}$$

$$a \Rightarrow \text{azalıyorsa} \quad P > \frac{L}{St} \quad \text{olur.}$$

Böylece a'nın zaman içinde artması verimliliği aşan ücret oranlarını gösterecektir (Saat başı ücret > P'den). Bunun içinde teknik verimlilik seçilmeli ve genel verimlilik oranından strüktürel verimlilik ayrılmalıdır, yani hariç tutulmalıdır. Ayrıca ekonomi bünyesinden doğan verimlilik artışlarının istatistiki yoldan düzeltilmesi gerekir.

B. Teknik Genel Verimliliğe İntibakı

İstatistiki açıdan düzeltme, genel verimliliği teknik genel verimliliğe uyarlama ile olur. Ekonomideki verimlilik artışları strüktürel verimlilikteki artışlara da bağlıdır. Çünkü ekonomi genelinde işgücü verimli olmayan sektörlerden verimli sektöre doğru hareket eder (Örneğin tarımdan sanayiye gibi). Bu geçişle işçinin ücreti yükselir. Eğer ücret artışları yıllık olarak belirleniyorsa ücretler iki defa artmış olacaktır. Zira önce genel

¹⁸¹ ZAIM, s.84

verimlilik artışı kadar ücreti artacak, sonra da düşük verimlilikteki ücreti ile şimdiki verimli endüstrideki ücreti arasındaki bir zammı da alacaktır. Bunun sonucunda genel verimlilik oranı, strüktürel verimliliğin etkisiyle yüksek çıkacaktır. Buna göre yapılan ücret artışları beraberinde enflasyonu da getirecektir. Çünkü verimlilik artışının büyük bir kısmı işgücünün yer değiştirmesinden meydana gelmekte, bu da gerek tarımdan sanayiye geçiş yada sanayi içinde verimli olmayan alandan verimli alana geçişle olmaktadır. Eğer ücretler teknik toplam verimliliğe intibak ettirilirse enflasyonist eğilimi önlemek mümkün müdür? Bunun için yukarıdaki teorik ifadeyi sayısal bir örnekle birlikte açıklamak yararlı olacaktır.¹⁸²

Ekonomide yalnız tarım ve sanayi sektörü olsun.

	<u>Tarım</u>	<u>Sanayi</u>
Ücret	1000	2000
Verimlilik artışı	%4.5	%2.4
İstihdam	%20	%80

Ayrıca işgücü geçişiyle devre sonunda istihdam $T=\%17,3$; $S=\%82,7$ olsun.

Ücretler yüzde kaç arttırılmalıdır ki enflasyonist bir tesir olmasın;

Ücretlerin verimliliğe eşit olması için genel verimlilik (ortalama ücret)

$$1000.\%20+2000.\%80=1800\text{TL}$$

Verimlilik artışlarıyla ücretler:

$T=\%4,5.1000=1045$ $S,=\%2,4.2000=2048\text{TL}$ 'ye çıkacaktır. Devre sonunda strüktürel verimlilik dikkate alınarak, genel verimlilik artışı

$1045.\%17,3+2048.\%82,7=1872\text{TL}$. Eder. Bu durumda verimlilik %4 artmıştır (1800'ün %4'ü=72TL.). Buna karşılık ortalama verimlilik %2.5 artmıştır. Çünkü ilk istihdam dağılımı dikkatle ele alınırsa aşağıdaki verimlilik artışı meydana gelir.

¹⁸² ZAIM, s.87.

$1000 \cdot 0,20 \cdot 0,45 + 2000 \cdot 0,80 \cdot 0,24 : 1800 = 0,9 \cdot 5/9 + 1,8 \cdot 10/9$
 $= 0,5 + 2 = 2,5$ olur.

Şayet ücretler bu şekilde, yani %4 artsaydı, ücret;

$1040 \cdot 0,17,3 + 2080 \cdot 0,82,7 = 1899$ TL.dir. O halde 1800 TL.den 1872 TL.ye yükselen ücretler verimliliği açacak ve enflasyonist bir etki meydana getirecektir. Şayet ücretler genel ekonomik verimliliğe bağlanırsa 1899 TL. olacaktır. Ancak strüktürel verimlilik dikkate alınırsa verimlilik %2,5 artacak ve ücretler $T=1025$, $S=2050$ olacaktır. Böylece de teknik verimlilik milli gelirin nisbi dağılımı ve ücret bünyesini değiştirmeyecek ve belirli şartlar altında enflasyona sebebiyet vermeyecektir.

C. Teknik Genel Verimlilik Trendine İntibakı

Bilindiği gibi ücretler sendikaların etkisiyle aşağı doğru düşmez (ücret rijitliği). Öte yandan verimlilikte de dalgalanmalar olabilmekte, bazı yıllar düşüp, bazı yıllar artabilmektedir. Verimlilikte meydana gelen bu dalgalanmalar haliyle ücretleri etkileyecektir. Ancak verimliliğin düştüğü yıllarda ücretler düşmeyecektir. Bu şekilde değişen verimliliğe intibak ettirilen ücretler dalgalanacaktır. Bunun önlenmesi için teknik genel verimlilik trendi esas alınmalı verimlilikteki negatif etkiler bertaraf edilerek ücretler payının sabitliği sağlanmış olur¹⁸³.

D. Sektörlerin Tartılı Ortalamasına Ve Genel Verimliliğe İntibakı

Genel ekonomide aynı uygulanan ücret artışlarının etkisi haliyle farklı olacaktır. Genel verimlilik ortalamasından yüksek verimlilik sağlayan firmalar fiyatlarını düşürecek, taleplerini artıracak ve üretimleri de artacaktır. Tersine verimliliği ortalamanın altında olanlar fiyatları yükseltecek, ürünlerine talep azalacak ve sonuçta istihdam bünyesinde de değişiklik olacaktır. Bunun için ücret artışları sektör verimlilik artışı ve ortalama verimlilik artışı tartılı ortalamasına göre tayin edilmelidir. Ancak sektör verimliliğine, ortalama verimliliğe göre daha az yer verilmelidir.

(örneğin $S.V.=1/10+G.V.=9/10$ veya $S.V.=1/4+G.V.=3/4$ gibi) sayısal örneğimize dönersek, Tarımda ücretler 1000, Sanayide 2000, Tarımda verimlilik artış

¹⁸³ AKSU, s.88.

oranı %4,5, Sanayide %2,5 ve sektör verimliliğine 1/5 ağırlık verirsek (ortalama Verimlilik artışı %2,5)

Tarımda ücret $1/5 \times \%4,55 + 4/5 \times \%2,5 = \%2,9 = 1029\text{TL}$.

(Halbuki Ortalama Verimlilik Artışında 1025TL.)

Sanayide ücret $1/5 \times \%2,4 + 4/5 \times \%2,5 = \%2,45$ Yeni ücret 2049TL. (ortalama verimlilik ölçüsünde ücret 2050TL.)

Sonuçta bu yöntemle yapılan ücret artışları, sektörler arasında çok kuvvetli bir farklılık meydana getirmemektedir.¹⁸⁴

§. 2. VERİMLİLİK-ÜCRET İLİŞKİSİNİN KURULMA YOLLARI

I- Ücret Politikalarıyla Verimlilik-Ücret İlişkisinin Kurulma Yolları

Verimlilik-ücret ilişkisini kurmaya yönelik iki çeşit ücret politikası vardır. Bunlar fiyat istikrarı açısından verimliliğe dayalı ücret politikaları ile gelir dağılımı açısından verimliliğe dayalı ücret politikalarıdır. Zaten verimliliğe dayalı ücret politikasının temel amaçları da, fiyat istikrarının sağlanması ve milli gelirin adil dağılımıdır.

1. FİYAT İSTİKRARI AÇISINDAN VERİMLİLİĞE DAYALI ÜCRET POLİTİKALARI

Genel fiyat düzeyinde istikrar sağlamayı amaçlayan ücret politikalarının üç şekline işaret edilmektedir. Bu üç şekil içinde verimlilik, ücret yükselmeleri için bir ölçü olarak kullanılmaktadır.¹⁸⁵

Ücretler verimlilik artışlarından daha önce artacak (expansiv ücret politikası).

Ücretler verimlilik artışlarından daha sonra artacak (sade ve basit verimliliğe dayanan ücret politikası).

¹⁸⁴ AKSU, s.89.

¹⁸⁵ AKSU, s.91.

Ücretler verimlilik artışına paralel olarak artacak (maliyet seviyesini nötr tutan ücret politikası).

Günümüzde verimliliğe dayalı ücret politikası denilince “ücret artışlarını verimlilik artışları ile paralel olarak” düşünen ücret politikası anlaşılmaktadır. Bu yüzden sade ve basit verimliliğe dayanan ücret politikaları ile maliyet seviyesini nötr tutan ücret politikaları hemen hemen aynıdır. Expansiv ücret politikası ise biraz farklı olarak verimliliğe paralel ücret artışı ilişkisinde ücret artışını, verimlilikte daha önce ele almaktadır.

A. Expansiv Ücret Politikası

Expansiv ücret politikası, ücret yükselmeleri ile işverenin artan maliyetleri karşılamak için daha rasyonel tedbirlere başvurarak verimliliği arttıracığı temeline dayanır. Bu politikanın aslı Alman sendikalarınca temsil edilen satın alma gücü teorisinden gelmektedir.¹⁸⁶ Expansiv ücret politikası üç temel varsayıma dayanır.¹⁸⁷ Bu varsayımlar şu şekilde sıralanabilir;

Ücret artışları ile işgücü verimliliği arasında pozitif bir ilişki vardır.

Ücret artışları gerek yapısal, gerek konjüktürel sebeplerden dolayı gereklidir.

Ücret artışlarının etkisiyle rasyonelleştirme çabaları ve verimlilik artacaktır.

Expansiv ücret politikası bireylerin orta dereceli tasarruf eğilimine sahip olduğu ve işlemler arasında yüksek rekabet olduğu varsayımlarına dayanır.

Bu politikayı savunanlara göre toplam talebin toplam arzdan düşük olması gelişen ekonomiler için büyük bir tehlikedir. Bundan dolayı iktisadi dengeyi koruyabilmek amacıyla aktif bir konjüktür politikası olan expansiv ücret politikasının uygulanması gerekir. Expansiv ücret politikası, ücret politikalarının yapmayı amaçladığı iki görevi yapmak ister. İlki gerçek (reel) ücretleri iktisadi gelişmeye uygun olarak arttırmak, ikincisi de satın alma gücünü yükseltmek suretiyle toplam talebi arttırmak ve bunun sonucunda da toplam üretimi arttırmaktır. Böylece bu politika işletmeleri daha yüksek

¹⁸⁶ Bkz: s.42.

rasyonel tedbirler almaya zorlayarak, verimliliği yükseltmek ve bununla da ücret artışlarını sağlam bir kritere bağlamak için temel bir araçtır. Ücret artış talepleri ise işkolları ve işletmelerin durumuna göre değişiklik arz edecektir. Ayrıca expansiv ücret politikası işçilerin milli gelirden aldığı payı da ücret artışları ile arttırarak gelir dağılımını da etkilemek ister. Ancak bu politika ücret artışlarının verimlilik endeksleme veya yılları mukayese etmek suretiyle uygulanmasını reddeder.

Daha önceden ifade edilen etkin ücret teorimi bu politikayla paralellik taşır.¹⁸⁸ Her ikisi de ilk şart olarak ücret artışlarını öne sürer. Verimlilik artışları bu artıştan sonra meydana gelecektir. Her ikisinin amacı da ücret artışlarıyla verimliliği arttırmaktır. Ancak etkin ücret teoremi reel ücretleri arttırarak toplam talebi arttırmak gibi bir amaç gütmmez. Etkin ücret teoremi mikro amaçlı, expansiv ücret politikası makro amaçlıdır.

İktisadi açıdan bu şekillerde belirtilen expansiv ücret politikası makul görülmemektedir. Zira bu politika hedeflediği işçilerin milli gelirdeki payının artması ve iktisadi büyüme amaçlarını gerçekleştiremez. Ücret artışları ister istemez işvereni daha rasyonel davranmaya itecektir. Bunun için işverenler makine ve teçhizatı yenilemeye çalışarak sermaye yatırımlarını arttırabilirler. Ancak daha sonra artan maliyetleri karşılamak için işçi çıkarmak yoluna gidebilirler. Oysa sendikaların temel amaçlarından birisi de istihdam garantisi sağlamaktır. Buna sendikalar baştan karşı çıkacaklardır. İşveren sadece makine ve teçhizatı yenileme, yani sermaye yatırımlarına öncelik verirse bunun da elbet bir sonu olacaktır. İşverenlerin de ödeme ve mali gücü sınırlıdır. Nasıl bir işçi sınırsız bir şekilde kendi verimliliğini yükseltmezse işverenin de rasyonelleştirme tedbirleri sınırsız değildir¹⁸⁹.

Bu politikanın varsaydığı gibi orta dereceli tasarruf eğilimi ve yüksek rekabet derecesi varsayımı bugün pek çok ekonomi için geçersizdir. Bireylerin tasarruf eğilimi reel gelirlerine bağlıdır. Tüm bireyler için tasarruf eğilimi farklıdır. Ayrıca günümüzde

¹⁸⁷ AKSU, s.92.

¹⁸⁸ Bkz: s.54.

¹⁸⁹ AKSU, s.94.

pek çok sektör bölüşülmüştür. İşverenler maliyet artışlarını ürettikleri mallara yansıtırlar. Sonuçta bu politikayla reel ücretler artmaz, nominal ücretler artar.

B. Sade Ve Basit Verimliliğe Dayanan Ücret Politikası

Daha önce de belirtildiği gibi verimlilik çeşitli yollardan paylaşılabilir. Bazı iktisatçılar, verimlilik artışından doğan gelirin herkes için faydalanılabilir olmasını istemektedirler. Bu sebepten fiyatların düşürülmesi suretiyle ilgili bir dağılımı benimsemektedirler. Ancak daha önce yine belirtildiği gibi fiyat düşmeleri taşıdığı olumsuzluklar nedeniyle pek mümkün görünmemektedir. Ayrıca şu soru da her zaman sorulabilir: büyüyen bir ekonomide aynı kalan toplam satın alma gücü arzu edilir mi? Bu soru iktisatçıları; istikrarlı fiyatlar yanında ücret yükselmeleri düşüncesine götürmektedir. Zira istikrarlı fiyatlar yanında yükselen nominal gelirler, istikrarlı gelirler yanında düşen fiyatlardan daha fazla iktisadi canlılığa sahiptir. Yatırım eğilimi fiyat düşmeleri vasıtasıyla kârın daralmasına sebep olarak düşebilir. Bu daralma da ister istemez milli geliri daraltacaktır. Ayrıca Keynesyen teoride tam istihdamı iktisat politikasının önemli bir hedefi olarak görmekte ve tam istihdamı sağlamada artan ücretleri, düşen ücretlere nazaran daha makul bulmaktadır. Psikolojik bir yol olarak ise verimliliğe yüksek ücretlerin verilmesi en normalidir. Bu; bilhassa sendikaların üyelerine karşı sunabileceği en makul yoldur¹⁹⁰. Ayrıca serbest piyasa ekonomisi içinde işgücü akıcılığının sağlanması için de ücretlerin yükselmesi gerekir. Böylece de işgücü mobilitesi sağlanmış olur.

Sade ve basit verimliliğe dayanan ücret politikası, istikrarlı bir fiyat seviyesini sağlamayı ve milli gelirden sabit bir ücret payını sağlamayı amaç edinir. Bunun için de ücretler aynı ölçü içinde ortalama iktisadi verimlilik yükselmeleri kadar yükselmelidir. Bu kuraldan hareket edilirse, fiyatların ortalama seyri sabit kalmak zorundadır. Konuyu basit bir rakamsal önekle izah etmemiz mümkündür. Farz edelim ki ekonomideki istihdam edilen işçi sayısı 100, ortalama ücret de 5TL.olsun. bu taktirde Milli Gelirdeki ücretler payı 500TL. olacaktır. Aynı yıl 1000 birim üretilmiş ve birim üretim fiyatı da 1TL. olsun. Böylece milli gelir 1000TL.ve milli gelirdeki ücret payı da %50 olacaktır. Şayet bundan sonraki yıl istihdamda değişme olmaksızın, teknolojik gelişme nedeniyle üretim %10

¹⁹⁰ AKSU,s.95.

artarsa o zaman üretim 1100 birime çıkacaktır. Böylece de işgücü verimliliği de %10 artar. Yani önceki yıl $1000/100=\%10$ olan verimlilik bu yıl için $1100/100=\%11$ olur. Şayet ücretler de %10 artarsa 5TL.den 5,5TL.ye, ücretler toplamı da %10 artarak 500TL.den 550TL.ye yükselecektir. Başka bir şekilde de W ödenen ücreti, E de üretilen birimi ifade etsin. O zaman W/E oranı üretilen bir birimin ücret maliyetini ifade edecektir. Bu maliyet esasında ücret tarafından belirlendiğinde, W/E üretimin piyasa fiyatı için tayin edici bir oran olabilir. Burada W'deki artış E'deki artışa uygun bir biçimde artmazsa o zaman üretilen malın fiyatı yükselecektir. Bu maliyet (ücret), enflasyonun başlamasına neden olabilir. Bu iki örnekten şu sonuç çıkarılabilir. Şayet ücretler; ortalama verimlilik yükselmeleri kadar yükseltilirse gerek fiyat seviyesi, gerek milli gelirdeki ücretler payı sabit kalacaktır. Fiyat seviyesinin sabitliği hiçbir zaman fiyat bünyesinin sabitliği anlamına gelmez. Bu politikayla sağlanan verimlilik-ücret ilişkisinde ücretler arttığı zaman ücret artışlarının işgücü maliyetlerini ve fiyatları arttırabileceğinden dolayı fiyat seviyesinin sabitliğinin sağlanması için şu koşulun gerçekleştirilmesi gerekir. Firma ve işkolları ortalamanın üstündeki verimlilik artışları ürün fiyatlarını düşürecek ortalamanın altında olanlar ise ürün fiyatlarını yükseltecek ve böyle inip çıkmalarla fiyat seviyesi dengeye gelecektir. Böylece de ortalama fiyat seviyesi sabit kalacaktır¹⁹¹.

Sade ve basit verimliliğe dayalı ücret politikası pek çok noktada eleştiriye uğramıştır. Bu politikanın öne sürdüğü verimlilik artışının fiyat yükselmeleri ve alçalmalarına yol açması koşulu günümüzde pek mümkün görünmemektedir. Fiyatlar genel ekonomik koşullarda düşme eğilimi göstermez, kaldı ki işverenler de bu fiyat düşmelerine razı olmazlar. Özellikle güçlü monopol firmalar ile genişleyen sektörlerdeki firmalar buna razı olmazlar. Fiyatlar düşse bile, bu fiyat düşüşleri diğer fiyatları etkileyerek fiyat bünyesini değiştirir. Bu ise tüketici alışkanlıklarına etki edebilir. Bu etkiyi önlemek güç olmakla birlikte özellikle ikame mallarda söz konusu olabilir. Fiyatlar genel seviyesinin tek belirleyicisi ücretler değildir. Milli gelirden pay alan diğer pay grupları (örneğin rantiyer, emekli vb. gibi) devlet, yatırımcılar ve tüketiciler de fiyatlar üzerinde etkilidir. Ayrıca serbest piyasa ekonomisi için de fiyat arz ve talebe göre belirlenir. Yine ücretler artarsa, bu artış fertlerin bütçesinde tüketim ve tasarruf arasındaki

¹⁹¹ AKSU, s.97.

ilişkiyi değiştirebilecektir. Bu sebepten gelirin kullanımının sabit kalması, değişmemesi imkansızdır. Sonuç olarak sade ve basit verimliliğe dayanan ücret politikası vasıtasıyla istikrarlı bir fiyat seviyesini sağlamak imkansızlaşmaktadır.¹⁹²

O yüzden bu ülkelerde ücretler payının sabitliği, elde edilen bu payın korunması anlamına gelmektedir. Oysa gelişmekte olan ülkelerde bu pay düşüktür ve artma eğilimindedir. Eğer ücretler payının sabitliği ücretler payının korunması anlamına gelirse, ücretli kesimin zararına olabilecektir. Kaldı ki gelir dağılımında uygun bir adaletin ölçüsü gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde tam bulunamamıştır.

C-Maliyeti Seviyesini Nötr Tutan Ücret Politikası

Maliyet seviyesini nötr tutan ücret politikası sade ve basit verimliliğe dadalı ücret politikasının gelişmiş şeklidir. Daha önce belirtildiği gibi verimliliğe dayanan ücret politikasında, iktisadi verimliliği aşan ücret artışları fiyat yükselişlerini doğurmaktaydı. (Buda bilindiği gibi ekspansiv ücret politikasının tam karşıtıdır.) Bu yüzden ücret yükselmelerinin verimlilikle ilişkilendirilmesi gerekmektedir. Sade ve basit verimliliğe dayanan ücret politikası maliyet unsuru olarak sadece ücreti ele almakta, diğerlerini yok saymaktaydı. Maliyet seviyesini nötr tutan ücret politikası bu eksikliği gidermek için, üretim maliyetlerinin ücret ve sermaye tarafından tayin edildiğini kabul ederek, sermaye maliyetlerini analize dahil etmiştir. Böylece hem ücretler hem de sermaye, malın piyasa fiyatını etkileyecektir. Oysa sade ve basit verimliliğe dadalı ücret politikası, fiyat seviyesini istikrarlı tutmak için, üretilen birim başına ücret maliyetinin sabit olmasını hedef alıyordu.¹⁹³

Bu ücret politikası dış ticaret haddi, sermaye maliyeti, tasarruf oranı ve hatta çalışma saatleri gibi maliyet seviyesine tesir eden diğer pek çok faktörü dikkate alır. Bu yüzden hemen hemen ekonominin tamamının dengede olması gibi çok güç gerçekleşebilecek bir dengeyi talep etmektedir. Bu politikanın yürütülebilmesi için bir ülkede mevcut bütün organizasyonların bir merkezi organ idaresinde yönetilmesi

¹⁹² AKSU, s. 99.

¹⁹³ AKSU, s. 100.

gerekir.(Almanya'da böyle bir uygulama vardır.)Bu yüzden bu politikanın hükümet,işçi,işveren kesiminin diyaloguna ihtiyacı vardır.¹⁹⁴

Maliyet seviyesindeki yükselmelerin fiyatları yükselttiği gerçeği politikanın bir ön şartıdır. Eğer maliyetler artmazsa bunun sonucunda fiyatlarda artmayacaktır. Diğer maliyet kalemleri,fiyat üzerinden bozucu bir etki yapmazsa,ücretlerde verimliliğe uygun bir biçimde artarsa maliyet seviyesi nötr kalacaktır. Böylece genel ekonomide fiyat istikrarı sağlanmış olacaktır. Yani üretime etki eden maliyet kalemleri kontrol edilerek,artmaması sağlanacaktır. Temel faaliyet kalemlerinden birisi olan ücret verimlilikle ilişkilendirilerek,kontrol edilmesi sağlanılabilecektir.

Bu teorik açıklama basit gözükse bile pek çok güclüğü beraberinde taşır. Ekonomi dış dünyadan ve içerdeki gelişmelerden bağımsız değildir. Dış dünyadaki fiyat değişimleri pasa ve maliye politikalarındaki ayarlamalar,döviz kurlarının ve faiz oranlarının değişimi ,dış ticaret rejimindeki değişiklikler,sosyal sigorta primleri doğal olarak bu politikayı etkileyecektir. Bunun için bu gibi değişkenlerinde bu politikaya katılması gerekir. Ayrıca bu politikadan,fiili reel ücretlerdeki gelişme ile bir devre içinde daha önce hesaplanan ortalama iktisadi verimliliğin artma seviyesinin paralel bir seyir izlenmesi anlaşılır. Buradan da maliyet seviyesine etki eden ücretlerin yanında diğer değişkenler (dış ticaret haddi, çalışma saati) şayet değişirse fiili reel ücretler için iş gücü verimliliğindeki bir hareket serbestisinin yukarıya ve aşağıya doğru değişeceği açıktır.

Bu politikanın da ihmal ettiği bazı noktalar vardır. Örneğin ham maddenin daha düşük fiyatla ithal edilmesi veya sermaye tasarrufu sağlayan teknolojik gelişmeler ile meydana gelen maliyet indirimleri,ücret artışları için verimlilik artışları üzerinde ilave bir etki meydana getirebilir. Yine tahmin edilen verimlilik artışının yüksekliği sonucunda oluşacak yüksek ücret artışının etkisiyle işverenler rasyonelleştirme tedbirlerine başvurabilir. Bu durumlar dolayısıyla ayrıca bir gelir avantajı göstermektedir.¹⁹⁵

Yinede expansiv, sade ve basit verimliliğe dayanan ücret politikalarına nazaran daha üstün olduğu söylenebilir.

¹⁹⁴ AKSU,s.101.

2. GELİR DAĞILIMI AÇISINDAN VERİMLİLİĞE DAYALI ÜCRET POLİTİKASI

Bir ekonomide meydana getirilen üretim kadar onun dağılımı da önemlidir. Üretim teknik ve ekonomik, dağılım ise sosyal ve ekonomik bir olay olarak karşımıza çıkar. Modern ekonomilerde dağılan milli gelirdir. Bu fiyat mekanizmasıyla, üretim faktörleri arasında fonksiyonel olarak dağılacaktır. Örneğin emek; ücreti, sermaye; faizi, teşebbüs; karı alır. Milli gelirden fonksiyonel dağılımı günümüzde büyük önem taşımaktadır. Hemen hemen her sektör kendi payının büyümesini savunmaktadır. Aslında temel sorun artan milli gelirden faktörlerin ne kadar pay alacağıdır.

Ücret politikası bu dağılımla doğrudan ilgilidir. Uygulanan ücret politikası, ücretin payını arttırarak veya azaltarak diğer faktörleri payını etkiler. Verimliliğe dayanan ücret politikası objektif bir kriter olarak ortaya çıkarak adil gelir dağılımını sağlamayı amaçlar. Bunun için de temel amacı daha önceden belirtildiği gibi fiyat istikrarı ve ücretler payının sabitliğini sağlamaktır. / Bu politikayı savunanlara göre ücretler, verimliliğe bağlı olarak artarsa fiyatlar genel seviyesi ve ücretler payının sabitliği sağlanacaktır. Zaten istikrarlı fiyat seviyesi ile sabit ücret payı arasında yakın bir ilişki vardır. yine onlara göre nominal ücretler verimlilik artışından daha fazla artarsa bir fiyat artışı meydana getirir ve dolayısıyla ücretler payı yine sabit kalır. Onlara göre ücretler payı uzun dönemde sabit kaldığına göre kısa dönemde de verimliliğe dayanan ücret politikası ile sağlanabilir.¹⁹⁶

Verimliliğe dayanan ücret politikası gelir dağılımı adaleti açısından araştırılacak olursa önce şu iki sorunun cevabını ortaya koyması gerekir. Birincisi milli gelirin adil dağılımı zaman içinde bir sabit ücretler payını mı ifade eder? Yani milli gelirdeki ücretler

¹⁹⁵ AKSU, s.103.

¹⁹⁶ AKSU, S.106.

ve maaşların payı daima aynı kalırsa, milli gelirin adil dağılımı garanti edilebilir mi? Ücretlerin payı, ücret gelirlerinin milli gelire oranıyla bulunur. Ancak bu paya ele alınan ücretli grubu ve ücretin türü ile sendikalar dorudan etki edecektir. Yine ekonomiler ve sektörün özellikleri (monopol derecesi gibi) konjonktürel dalgalanmalar ülkelerin gelişme seviyeleri gibi faktörler ücretlerin payına etki edecektir. Gelişmiş ülkelerde sektörel geçişler durulmuş olduğundan, ücretlerin payı konjonktürel değişmelere bağlıdır. Gelişmekte olan ülkelerde ise sektörel geçişler devam ettiğinden (tarımdan sanayi ve hizmetlere geçiş) bağımlı çalışanların sayısı artmakta ve ücretlerin payı da zaman içinde artmaktadır. Gelişmiş ülkelerde ücretler payı belirli bir seviyede durağan bir seyir izlemektedir. Bu oran yaklaşık %60 civarındır.¹⁹⁷ O yüzden bu ülkelerde ücretler payının sabitliği, elde edilen bu payın korunması anlamına gelmektedir. Oysa gelişmekte olan ülkelerde bu pay düşüktür ve artma eğilimindedir. Eğer ücretler payının sabitliği ücretler payının korunması anlamına gelirse, ücretli kesimin zararına olabilecektir. Kaldı ki gelir dağılımında uygun bir adaletin ölçüsü gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde tam bulunamamıştır. Başka bir deyişle mevcut gelir dağılımı adil midir? Aynen devam edilmelidir? Eğer adil gelir dağılımı yoksa bu nasıl sağlanmalıdır? Gibi sorulara bu politika tam anlamıyla cevap verememiştir. Ayrıca milli gelirin nisbi dağılımının uzun vadede sabit kaldığına dair ikna edici bir delil de elde edilememiştir.¹⁹⁸

İkinci soru ise ücretlerin genel ekonomik verimlilik artışlarına göre yükselmesi, ücretler payının sabitliğini garanti edebilir mi? sorusudur. Başka bir ifadeyle bu soru hangi ücretler verimlilik gelişmesine intibak ettirilmelidir ki, ücretler payının sabitliği muhafaza edilebilsin? anlamına gelir. Bu sorular verimliliğe dayanan ücret politikası için bir problem olmuştur. Fiyatların zaman içindeki değişimi nominal ve reel ücret ayırımının yapılmasını zorunlu kılmaktadır. Bu nedenle verimlilik artışlarına yapılacak intibakın da reel ve nominal ücretler için ayrı ayrı düşünülmesi gerekir¹⁹⁹. Bu durumda işçiler ve sendikalar kendileri için satın alma güçlerini yansıtan reel ücretleri ileri

¹⁹⁷ .AKSU, s.115.

¹⁹⁸ AKSU, s.119.

¹⁹⁹ AKSU, s.120.

sürecekler, bunun için de tüketim malları endekslerini ileri süreceklerdir. Fakat verimliliğe dayanan ücret politikasına göre ise üretim malları fiyatları endeksi dikkate alınmaktadır. Zira ücretler payı ile toplam ekonomik ücret seviyesi arasındaki ilişki aşağıdaki denklem yardımıyla gösterilebilir.²⁰⁰

$$\text{Ücretler Payı} = \frac{\text{Ücretler Toplamı}}{\text{Milli Gelir}} = \frac{\text{Nominal Ücret} \times \text{Çalışan Saat}}{\text{Ortalama Fiyat} \times \text{Üretim Miktarı}}$$

Burada reel ücret, nominal ücretin, ortalama fiyat seviyesine oranı olarak gösterilmektedir. Verimlilik ise çalışan saat (işgücü saati) başına hasıla olarak gösterilirse ve denklemin ikinci kısmı ters çevrilirse şu şekli alır.

$$\text{Ücretler Payı} = \frac{\text{Nominal Ücret}}{\text{İşgücü Verimliliği}} = \frac{\text{Reel Ücret}}{\text{Verimlilik}}$$

Bu ifadeden de anlaşılacağı gibi; milli gelirin hesaplanmasında fiyat endeksi olarak üretim fiyatı ele alınmaktadır. Verimliliğe dayanan ücret politikasında tüketim malları endeksi gereklidir. O halde bu denklem ortalama fiyat seviyesinin hareketi ile tüketim malları fiyatlarını aynı şekilde yansıtmakta ise ancak bu şart altında geçerli olacaktır. Böylece gelir dağılımı açısından verimliliğe dayanan ücret politikasının zayıf ve itiraz edilen bir yönü ortaya çıkmaktadır²⁰¹. İşverenler içinde önemli olan reel ücret değil nominal ücret olacaktır. İşverenler daima işçiye ne ödeyeceğinin hesabını yapar. Böylece verimlilik artışlarında reel ve nominal ücretlerin intibak ettirilmesi değişik etkilere yol açar. Nominal ücretlerin intibak ettirilmesi fiyat seviyesinde istikrara yol açar. Nominal ücret artışları verimliliği aşmadığından enflasyona yol açmaz. Ancak sadece nominal ücretlerin intibak ettirilmesi de tek başına yeterli değildir. Reel ücretler intibak ettirilirse, fiyatlar yükselebilecektir. Ardından da ücretlerin gelir etkisiyle tekrar fiyatlar bir daha yükselecektir. Bu çift etkiyle gelir dağılımında ücretlerin eşitliği aynı kalabilecektir. Esasında nominal ve reel ücret; intibak söz konusu olduğunda karar, fiyat yükselmeleri (fiyat istikrarı) ile kısmen adil bir gelir dağılımı arasındaki tercih olacaktır. Gelir

²⁰⁰ AKSU, s.120.

²⁰¹ AKSU, s.121.

dağılımında ücretlerin payının sağlanması için reel ücretlerin alınması gereği ortaya çıkacaktır.²⁰²

Gelir dağılımı yönünden, verimlilik artışlarına dayalı ücret politikasının ücretler payının sabitliğini sağlaması konusunda diğer bir açıklama şöyle getirilebilir.²⁰³

Fiyat düzeyini P, bağımlı çalışanlar toplamını U, bağımlı çalışanların maaş ve ücret toplamını W, nominal ücret düzeyini w ile ifade edersek

$$\text{Nominal Ücret Artışı} = \frac{w_2}{w_1}$$

$$\text{Reel Ücret Artışı} = \frac{W_2 / P_2}{W_1 / P_1}$$

olacaktır. Bağımlı çalışanların verimliliği V, reel milli gelir Q, nominal milli gelir y ile gösterilirse

$$V = \frac{Q}{U} \text{ ve } y = Q \cdot P$$

olur. Milli gelir içinde ücret payının sabit olabilmesi için reel ücret artışlarının verimlilik artışlarına eşit olması gerekir.

$$\frac{W_2 / P_2}{W_1 / P_1} = \frac{V_2}{V_1}$$

$$\text{olur. } V = \frac{Q}{U} \text{ 'dan}$$

$$\frac{W_2 / P_2}{W_1 / P_1} = \frac{Q_2 / U_2}{Q_1 / U_1}$$

olacaktır. W=w.U

$$\frac{W_2 \cdot U_2 / P_2}{W_1 \cdot U_1 / P_1} = \frac{Q_2 / U_2}{Q_1 / U_1} \Rightarrow \frac{W_2 \cdot U_2}{P_2} \cdot \frac{P_1}{W_1 \cdot U_1} = \frac{Q_2}{U_2} \cdot \frac{U_1}{Q_1}$$

²⁰² AKSU,s.121.

²⁰³ AKSU,s.121.

$$u'lar\ giderse\ \frac{W_2}{W_1} = \frac{Q_2 \cdot P_2}{Q_1 \cdot P_1} \Rightarrow y = Q \cdot P' den \Rightarrow \frac{W_2}{W_1} = \frac{y_2}{y_1} olur.$$

Nominal ücret düzeyini, ücret ve maaşlar toplam olarak ele alınırsa ve ortalar yer değiştirirse

$$\frac{W_2}{y_2} = \frac{W_1}{y_1} olur.$$

Yukarıdaki W_2/y_2 ikinci devrenin ücretler payını, W_1/y_1 de birinci devrenin ücretler payını göstermektedir. Böylece bir devreden diğer bir devreye ücretler payı değişmemiştir, yani sabit kalmıştır.

Sonuçta teori ve uygulamada ücretler payının uzun vade de sabit olduğunu gösteren kesin bir delile rastlanmadığından, uzun vade de gerçekleştirmek tezi temelsiz kalmaktadır. Ayrıca; ücretler payının sabitliğinin kabulü halinde dahi adil bir gelir dağılımı için ihtiyaç duyulan varsayımlar gerçeklerle de uyuşmamaktadır²⁰⁴.

II- İşçi İştirakiyle Verimlilik-Ücret İlişkisinin Kurulması

1. İŞTİRAK KAVRAMI

Gerek grup gerek birey olarak işçilerden en yüksek performansı sağlamaya yönelik, işçilerin katılımını amaçlayan düzenlemeler yeni değildir. Günümüzde kullanılan ödeme birimlerinin de ilk kalıntıları olan bu düzenlemeler 19.yy. manüfaktür üretiminde yaygın olarak kullanılmıştır. Bu konudaki ilk araştırmalar Daniel Mitchell, David Levin ve Edward Lawler tarafından yapılmıştır.²⁰⁵ İştirak firma ve organizasyon içinde yerel bir bölünme anlamına gelmez; ^{zaferte} Firma içinde karar alma sürecini çeşitli yollarla gösteren ve bu süreci sürekli ve düzenli etkileyen elementleri düzenlemeyi içerir. İştirak kavramının merkezinde üç temel öge vardır. bunlar etkileme, birbirini etkileme ve bilginin akışı ve

²⁰⁴ AKSU,s.119.

²⁰⁵ Alan S.BLINDER, *Paying For Productivity*, The Brooking Institution, Washington D.C. 1990,s.3.

paylaşımıdır. İştirak; çeşitli yaklaşımlarla firma içinde ortak dengeyi sağlamayı da amaçlar.²⁰⁶

İşçi iştirakleriyle verimlilik-ücret ilişkisinin kurulmasının anlamı; firma içine iştirak düzenlemelerine katılan grubun çıktısının (üretiminin) veya maliyetinin bazı ölçüm metotlarıyla bu grup içindeki işçilerin ücretlerine bağlanmasıdır²⁰⁷. İştirak düzenlemeleri değişik şekillerde uygulanabilmektedir. Bazı düzenlemelerde firmanın tüm çalışanları iştirak ederken, bazılarında belli bir grup işçinin iştirak ettiği gözlenmektedir. Özellikle bazı uygulamalarda sadece doğrudan üretim faaliyetinde bulunan işçilerin katıldığı görülmektedir. Başka şekilde de A.B.D. örneğinde olduğu gibi sadece belirli üst düzey yöneticilerin katılması şeklinde düzenlemelere de rastlanmaktadır.²⁰⁸

İştirak konusunda iki temel yaklaşım vardır. Birinci yöntemde işçiler performansına bağlı olarak doğrudan firmanın toplam karına veya gelirine iştirak ederler. Burada kardan veya geirden alacakları pay işçilerin performansı başka deyişle verimliliğiyle doğru orantılıdır. Ücretlerin bir kısmını kardan aldıkları bu pay oluşturur. Hatta bazı uygulamalarda ücretler tamamen kara bağlı olabilmektedir. Karın veya gelirin ne kadarının işçilere ücret ödemesi olarak dağıtılacağı, yıl öncesi veya sonrasında belirlenmektedir.

İkinci yöntemde işçiler firmanın karı veya gelirine o firmanın hisse sahibi olarak dolaylı yoldan iştirak ederler. Bu düzenlemede firmanın hisseleri ücret ödemelerinin belli bir kısmı olarak dağıtılabilceği gibi, ücretin dışında ek bir menfaat olarak da dağıtılabilir. Böylece bu yöntemle işçiler hisse sahibi ve dolayısıyla kar paylaşımıcısı yapılarak yine performanslarının artması amaçlanmıştır. Bu amaçla da işçilerin elde edeceği gelirler bir anlamda yine kendi verimliliklerine bağlanmıştır. Çünkü ücrete bağlı veya bağlı olmadan sağlanan bu menfaat işçilerin geliri olduğuna göre gelir artışları kendi verimlilik artışlarına bağlı olacaktır. Verimlilik artışları firmanın karını

²⁰⁶ D.WALL-J.LISCHEROR, *Worker Participation*, Mc Graw-Hill Book Company, ?, 1981, s.36.

²⁰⁷ BLINDER, s.3.

²⁰⁸ BİÇERLİ, *Ders...*, s.23.

artıracağı için hisse sahiplerine dağıtılacak pay da artacaktır. Bundan da, dolaylı olarak karlara iştirak eden firmanın hisse senedi sahibi işçileri yararlanacaktır. Bu düzenlemede de dağıtımın nasıl ve hangi oranda yapılacağı taraflar arasında belirlenmektedir.

Yönetimin sözü edilen iştiraklerden hangisini uygulayacağını tercihinde, özellikle ücretlerle verimliliği nasıl teşvik edebileceği ve kendi işgücünü en iyi şekilde nasıl yönetebilip, motive edebileceği kriterlerin göz önüne alınması gerektiği belirtilmektedir.²⁰⁹

İştirak düzenlemelerini destekleyenlere göre, iştirakler firma içinde değerlendirme ve izleme maliyetlerini azaltarak ve çalışanların performansını arttıracak etkinliği ve verimliliği artırır.²¹⁰ Süreciyle ilgili bilgi ve bu bilginin aktarılmasını yöneticilerin yapabileceklerine göre daha iyi yaparak firma verimliliğini artırır. Yani iştirakçilerle işçiler üretim süreciyle ilgili bilgi ve bu bilginin aktarılmasını yöneticilerin yapabileceklerine göre daha iyi yaparak firma verimliliğini artırırlar. Yine iştiraklerle işçilere sağlanan menfaatler ve iş güvenliği işçilerin performanslarını ve motivasyonlarını artırarak yeni üretim tekniklerine uyumu da sağlar.²¹¹

Öte yandan diğer bir görüşe göre iştirakler; yönetimin gücünü zayıflatır, karar alma sürecini engeller, kıt ve değerli kaynaklara zarar verir ve daha bir çok sorunun çıkmasına yol açar.²¹²

Araştırmalara göre işçi iştiraklerinin verimliliğe etkisi genellikle verimliliği artırdığı yönündedir. Özellikle yapılan araştırmalarda sendikali sektörlerdeki iştirak

²⁰⁹ Robert DRAGO-John S.HEYWOOD, "The Chace of Payment Schemes;Austrian Establishment Data",Industrial Relations, Vol.34.

²¹⁰ Chris DOUCOULIAGOS, "Worker Participation and Productivity in labor- Managed and Participatory Capitalist Firms: A Meta Analysis", Industrial and Labor Relations Review,Vol.49,No.1(October 1995),s.59

²¹¹ William N. COOKE, "Employee Participation Programs, Group Based Incentives, and company performance: A Union-Nonunion Comparision",Industrial and Labor Relations Review, Vol.47,No.4(July 1994),s.595.

²¹² DOUCOULIAGOS,s.59.

düzenlemelerinin firma verimliliğini artırdığı sonucu bulunmuştur. Bunun nedenleri ise; sendikaların olmasıyla işçilerin hem ücret hem de iş güvencesi açısından kendilerini sendikasız işçilere göre güvende hissetmeleri, iş yerindeki çeşitli düzenlemelerin (rotasyon, takım ayarlamaları gibi) sendikaların katkısıyla yapılması, sendikaların sorun çözme sürecine aktif katılımı, işçilerin performansı ile yaşam standartları arasında denge kurulmasının sağlanması gibi nedenler sayılabilir. Bu konuda COOKE tarafından yapılan bir araştırmaya göre işçi iştirakleriyle çalışan sendikalı işyerlerinde firma verimliliği sendikasızlara göre %13 daha fazladır.²¹³

Çalışma yaşamını ilgilendiren yasaların, işçi iştiraklerinin verimlilik üzerindeki etkisini olumsuzlaştırdığı yönünde çeşitli araştırma sonuçları vardır.²¹⁴ İşçi iştirakleri de çalışma yaşamını düzenleyen belirli yasalara uymak zorundadır. İşte iştirak düzenlemelerinin uymak zorunda olduğu bu yasalar, düzenlemelere belirli noktalarda müdahale ederek, çeşitli kısıtlamalar getirmektedir. Bu kısıtlamalar ise iştirakler üzerinde olumsuz bir etkiye yol açarak, verimliliğe olan olumlu katkısını azaltmaktadır.

İşçi iştirakleriyle verimlilik-ücret ilişkisi genellikle kazanç paylaşımı (Gain Sharing) ve işçiyi hisse sahibi yapma planları (Employee Stock Ownership Plans) yoluyla kurulmaktadır.

2. KAZANÇ PAYLAŞIMI (HİSSE ÜCRETİ-PROFIT SHARING)

Kazanç paylaşımı, ödenecek ücretin doğrudan doğruya şirketin karlarına veya gelirlerine bağlayarak, işçileri daha fazla verimli kılmayı amaçlar. Böylece kazanç paylaşımı planları, çalışanların işteki performanslarını ve motivasyonlarını değişik düzeylerde etkileyerek verimliliği artırıcı bir faktör olarak karşımıza çıkar.²¹⁵

Kazanç paylaşımında işçilere belirli bir istihdam garantisi verilir. Geleneksel zaman esaslı ücret yerine burada amaç kazanç paylaşımına dayanan bir ücret vermektir.

²¹³ COOKE,s.597-607.

²¹⁴ DOUCOULIAGOS,s.58.

²¹⁵ Edvard N.SHEPARD,"Profit Sharing and Productivity: Further Evidence From The Chemicals Industry", Industrial Relations,Vol.33, No.4 (October 1994),s.452.

Örneğin, işçilere saat başı 40000TL. ücret vermek yerine 20000TL.lık bir ücret, esas veya kök ücret olarak önceden garanti edilir. Daha sonra ise ücretin kalan kısmı firma karlarının önceden belirlenmiş bir yüzdesi olarak hisse ücreti ödenir. Bu durumda;

$$\text{Toplam Ücret} = \text{Esas Ücret} + \text{Hisse Ücreti}$$

olacaktır. Bunun sonucunda ücretler, firmanın performansına bağlı olarak saat başı 40000TL.yi geçebileceği gibi bunun altında da kalabilecektir. Eğer firma alışlagelmiş karlarını kazanırsa ücret 40000TL. olacak, karlar alışlagelmiş düzeyin altına düşerse ücret oranı 40000TL.nin altında kalacak, karlar normal düzeyi geçerse işçiler 40000TL.nin üstünde ücret alacaklardır. Kazanç paylaşımı esasına dayanan ücret ödemesinin özelliği firmanın işgücü maliyetlerinin en azından kısmen firmanın performansına bağlı hale gelmesidir. Eğer resesyon (toplam talepte bir azalma) veya firma ürünlerine olan talepte bir azalma meydana gelirse otomatik olarak kara veya gelire bağlı olan hisse ücreti ve sonuçta temel ücretin düşmesi sonucu firmanın işgücü maliyeti işçileri işten uzaklaştırmaya gerek kalmadan düşecektir. Bu durum ücretlerin azalma yönünde rijit olması nedeniyle meydana gelen yetersiz talep işsizliğini (konjonktürel işsizlik) önlemede önemli bir araç olarak değerlendirilebilir.²¹⁶

Kazanç paylaşımına dayanan ücret ödemeleri tamamen kara bağlı olabileceği gibi, firmanın gelirine de bağlı olabilir. Gelir ve kar paylaşımı ayrı şeylerdir. Gelir paylaşımında firmaların toplam geliri ürün fiyatıyla ürettiği ürün toplamının çarpılmasına göre bulunur. Kar paylaşımında ise firmanın işgücüne ödeme yapmadan önceki bürüt karı esas alınır.

Tam gelir paylaşımında ücret tamamen hisse ücretine dayanır. Yani garanti edilmiş ücret kısmı yoktur. W ücreti, P fiyatı, Q ürün miktarını, L işçi sayısını, S de toplam gelirin paylaşılma oranını ($S < 1$) ifade etsin. Kısa dönemde bu ücret

$$\text{Gelir} = P.Q$$

$$\text{Ücret} = S.(P.Q/L)$$

²¹⁶ Campbell R. MC CONNELL-Stanley L. BRUE *Contemporary Labor Economics*, Mc Graw Hill Book Company, Newyork, 1989, s.7.

olarak hesaplanır. Kısa dönemde S sabit olduğundan kar maksimizasyoncu bir firma ilave işçi istihdamına karar verirken ilave işçiden sağlayacağı marjinal gelir (MR_L) ile işçinin kendisine olan marjinal maliyetinin (MC_1) karşılaştırır. Tam paylaşım sisteminde ilave işçi istihdam edildiğinde firmanın net karı daima artacaktır. Bunun nedeni ise firmanın yeni işçi istihdamının ilave gelirinden sadece "S" oranını ücret havuzuna vereceği, kalan $(1-S)$ oranının ise kendi karı olarak kullanmasıdır.²¹⁷

Uzun dönemde gelir paylaşımında firma istihdam açısından optimum firma büyüklüğünü belirleyebileceği gibi hisse parametresi "S"yi de belirleyebilecektir. Uzun dönemde firma için ücret ölçüsü aynı özelliklere sahip işçinin piyasada alacağı ücrettir (piyasa ücretidir). Tam gelir paylaşımçı firma kadar işçi istihdam edeceğini karar verirken işçinin maliyetini hesaplayacaktır. Bu hesaplamada piyasada zaman esasına göre işçiye verilen ücret esas alınır. Piyasa ücretini temel alarak optimum üretim ve istihdam düzeyini belirleyen firma üretim miktarı ile ürünün fiyatını çarparak toplam beklenen gelirleri hesaplar, toplam ücret ödemesi $W \times L$ olduğundan (W :piyasa ücreti, L :iş gücü) firma S'yi toplam hesaplanan gelirleri buna bölerek hesaplar.²¹⁸

Tam kar paylaşımında da ücret firmanın brüt karlarına bağlıdır. Eğer esas ücret yoksa, firmanın işçilerine yapacağı ücret ödemesi (K :sermaye miktarı, C sermayenin birim maliyeti, S' de toplam gelirin paylaşılma oranını ifade etmektedir.

$$W = S'(P.Q - C.K)/L$$

olacaktır. Kısa dönemde sermaye sabit kabul edildiğinden fazladan bir işçi istihdam etmenin karlarda meydana getirdiği artış (MP_L işgücünün marjinal fiziki ürünü)

$$(1-S')MR_L = (1-S')P.MP_L \text{ olacaktır.}^{219}$$

İşçilere esas ücret garanti edilirse, bu durumda ücret esas ücret ve hisse ücretinin toplamından oluşacaktır. Bu durumda işçiler uzun dönemde ücretlerinin ne kadarının garanti edildiğine ve ne kadarının kara bağlı olduğuna değil kendilerine yapılan

²¹⁷ BİÇERLİ, Ders...,s.6.

²¹⁸ BİÇERLİ, Ders...,s.7.

²¹⁹ BİÇERLİ, Ders...,s.11.

toplam ödemenin başka yerde kazanabileceklerine (W^*) eşit olmasına önem verdiklerini belirtmek gerekir. Dolayısıyla eğer firma W_g ücretini garanti ederse kar payını ikisinin toplamını W^* 'a eşit olacak şekilde seçmek zorundadır. (*kar maksimizasyon düzeyi, W_s hisse ücreti)

$$W^* = W_g + S \frac{(P \cdot Q^* - W_g L - CK^*)}{L^*}$$

$$W_s = S \frac{(P \cdot Q^* - W_g L - CK^*)}{L^*}$$

$$W = W_g + W_s$$

$$\text{Kar} = (PQ^* - W_g L^* - CK^*)$$

Dolayısıyla bu modelde Q^* , L^* , K^* 'ı belirlerken firma uzun dönemde W^* 'ı ölçü almak durumundadır. Firma optimum ürün ve girdi düzeylerini belirlediğinde W_g 'yi ve S 'yi belirleyebilir. Uzun dönemde kar maksimizasyoncu üretim ve istihdam düzeyinde

$$P \cdot MP_L = W^* \text{ dir.}$$

Ücret garantisi ile kar paylaşımı kısa dönemde biraz daha farklıdır. Çünkü K ve S sabittir. Kısa dönemde marjinal iş için maliyeti

$$MC_L = W_g + S (P \cdot MP_L - W_g)$$

olur. Buradan hisse ücreti

$$W_s = S (MP_L - W_g)$$

ve ücret

$$W = W_g + W_s$$

olur.

$P \cdot MP_L - W_g$ son işçi istihdamıyla karlarda meydana gelen değişmeyi ifade etmektedir.

$P \cdot MP_L$ daima pozitifdir. Çünkü $P \cdot MP_L = W^*$ ve $W_g < W^*$ dir.

Firma $MRP > MC_L$ olduğu müddetçe istihdamı arttırır. Yani

$$P \cdot MP_L > W_g + s (PM_L - W_g)$$

bu eşitliği yeniden düzenlersek

$$PMP_L - s (PMP_L) > Wg - s Wg \text{ veya}$$

$$PMP_L (1 - s) > Wg (1 - s) \text{ veya}$$

$$PMP_L > Wg$$

olur.

Kar paylaşımı sistemi işçilere konjonktürel olarak istikrarlı istihdam düzensiz ücretler sunar. Öte yandan zaman esasına dayalı ücret sistemleri ise konjonktürel olarak istikrarsız istihdam, istikrarlı ücret seçeneği sunar.

Kar paylaşımı sisteminin temel amacı daha önce de belirtildiği gibi verimliliği arttırmak ve artan verimlilikle ücretin ilişkilendirilmesidir. Wertsman ve Kruse'in meta analiz tekniği²²⁰ ile yaptığı araştırmalarda verimlilik ile kazanç paylaşımının arasında pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır.²²¹ Shepard'ın araştırmasına göre ise de kazanç paylaşımı çeşitli şekillerde verimliliği olumlu etkilemektedir. Bunlar; bireysel olarak işçileri işleri başında daha fazla gayrete teşvik etmesi, ortak olarak işçilerin birbirlerini eğitmeye yardımcı olmaya ve gözlemeye teşvik etmesi, işçileri daha fazla sermaye donanımına ikna etmesi organizasyon içinde bilgi akımlarının değerini artırması ve işçilerin teknoloji değişimini gönüllü olarak kabul etmesini sağlamasıdır.²²² Cooke'ın yaptığı araştırmanın sonucuna göre ise kazanç paylaşımının daha çok sendikasızsız sektörlerde verimliliği arttırdığı yolundadır.²²³ Mitchell tarafından yapılan araştırmaya göre 1979-1986 endüstri endüstri ücret endeksleri araştırmasına göre kazanç paylaşımı

²²⁰ Meta analiz tekniği genel fikrin formüle edilip, zayıf sonuçlarla güçlü istatistiksel delillere ulaşılmasıdır. Ayrıntı için Bkz. Chiris Couliagos, "Worker Participation and Productivity in Labor Managed and participatory Capitalist Firms: A-Meta Analysis" Industrial and Labor Relations, Vol.49, No.1 (October 1995) s.59.

²²¹ BLINDER, s.95-140.

²²² SHEPARD, s.452.

²²³ COOKE, s.594.

planlarıyla çalışanların, diğer çalışanlara göre ücret primlerinin saat bazında yaklaşık %11 fazla olduğu ortaya çıkmıştır.²²⁴

Kazanç paylaşımı pek çok eleştiriye uğramıştır. Bunlardan birincisi kazanç paylaşımının işçilere daha yüksek ücret ödeyerek kendisine çektiği yolundaki eleştiridir. Diğer bir eleştiri ise kazanç paylaşımı yoluyla sağlanan verimlilik artışına uygun yeterli ücret ödemesi yapılmadığı şeklindeki eleştiridir. Örneğin kazanç paylaşımı ile işçilere zaman esasına göre %10 daha fazla ücret ödemesi yapılırsa, işgücü verimliliğinin de %10 artması gerekecektir. Eğer işgücü verimliliği %5 artarsa, şirket bu fazlayı %10 şeklinde dağıtmak istemeyecek ve bir sonraki dönem daha az dağıtma yoluna gidecektir. Firma içindeki bazı işçiler, bir çok işçinin gayreti ile verimliliğin arttığının farkına varırlarsa işten kaytarabilirler. Kaytarma çoğalırsa verimlilik ve kar düşecektir. Herkes çok çalışır, verimlilik artarsa, bu seferde toplam işçi sayısı sorun olabilecek ve ortak denge bozulabilecektir. Bazı işçiler bireysel fark olması gerektiği yönünde itirazlarda bulunabilir. Ödemelerin sıkça performansa bağlı olması yüksek verimlilik için yol gösterici olabilir. Ama unutulmaması gereken nokta ise riskten nefret edildiği düşüncesidir.²²⁵

Bazılarına göre kazanç paylaşımı planlarının organize işgücünün elde ettiği ücret eşitliğini ve ücret kazançlarını riske sokacaktır. Kazanç paylaşımı ile getirilen kara bağlı olmayan temel ücretlerin düşük olmasının müteşebbisleri nispeten daha fazla işgücü daha az sermaye kullanan üretim teknikleri kullanmaya teşvik edeceği de belirtilmektedir. Buna bağlı olarak işçi başına düşen sermaye, ekipman miktarı, emeğin verimliliği ve ekonomik büyüme de önemli bir faktör olduğundan uzun dönemde reel GSMH'nin büyümesi bundan olumsuz yönde etkilenebilecektir.²²⁶ Ayrıca kazanç paylaşımı planlarının çeşitli kaynaklardan oluşan ücret rijitliği ve işgücü piyasasının sınırlılıklarını dikkate alması gerektiği yolunda eleştirilerde bulunmaktadır.²²⁷

²²⁴ BLINDER, s.3.

²²⁵ BLINDER, s.6.

²²⁶ BİÇERLİ, Ders..., s.14.

²²⁷ Bernard ELBAUM "The Share Economy With Efficiency Wages", Industrial Relations, Vol.34, No.2 (April 1995), s.32.

Sendikaların kazanç paylaşımına tutumları ise oldukça olumsuzdur. Bu olumsuz tutumun temelinde kazanç paylaşımı esasına göre çalışan işyerinde sendikaların çok az bir örgütlenmesi vardır. sendikalara göre, kazanç paylaşımı esasına göre ücret ödeyen işverenler ilk başta sendikalı firmalara göre daha fazla ücret ödeyerek, sendikaların kendi işyerlerinde kurulması ve örgütlenmesine karşı koymuşlardır. Bazı işverenler ise bu nedenle değil de grevleri engellemek dolayısıyla sendikaları sokmamak için daha yüksek ücret ödemiştir. Yine sendikalara göre bazı işverenlerin sendikaları sokmamasının nedeni, işçilerin kazanç paylaşımınınca pazarlık gücünü zayıflatmak olduğudur. Bunlara ilave olarak sendikaların sokulmamasının diğer bir nedeni de aşırı ücret yükselmelerini engellemektir.²²⁸

3. İŞÇİYİ HİSSE SENEDİ SAHİBİ YAPMA PLANLARI (EMPLOYEE STOCK OWNERSHIP PLANS)

İşçileri hisse senedi sahibi yapma planları bazan kar paylaşımı ile karıştırılmaktadır. Bununla birlikte gerçekte bu ikisi en azından prensipte birbirinden farklı olgulardır.²²⁹ Endüstri devriminden bu yana firmalar işçi gelirlerinin değişik yüzdeleri paylaştığı çok sayıda ödeme tablosu oluşturmuşlardır. Bu planların ilk türü işçilere yapılan ödemelerle grup performansı arasında bağlantı kurduğu kadar işçi ile yönetimin müşterek amaçlara sahip olmasını da sağlayan kar paylaşımıdır. Bu bağlantının işçinin çalışma gayretini arttırdığı, işçi ile yönetimin ortak amaca sahip olmasının ise iki kesim arasında gerilimi azalttığı görüşü uzun süredir kabul edilmektedir.²³⁰

İşçileri hisse senedi sahibi yapma planları (ESOP) uygulamasında ödeme (buna kar ödemesi de diyebiliriz.) nakit yerine şirketin hisse senedi ile yapılır ve şirket katkısının karlara bağlı olması zorunluluğu yoktur. ESOP ile işçilere ücrete bağlı olarak veya olmayarak şirketin hisseleri verilir. ESOP'da aynı kazanç paylaşımında olduğu gibi ücretin belirli bir kısmı hisse senedi olarak verilebilir. Ücretin belirli bir kısmı veya ücret dışı olarak ne kadar hissenin verileceği taraflar arasında önceden belirlenir. İşçiler

²²⁸ ILO, Wages....., s.80.

²²⁹ BLINDER. s.7.

ESOP'la hisse sahibi olarak hem o firmanın ortağı olmuş, hem de sahip olduğu hisseler yoluyla belirli oranda kar payı almaları mümkün olmuştur. ESOP'la da işçiler belirli oranda yönetimde söz hakkına da sahip olabilmişlerdir. ESOP işçinin performansını artırmak için bir yol değil daha ziyade Amerikan kapitalizmini demokratikleştirmek amacıyla özel vergi statüsüyle uyumlaştırılmıştır. Böylece işçinin servetiyle sermayeyi birleştirmenin verimliliği artırabileceği düşüncesi kar paylaşımında olduğu gibi ESOP uygulamasında da göz önüne alınmıştır.²³¹

Kar paylaşımının yukarıda ifade edilen bu avantajlarına rağmen ESOP'un daha iyi bir uygulama olduğu söylenebilir. Çünkü karların arttırılması daima firmanın (yani bütün hissedarların) temel amacı olmayabilir. Bu durum özellikle firmanın ileri ki yıllarda karlılığını arttırmak amacıyla ağır bir teknolojik yenileme hamlesine giriştiği zamanlarda da doğrudur. Böyle yatırım programlarının uygulandığı ilk yıllarda karlılığı arttırmak amacıyla hesaplanan karlar düşük olacağından kar paylaşımı planı işçilere daha az kar dağıtacaktır. Buna mukabil etkin bir piyasada (ki bundan gelecekteki karların etkisini bugünkü hisse senetlerinin fiyatına yansıtan bir piyasa kastedilmektedir) böyle bir yatırım programı ilk yıllarda hisse senedi fiyatlarını yükseltecek bu sayede işçiye doğru bir teşvik sağlayacaktır. Teşvik argümanı kendi başına zorlayıcı bir unsur değildir. Çünkü burada klasik bedavacılık (free-rider) problemi mevcuttur. Bütün işçiler efor düzeylerini yüksek olsun olmasın ödülü (karı) paylaşacaktır. Bu durum prisoner's dilemma (mahkumların çelişkisi) olarak kabul edilebilir.²³² Bir birey kaytarma güdüsüne sahip olabilir. Ancak bütün işçiler sıkı çalıştığında bundan hepsi yarar sağlayacaktır. Bireysel gayret düzeyinin yapılabirliği mevcut değilse, n sayıda kişinin ödülü (karı) paylaştığı durumda sarf edilen gayret toplam eforun $1/n$ 'i olacaktır. Eğer işçiler kendi aralarında gösterilmesi gereken

²³⁰ BLINDER,s.153.

²³¹ BLINDER,s.7.

²³² Ayrıntı için Bkz. Fred KOFMAN-Jacques LAWARRE, "A Prisoners Dilemma Model Of collusion Deterrence", Journal Of Public Economics, Volume 59, No.1 (January1196) s.117.

gayret düzeyine yönelik zorlayıcı bir anlaşma yapabilirlerse “grup ödülü” daha büyük bir motive edici olacaktır.²³³

Tablo 4

GETİRİ VE KONTROL HAKLARINA GÖRE İŞÇİ SAHİPLİĞİ VE ÖRNEKLERİ

İşçilerin Kazanç Hakları	İşçilerin Kontrol Hakları			
	Hiç	Kontrol Sadece İştirak	Kontrolün Taraflar arasında Paylaşımı	Etkin Kontrol
Hiç	OA1 Geleneksel Firmalar	OA2 Kalite Çemberleri	OA3 Yönetim Kurulunda İşçilerin Temsili	OA4 İngiliz Endüstrisinde Yaygın olarak uygulanan sistem Scoot-Bader işletmesi gibi
Küçük	OA5 Kazanç Paylaşımı ESOP Occidental Petrol Kimberly Clark	OA6 Kazanç Paylaşımı ile İlgili İştirak Programları	OA7 Ortak Programlarla Karar alma İsveç Örneği	OA8 İngiliz Perakende Satış Kuruluşları(1)
Orta	OA9 ESOP Procter and Gamble Rucker Planları	OA10 Scanlon Planları Lincoln Elektrik Polaroid	OA11 Üretim Kooperatifleri İngiliz Giyim Kooperatifleri	OA12 Üretim Kooperatifleri İngiliz Ayakkabı Üreticileri Kooperatifi
Büyük	OA13 ESOP Vermont Asbestos, Harcasst, Brace and Wanowich	OA14 ESOP Brooks Comen, Hyatt Clark, Ruddick	OA15 ESOP Weirton Çelik Rath	OA16 Üretim Kooperatifleri ABD Kontrplak Üreticileri Kooperatifi

Kaynak : Avner BENNER-Derek C. JONES, "Employee Participation, Ownership, And, Productivity: A Theoretical Framework", Industrial Relations, Vol. 34, No. 4 (October 1995), s. 534.

- (1) Bu kuruluşlarda çalışan işçiler yönetim kurulunda ay hakkı ve kazanç paylaşımı hakkına sahiptir.
 (2) Çalışanlar kontrolün paylaşımını tüketici kooperatifleri ve işçi sendikaları yoluyla yaparlar.
 (3) Çalışanlar karar almada başlıca rolü oynarlar. Ancak çok az oranda kazanç paylaşımı ve bireysel ESOP vardır.

İşçi sahipliği ve bazı iştirak düzenlemelerinin getiri ve kontrol haklarına göre sınıflandırılması Benner - Jones tarafından yukarıdaki gibi yapılmıştır. Bu sınıflandırmada işçilerin kazanç hakları kardan veya hisseden pay alma şeklinde ele alınmıştır.

²³³ BLINDER, s.153.

İlk düzenleme olan OA1'de bulunan firmalar Geleneksel firmaları temsil etmektedir. Bu firmalarda ne kontrolün paylaşımı ne de kazancın paylaşımı vardır. OA2 ise belli amaçlar doğrultusunda işçiler ve yönetim tarafından ortaklaşa oluşturulan kalite çemberlerini ifade eder. OA3 ise Almanya ve İsveç'te uygulanan, işçilerin yönetime katılımını ifade etmektedir. Bu tür işletmelerde belli işçiler arkadaşları tarafından seçilerek yönetime katılırlar. Ancak bu işçiler stratejik kararlarda yer almazlar. Temel amaçları çalışma ortamını olumlu yönde etkilemektir. Örnek olarak General Motors'un Satwn planı verilebilir. OA4'te ise işçilerin tam olarak kontrolü hakimdir. Ama işçilerin işçiyi hisse sahibi yapma anlamında kazanç hakları yoktur.

OA5'i temsil eden firmalarda belirli limit ve formlarında kazanç paylaşımı ve ESOP yönünden işçilerin kazanç (getiri) hakları vardır. OA6'daki firmalarda işçiler küçük oranda hem kontrole hem de kazancın paylaşımına katılırlar. Bu tip firmalarda işçilerin bazı konulardaki kararlara müdahalesine ve kazanç paylaşımı yoluyla kardan pay almalarına izin verilir. OA7'deki firmalar, OA3'deki firmaları andırır. Sadece bu firmalarda küçük oranda işçiler ESOP ve kazanç paylaşımı yoluyla getiri haklarına sahiptir. OA8'de yer alan firmalar da işçileri tamamen kontrole sahiptir. Ama küçük oranda kazanç hakları vardır. OA12'deki firmalar da aynen böyledir. Buna en güzel örnek İngiliz Ayakkabı Üreticileri Kooperatifleridir.²³⁴

OA9'daki firmalarda yer alan işçilerin orta derecede kazanç hakları vardır, ama kesinlikle kontrole ESOP planlarıyla iştirak etmezler. OA10'da ise yine orta derece kazanç hakkı ve kontrole sadece iştirak vardır. Buna en iyi örnek Scanlon planlarıdır. OA11 ise bazı üretim kooperatiflerini ifade eder.²³⁵

OA13, OA14 ve OA15'de yer alan firmalarda geniş oranda işçilerin kazanç hakları vardır. Ancak etkin olarak kontrolde yer almazlar. Kontrole iştirak sadece belirli oranda vardır. OA16 ise işçilerin hem etkin kontrolünü hem de büyük oranda kazanç

²³⁴ BENNER-JONES, s.535.

²³⁵ BENNER-JONES, s.536.

haklarını ifade eden üretim kooperatiflerini gösteriri. Buna örnek olarak İtalyan ve Fransız üretim kooperatifleri verilebilir.²³⁶

Bu bölümün temel sorusu ESOP'un verimliliği asrtırıp artırmadığıdır. Benner-Jones'a göre ESOP kontrol ve getiri hakları yoluyla firma verimliliğine etki eder. Onlara göre getiri ve kontrol hakları bireysel performansı etkiler. Böylece ESOP'a iştirak eden işçiler getiri ve kontrol hakkı yoluyla daha iyi motive olarak organizasyonun yapısındaki bozukluğun ve verimliliğe zarar veren faktörlerin peşine düşerler. Bu yolla işçiler önce kendi verimliliklerine etki ederler. Organizasyonun verimliliği bundan sonra gelmektedir. Kruse ve Schuster'in yatığı araştırmalara göre ESOP'a ait getiri hakları ile bireysel verimlilik arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Bu araştırmalara göre getiri hakları işçilerin bireysel performansını arttırarak firmanın performansı arttırılmış, işçiler organizasyonun amacıyla kendilerini bütünleştirmiştir. Kontrol haklarının verimliliğe etkisini ise işçilerin ne kadar kontrol üzerinde rol oynadıkları belirlemektedir. Kontrol ise çalışma ortamını doğrudan etkilemektedir.²³⁷ Conte ve Svejnar ise bu soruya yönelik az sayıda çalışmayı ve Avrupa şirketlerinin bununla ilgili çalışmalarını gözden geçirdikten sonra gözlemlerin herhangi bir kesin sonuca varmayı sağlayacak şekilde olmadığı sonucuna varmışlardır. ESOP'un verimliliğini veya firma performansını ölçen herhangi başka bir ölçüyü olumsuz etkilediğine yönelik hiçbir çalışma yokken, çeşitli çalışmalar verimliliği arttırdığını göstermektedir. Ancak ESOP'un verimlilik üzerindeki kuvvetli pozitif etkisi olduğunu gösteren ilk çalışma sonraki çalışmalar tarafında teyit edilmemiştir. Öte yandan Conte ve Svejnar katılımcı kuruluşların ESOP'la birlikte performanslarının arttığını gösteren daha kuvvetli sonuçlar olduğunu bununda oy hakkı veya yönetim kurulunda sandalyeye sahip olmaktan daha ziyade fabrika işçi komiteler ve danışma mekanizmalarından kaynaklandığını ileri sürmüşlerdir.

²³⁶ BENNER-JONES, s.536.

²³⁷ BENNER-JONES, s.538-540.

III- Verimlilik Sözleşmeleri Yoluyla Verimlilik-Ücret İlişkisinin

Kurulması

1-VERİMLİLİK SÖZLEŞMESİ KAVRAMI

Verimlilik sözleşmeleri,işletme yöntemi ile çalışanlar arasında işletme verimliliğinin artırılması ve başarısını engelleyen nedenlerin ve kısıtlamaların ortadan kaldırılması amacıyla bağtlanan ve belli niteliklere sahip olan bir sözleşme biçimidir.²³⁸

Kavram olarak verimlilik pazarlığı,verimliliğin artırılması için yönetim ve sendikaların karşılıklı müzakerelerini ifade etmektedir. Diğer bir deyişle,verimlilik sözleşmeleri iş gücünün olan katkısının artırılması ve buna karşılık daha fazla gelir elde etmelerini içerir.²³⁹

Verimlilik sözleşmeleri ilk kez İngiltere’de 1960-68 yılları arasında Esso şirketinin Fawley tesislerinde uygulanmaya başlamıştır. Verimlilik sözleşmelerinin gündeme gelmesinin nedeni ise işçi, işveren, hükümet kesiminin İngiltere’de yaşanan genel ekonomik durumdan duydukları kaygı ile ilgilidir. Bu kaygıların nedeni ise nitelikli işgücü yetersizliği ve işgücü maliyetlerinin çok yüksek olması ile uluslararası pazarlarda rekabet edebilmek için düşük maliyetli ve kaliteli ürün gerçeğidir.²⁴⁰

Verimlilik sözleşmelerinin amaçları çok farklıdır. Bunlar; işletmelerin üretim sisteminin geliştirilmesi, işgücüne verilen parasal ödüllerin artırılması, endüstriyel ilişkiler atmosferinin geliştirilmesi, işletmenin verimlilik düzeyinin artırılmasıdır. Bazı verimlilik sözleşmeleri “kısmi” diğerleri ise “kapsayıcı” niteliktedir. Kısmi verimlilik sözleşmeleri çalışma ilişkilerindeki tek yönlü değişiklikler ile ilgilidir ve çalışanlardan oldukça sınırlı bir bölümünü etkilemektedir. Kapsayıcı verimlilik sözleşmeleri ise, endüstriyel ilişkiler sistemi içinde kısmi sözleşmelere göre daha sonra ortaya çıkmıştır. Bu tür sözleşmeler daha fazla sayıda çalışana kapsamakta ve kısmi sözleşmelere oranla daha derinlemesine sözleşmelerdir. Verimlilik sözleşmeleri uygulamaları ise endüstrinin tamamında, tek bir

²³⁸ ÖZÇER-ILGAZ,s.26.

²³⁹ ÖZÇER-ILGAZ,s.8.

²⁴⁰ ÖZÇER-ILGAZ,s.9.

şirkete bağlı birden fazla fabrikada, tek bir fabrikada ve çok nadir olarak da fabrikanın belli bir bölümünde uygulanmaktadır.²⁴¹

Verimlilik sözleşmeleri, geleneksel sözleşmelerden bir takım açılardan farklıdır. Geleneksel sözleşmeler, gezinme maliyeti, diğer firmalarda uygulanan ücret düzeyleri, geçmişteki verimlilik artışları ve yöneticiler ile çalışanlar arasındaki çıkar çatışmalarının çözümlenmesi gibi faktörleri göz önüne alarak ücret artışlarını belirler. Verimlilik sözleşmelerinde ise, ücret artışları işletme içindeki içsel faktörler baz alınmak suretiyle belirlenir. Verimlilik sözleşmelerinde yönetim, işgücünün etken kullanımını engelleyen faktörleri tanımlar ve sendikalar ile bu engellerin ortadan kaldırılması için anlaşmaya varır. Öte yandan verimlilik pazarlığı taraflar için birlikte sorun çözme süreci olarak değerlendirilebilir ki; bu süreçte verimlilikteki her artış için, ücret artışı sağlanması kabul edilir. Verimlilik sözleşmeleri verimliliğin artırılmasını kabul eden yönetimin ve çalışanların farklı amaçlarının uzlaştırılmasını sağlar.²⁴²

Verimlilik sözleşmeleri oluşturulmadan önce; çalışanların yönetimden bekledikleri ile çalışanların yönetime verebilecekleri araştırılmalı, listeler haline getirilmeli ve değerlendirilmelidir.²⁴³

Verimlilik sözleşmesinin tarafları: işçiler, işletme yönetimi, işveren örgütleri, verimlilik sözleşmesi danışmanları ve hükümettir.

Verimlilik sözleşmeleri yönetime çeşitli faydalar sağlar. Bunlar; işgücünün daha iyi kullanımının sağlanması, işçilerin çabalarının arttırılması, iş normlarının konması ve yeniden düzenlenmesinin sağlanması ve iş düzeninin iyileştirilmesidir. Çalışanlara ise ücret sisteminin basitleştirilmesi ve artması, özendirici ödemelerin mümkün hale gelmesi, terfi olanaklarının sağlanması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve bunların yanındaki bazı yan kazançlardır.

²⁴¹ ÖZÇER-ILGAZ,s.15.

²⁴² ÖZÇER-ILGAZ,s.14.

²⁴³ R.K.FREMAN - A.G. THOMPSON, *Productivity Bargaining, A Practical Guide*, Buuther Worths, London, 1970,s.3.

2. VERİMLİLİK SÖZLEŞMELERİNİN AŞAMALARI VE UYGULAMA BİÇİMİ

Verimlilik sözleşmeleriyle verimlilik-ücret ilişkisinin kurulabilmesi için belli aşamalardan geçmesi ve uygulanması gerekir.

Verimlilik sözleşmelerinin temel ögesi ayrıntılı verimlilik analizlerinin yapılmasıdır. Bu analizlerde işletmenin mevcut verimlilik düzeyi ve verimliliği gerçekleştirme alanının belirlenmesine çalışılır. Bu analizlerde ilk önce hangi verimliliğin esas alınacağı belirlenir. Genellikle işgücü verimliliği esas alınır ve ayrıntılı iş etüdü teknikleri uygulanır. İkinci olarak bu verimliliğin hangi yöntemlerle ölçüleceği ve analiz edileceği belirlenir.

Verimlilik sözleşmeleri çeşitli aşamalardan geçilerek imzalanır.²⁴⁴ Bu aşamalar şöyle sıralanabilir:

Birinci aşama, verimlilik sözleşmesi uygulanması için üst düzey yöneticilerin verimlilik artışı sağlanmasının gerekliliğine karar vermiş olmaları gerekir.

İkinci aşama, verimlilik sözleşmesi için işçi tarafının ikna edilmesi ve işçilerin, taraf sendikaların ve yönetimin sözleşmeye hazırlanmasını içerir.

Üçüncü aşama ayrıntılı verimlilik analizlerinin yapılmasıdır.

Dördüncü aşama verimlilik sözleşmelerinin çerçevesinin hazırlanması ve pazarlıktır. Verimlilik sözleşmelerinde pazarlık ve müzakere normal sözleşmelerde olduğu gibi çok önemlidir ve birbirinden ayırt edilmelidir. Ancak bu iki kavramın amacı daha farklıdır.²⁴⁵

Beşinci aşama hazırlanan verimlilik sözleşmelerinin değerlendirilmesi, imzalanması ve uygulanmasıdır.

²⁴⁴ ÖZÇER-ILGAZ, s.36.

²⁴⁵ E. Owen SMITH, *Productivity Bargaining A Case Study In The Steel Industry*,

Pan Books Ltd., London, 1971, S.15.

§.3. TÜRKİYE’ DE İMALAT SANAYİNİN SEÇİLMİŞ İKİ SEKTÖRÜNDE VERİMLİLİK-ÜCRET İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ

I- Çalışmanın Amaç ve Yöntemi

1. ÇALIŞMANIN AMACI

Bu çalışma, imalat sanayinin Uluslararası Standart Sanayii Tasnifi rehberine (International Standart Industry Classification System) göre ikili kod bazında 32 grup numarası ile adlandırılan “Dokuma, giyim eşyası ve deri sanayii” ile 35 grup numarası ile adlandırılan “Kimya-petrol, kömür, kauçuk ve plastik ürünleri sanayii” arasında verimlilik-ücret ilişkisinin karşılaştırmalı olarak incelenmesidir.

2. ÇALIŞMA YÖNTEMİ

A. Çalışma Kapsamı

Çalışmada devlet sektörünün tamamı ve özel sektörün 25 kişiden fazla olan tüm işyerleri kapsamış olup, Devlet İstatistik Enstitüsünün verileri kullanılmıştır. Çalışma 1980-1991 dönemleri kapsamaktadır. Özellikle yapılan araştırmada DİE, DPT ve MPM’ den son yıllara ait veriler kullanılmak istenmiş, ancak bu çalışmanın amacına uygun geçerli ve ayrıntılı veriler her üç kurumda da bulunmamıştır. Bu yüzden verilerin en uygun olduğu 1980-1991 dönemi seçilmiştir.

B. Çalışmada Kullanılan Değişkenler ve Tanımları

Çalışmada kullanılan değişkenler, DİE’nin kullandığı değişkenlerdir. Çalışmada kullanılan değişkenler ve tanımları aşağıdaki gibi sıralanabilir.²⁴⁶

Çalışanların Yıllık Ortalama Sayısı

Ücretle çalışanların yıllık ortalama sayısına kasım ayında işyerinde çalışan iş sahibi ve ortaklarla, ücretsiz çalışan aile fertlerinin ilavesiyle bulunmuştur

Ücretle Çalışanlara Yapılan Yıllık Ödemeler

²⁴⁶ DİE, Yıllık İmalat Sanayii İstatistikleri 1991, T.C Başbakanlık DİE, Ankara, 1995, s.8.

Sosyal sigorta ve emekliliğe işverenin iştiraki ve benzeri ödemeler hariç olmak üzere gelir vergisi, emeklilik, sosyal sigorta vb. keseneklerden önce bordrolarda brüt olarak görülen ve yaptıkları iş mukabili çalışanlara yapılan nakdi ödemeleri, fazla mesai ödemelerini, ikramiye, prim, tazminat ödemelerini ve aynı yardımları kapsar. Aynı yardımlar işyerine malolmuş kıymetine göre değerlendirilmiştir. Bir yıllık ödemeler tutarı; üretimde ve diğer işlerde ayırımı ile toplam olarak verilmiştir.

Girdi

Satın ve devralınan mal ve hizmetlerin değeri, yılbaşı stok (hammadde, yardımcı madde, ambalaj malzemesi ve yakıtlar) değeri ile dışarıdan satın alınan elektrik değeri toplamından yıl sonu stok değerlerinin (hammadde, yardımcı madde, ambalaj malzemesi ve yakıtlar) çıkarılmasıyla elde edilmiştir.

Cıktı

Satışlar ve başkalarına yapılan hizmetler karşılığı elde edilen gelirler, yıl sonu stok (mamul ve yarı mamul) değeri, yıl içinde dışarıya satılan elektrik değeri ile kendi personeli tarafından yapılan sabit kıymetler üretim değeri toplamından yılbaşı stok (mamul ve yarı mamul) değerlerinin çıkarılmasıyla elde edilmiştir.

Katma Değer

“Çıktı” değerinden “Girdi” değerinin çıkartılması ile elde edilmiştir.

II- Dokuma, Giyim Eşyası ve Deri Sanayi (Tekstil)

Tekstil sektöründe 1990 yılında çalışan sayısı 296.119’ dur. Bu sektörde 1989 yılında sendikalaşma oranı % 63.6 , 1994’ de ise %94.2’dir.²⁴⁷ Bu rakamlardan da anlaşılacağı üzere sektörde sendikalaşma oranı oldukça yüksek bir rakama ulaşmıştır. Sektörde çalışanlar toplamı 1990 yılına göre imalat sanayinde çalışanların % 28’ ini oluşturmaktadır. Sektörün imalat sanayi içinde oluşturduğu katma değer ise aynı yıl imalat sanayinin % 8.6’sıdır. Çalışan sayısının bu kadar fazla olmasına rağmen oluşturulan katma değer azlığı dikkati çekmektedir. Bunun başlıca nedenleri olarak; sektörün yeni

²⁴⁷ PETROL İŞ, Petrol İş 1993 - 94 Yılı, Petrol İş Ya. No. 36, İstanbul, 1995, s.350.

yeni oturmaya başlamış bir sektör olması, kullanılan makine-sermaye oranının az olması, çok fazla kalifiye işçi gerektirmemesi gibi nedenler sayılabilir.

Özellikle tekstil sektörü son yıllarda yaptığı büyük atılımla Türkiye'nin ihracat lokomotifine haline gelmiş ve dış Pazar ve rekabete en açık sektörü olmuştur.

Tekstil sektörünün alt sektörleri; dokuma sanayi, ayakkabı dışında giyim eşyası sanayi, deri ve deri benzeri maddeler ve kürk eşyası sanayi ve ayakkabı sanayiidir.

III- Kimya-Petrol, Kömür, Kauçuk ve Plastik Ürünleri Sanayi (Kimya)

Kimya sektöründe 1990 yılında çalışan sayısı 101.262'dir. Bu sektörde 1989 yılında sendikalaşma oranı % 60.3', 1994 yılında % 73.4' tür²⁴⁸ Sektörde çalışan toplamı 1990 yılına göre imalat sanayiinde çalışanların % 9.8'ini oluşturmaktadır. Sektörün oluşturduğu katma değer yine 1990 yılında imalat sanayinin % 29'dur. Burada ise oluşturulan katma değerinin fazlalığı dikkat çekicidir. Bunun nedenleri ise şöyle sıralanabilir; yüksek oranda makine-sermaye oranının kullanılması, sektörün tekelleşme derecesinin fazla olması, yüksek nitelikte kalifiye işçi gerektirmesi gibi nedenler sayılabilir.

Kimya sektörünün alt sektörleri; ana kimya sanayi, diğer kimyasal ürünleri sanayi, petrol rafinerileri, çeşitli petrol ve kömür türevleri sanayi, lastik ürünleri sanayi ve başka yerde sınıflandırılmış plastik ürünleri sanayiidir.

IV- İncelenen Sektörlerin Verimlilik-Ücret İlişkisi Yönünden Seçilme

Nedenleri

Bu çalışmada Tekstil ve Kimya Sektörlerinin seçilmesinin temel nedeni söz konusu sektörlerin temel karakteristiklerinin birbirinin zıttı özellikler taşıması ve imalat sanayi, dış ticaret ve rekabet açılarından taşıdıkları önemdir. Sektörlerin özellikleri incelendiğinde görülebileceği gibi çalışan sayısı, katma değer, sendikalaşma, sanayi üretim endekslerindeki yeri itibariyle sahip oldukları özelliklerin farklılığı söz konusudur. Örneğin piyasa yapıları itibariyle bakıldığında tekstil sektörünün daha rekabetçi piyasaya

²⁴⁸ PETROL İŞ, s.350.

sahip olduğunu, kimya sektöründe ise eksik rekabetçi yapılanmanın olduğu görülmektedir. Üretim itibarıyla ise tekstilin genellikle emek-yoğun kimyanın ise sermaye yoğun sektörlerden oldukları kabul edilir. Keza bu sektörlerde işçilerin nitelikleri incelendiğinde TİSK istatistiklerine göre kimya sektöründeki işçilerin genel öğretim düzeylerinin tekstil sektörüne nazaran daha yüksek olduğunu, kıdem açısından bakıldığında da durumun değişmediğini, daha açık bir ifade ile kimya sektöründeki ortalama kıdem seviyesinin tekstil sektörüne nazaran daha yüksek olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.²⁴⁹ ²⁴⁹ Burada amacımız Türkiye’ de imalat sanayinin tümünü incelememiz mümkün olmadığından belirli özellikleri taşıyan iki farklı sektörü seçip konumuz açısından bir mukayese yapabilmektir.

V- Sektörlerin Verimlilik Ücret İlişkisi Yönünden Karşılaştırılması

İncelememizde sektörler verimlilik ücret ilişkisi yönünden aşağıdaki tablolar ve grafikler yardımıyla karşılaştırılmaya çalışılacaktır. Bu amaçla sırasıyla önce tekstil sonra kimya sektörlerinde incelenen dönemde, girdi-çıktı-katma değer, kişi başına katma değer ve ücret, katma değer, ücret, istihdam artış oranları ve sanayi üretim indekslerine ilişkin tablolar verilip bunlara ilişkin yorumlar, kolaylık sağlamak amacıyla, tablolarda ki rakamlardan yararlanılarak hazırlanan grafik ve şekiller yardımıyla yapılacaktır.

²⁴⁹ ⁹¹ Bkz.: TİSK, Çalışma İstatistikleri ve İşgücü Maliyeti, ?, s. 8.

Tablo 5

TEKSTİL SEKTÖRÜNDE GİRDİ, ÇIKTI, KATMA DEĞER (1980-1991)

İşyeri Sayısı	Çalışanların Yıllık Ort. Sayısı	Ücretle Çalışanlara Yapılan Yıllık Ödeme (Milyon)	Girdi (Milyon)	Çıktı (Milyon)	Katma Değer (Milyon)
1688	185.807	43.114.5	164.698.1	290.277.3	125.579.1
1867	193.606	64.297.8	302.935.1	484.139.9	181.204.1
1929	203.768	85.736.1	434.599.1	689.799.9	255.200.9
1925	217.105	118.256.4	698.227	1.061.508.5	363.282.5
1847	226.052	163.465.3	1.086.508.4	1.651.721.2	565.212.8
2550	235.548	232.569.5	1.658.943.2	2.490.995.7	832.052.5
2152	237.887	320.167.9	2.586.480.5	3.824.538.4	1.238.057.9
2159	256.199	501.903.3	4.328.929.5	6.606.941.8	2.278.012.4
2256	278.744	942.499.9	7.450.887.9	11.464.198.4	4.002.194.5
2303	292.863	1.773.375.4	13.467.582.2	20.269.045.4	6.801.463.2
2333	296.119	3.106.252.0	19.567.615.7	31.079.403.2	11.511.787.5
2226	261.943	6.241.709.2	30.170.018.1	49.650.496.2	19.480.478.2

Kaynak: DİE, İstatistik Göstergeler 1923-1992, T.C. Başbakanlık DİE, Ank., 1994, s.197.

Tablo 6

TEKSTİL SEKTÖRÜNDE KİŞİBAŞI KATMA DEĞER VE ÜCRET (1980-1991)

	Kişi başı Yıllık Ücret	Kişi başı Aylık Ücret	Kişi başı Katma Değer	Ücret Endeksi	Katma Değer Endeksi	Kişi başı Katma Değer Endeksi
0	232.039	19.336	675.857	100	100	100
1	332.106	27.675	935.942	143	144	138
2	400.753	35.061	1.252.409	181	203	185
3	544.696	47.411	1.673.302	221	289	247
4	723.131	62.476	2.500.366	311	450	369
5	987.355	87.250	3.532.411	425	662	522
6	1.345.882	116.830	5.204.394	580	985	770
7	1.959.036	168.858	8.891.574	844	1.814	1.315
8	3.381.238	281.769	14.357.957	1.457	3.186	2.124
9	6.055.307	504.608	23.238.326	2.609	5.416	3.438
0	10.489.877	874.156	38.875.544	4.520	9.166	5.752
1	23.828.501	1.985.708	74.369.149	10.269	15.512	11.003

Kaynak : TABLO-5'deki verilerden yararlanılarak hazırlanmıştır.

Not : (1980=100)

Tablo 7

TEKSTİL SEKTÖRÜNDE KATMA DEĞER, ÜCRET, İSTİHDAM
(BİR ÖNCEKİ YILA GÖRE)

Yıllar	Katma Değer Artışı %	Kişi başı Değer Hızı %	Katma Değer Artışı	Ücret Artış Hızı %	İstihdam Artış Oranı %	Girdi Çıktı %	Ücret / Katma Değer %
1980	--	--		--	-	56	34
1981	44	38		43	4	62	35
1982	40	34		27	5	63	33
1983	42	33		22	6	65	32
1984	55	49		40	4	65	28
1985	46	41		36	4	66	27
1986	48	47		36	0.9	67	25
1987	84	70		45	0.7	65	22
1988	75	61		72	0.8	64	23
1989	69	61		79	0.5	66	26
1990	69	67		73	0.1	62	26
1991	69	91		127	-0.1	60	32

Kaynak :TABLO-5 ve TABLO-6 daki verilerden yararlanılarak hazırlanmıştır.

Tablo 8

KİMYA SEKTÖRÜNDE GİRDİ, ÇIKTI, KATMA DEĞER (1980-1991)

İşyeri Sayısı	Çalışanların Yıllık Ortalama Sayısı	Ücretle Çalışanlara Yapılan Yıllık Ödeme (Milyon)	Girdi (Milyon)	Çıktı (Milyon)	Katma Değer (Milyon)
1.009	75.553	32.003.9	471.801.3	700.417.7	228.616.4
1.070	78.163	45.816.7	715.666.3	1.159.360.6	443.694.3
1.096	83.394	60.465.0	1.113.890.2	1.673.901.1	560.010.8
1.037	84.510	75.287.2	1.526.335.4	2.258.383.3	732.047.9
975	83.165	100.053.0	2.579.629.2	3.480.702.1	883.073.0
1.020	88.807	146.139.9	3.927.899.1	5.386.430.8	1.458.531.7
970	93.548	210.638.8	4.106.744.3	7.646.178.8	3.539.434.5
939	97.843	333.782.6	7.857.726.4	11.415.322.4	3.557.596.0
890	98.249	572.547.2	12.917.029.9	20.575.896.0	7.658.866.2
821	99.014	1.251.665.0	21.878.163.6	35.078.904.6	13.200.741.1
822	101.262	2.536.073.4	31.940.435.1	54.954.041.0	23.013.605.9
758	93.742	4.820.251.0	41.024.547.8	77.532.549.6	36.508.001.8

Kaynak : DİE, İstatistik Göstergeler, 1923-1992, T.C. Başbakanlık DİE,

Ankara, 1994, s.200.

Tablo 9

KİMYA SEKTÖRÜNDE KİŞİBAŞI KATMA DEĞER VE ÜCRET (1980-1991)

Yıllık	Kişi başı Yıllık Ücret	Kişi başı Aylık Ücret	Kişi başı Katma Değer	Ücret Endeksi	Katma Değer Endeksi	Kişi başı Katma Değer Endeksi
	423.595	35.300	3.025.902	100	100	100
	586.168	48.847	5.676.525	138	194	187
	725.052	60.421	6.715.240	171	244	221
	890.867	79.399	8.662.263	210	320	286
	1.203.066	106.596	10.618.325	284	386	350
	1.645.589	146.119	16.423.611	388	637	542
	2.251.665	197.576	37.835.485	531	1.548	1.250
	3.411.410	296.267	36.360.250	805	1.556	1.201
	5.827.509	485.625	77.953.628	1.375	3.550	2.576
	2.641.293	1.053.441	133.321.964	2.984	5.774	4.406
	25.044.670	2.087.055	227.267.928	5.912	10.000	7.510
	51.420.398	4.285.033	389.451.910	12.139	15.969	12.869

Kaynak : TABLO-9 da ki verilerden yararlanılarak hazırlanmıştır.

Not: (1980=100)

Tablo 10

KIMYA SEKTÖRÜNDE KATMA DEĞER, ÜCRET, İSTİHDAM
(BİR ÖNCEKİ YILA GÖRE)

Yıllar	Katma Değer Artış Hızı (%)	Kişi başı Katma Değer Artış Hızı (%)	Ücret Artış Hızı (%)	İstihdam Artış Hızı (%)	Girdi / Çıktı Oranı (%)	Ücret / Katma Değer Oranı (%)
1980	--	--	--	--	67	13
1981	94	87	38	0.3	61	10
1982	25	18	23	0.6	66	10
1983	31	29	22	0.1	67	10
1984	20	22	35	-0.1	74	11
1985	65	54	36	0.6	72	10
1986	143	130	36	0.5	53	5
1987	0.5	-3	51	0.4	68	9
1988	115	114	70	0.04	62	7
1989	72	71	117	0.07	62	9
1990	73	70	98	0.02	58	11
1991	59	71	105	-0.07	52	13

Kaynak : TABLO-8 ve TABLO-9 daki verilerden yararlanılarak hazırlanmıştır.

Tablo 11

YILLIK SANAYİ ÜRETİM ENDEKSİ (1981-1991)

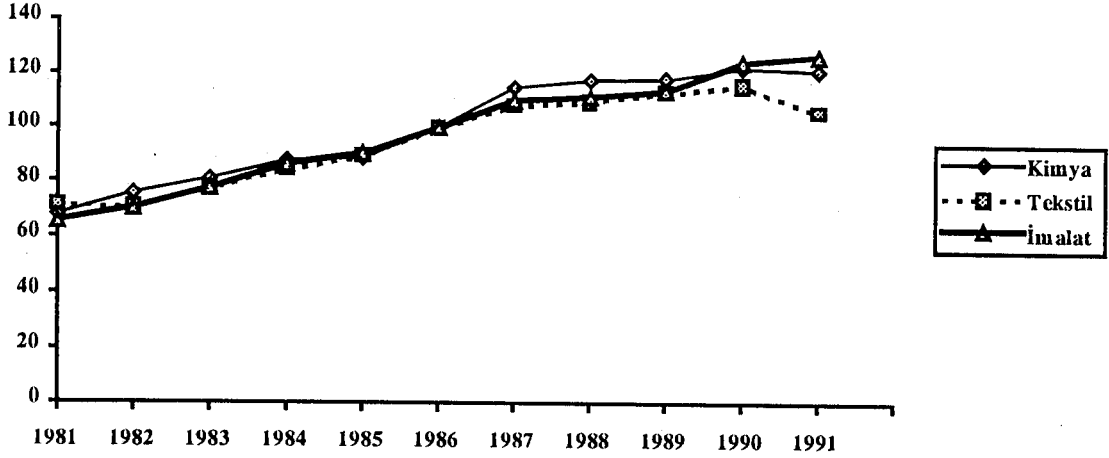
Yıl	Kimya	Tekstil	İmalat
1981	67.8	71.4	65.3
1982	75.4	70.6	70.4
1983	80.8	77.7	77.4
1984	87.8	84.2	86.4
1985	89.0	89.4	90.2
1986	100.0	100.0	100.0
1987	115.1	108.4	110.4
1988	118.2	110.4	111.8
1989	118.7	113.9	114.2
1990	122.7	116.5	125.1
1991	122.0	106.5	127.4

Kaynak : DİE, Sanayi Üretim Endeksi (Dönemler İtibariyle), T.C. Başbakanlık

DİE, Ankara, 1994, s.19-21.

Şekil 6

İMALAT SANAYİ, TEKSTİL VE KİMYA SEKTÖRÜNDE SANAYİ ÜRETİM ENDEKSİNİN SEYRİ (1981=100)



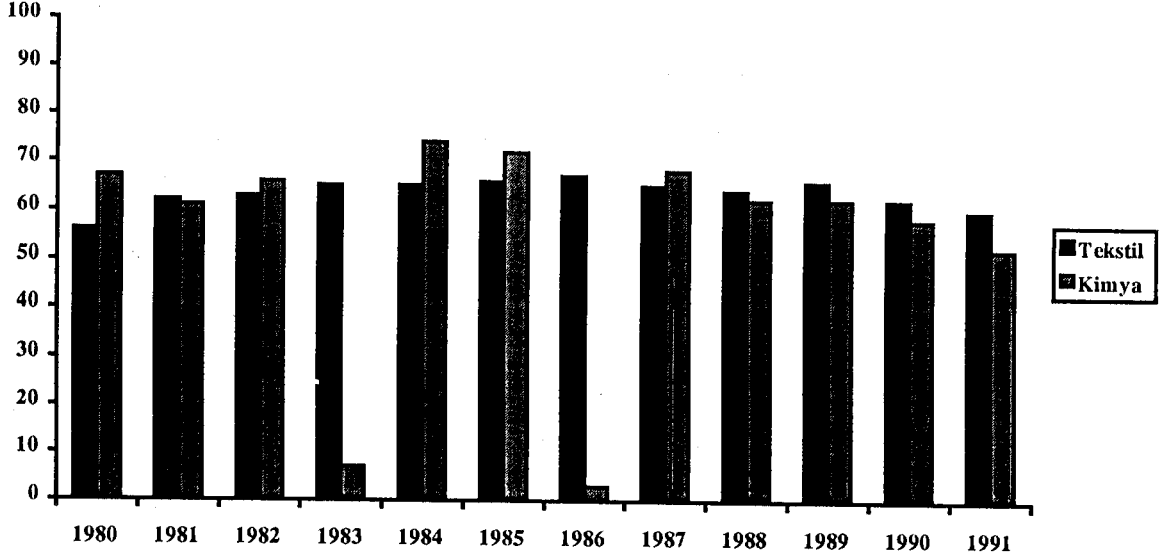
Kaynak : TABLO 11'deki verilerden yararlanılarak hazırlanmıştır.

ŞEKİL incelendiğinde yıllık sanayi üretim endeksinde toplam İmalat Sanayi ve Kimya sektörünün sürekli üretimini artırdığı gözlenmektedir. Ancak Tekstil sektörü 1990 yılına kadar üretimini artırmış, bu yıldan sonra ise büyük oranda bir düşüş gözlenmektedir. Nitekim 1990'dan 1991'e tekstil sektöründe firma sayısı 107 adet azalırken çalışan sayısı 34.176 azalmıştır. Tekstilde 1991 de önceki yıllara oranla gerçekleşen bu düşüşün dış dünya konjonktüründeki olumsuz gelişmelerin yanı sıra, imalat sanayi içinde tekstilin de aralarında bulunduğu tüketim mallarının oranı düşerken kimya sektörünün içinde yer aldığı ara malları sanayinin payının yükselmesi sebebiyle yaşandığı söylenebilir.²⁵⁰ Bu şeklin verileri ise Yıllık Sanayi Üretim Endeksi Tablosundan alınmıştır.

²⁵⁰ Rıdvan KARLUK, Türkiye Ekonomisi, 4. Baskı, Beta Basım, İstanbul, 1996, s.218.

Şekil 7

TEKSTİL VE KİMYA SEKTÖRÜNDE GİRDİ / ÇIKTI ORANI (1980-1991)

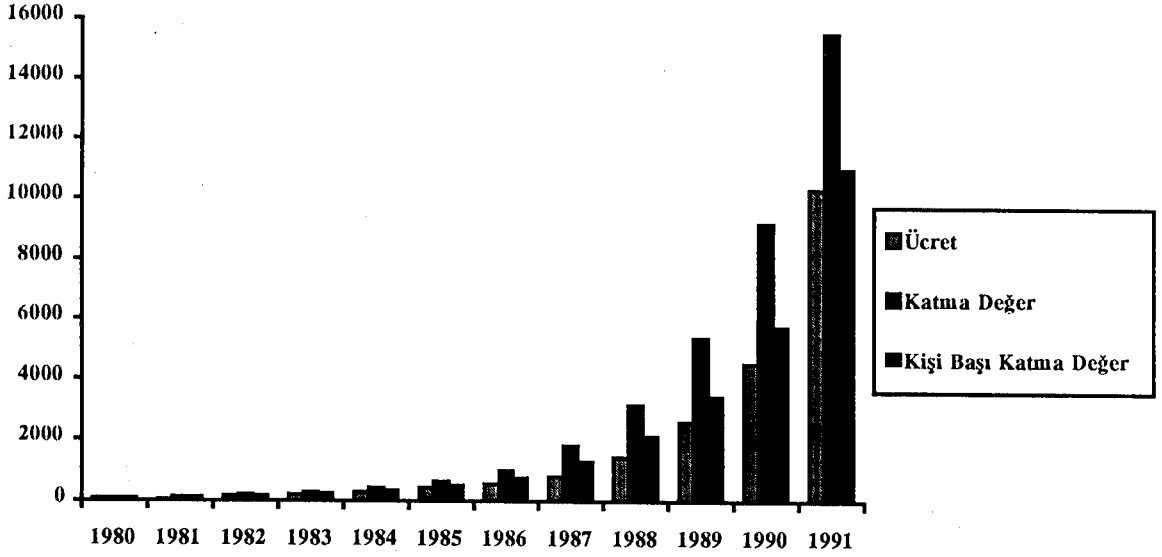


Kaynak : TABLO-7 ve TABLO-10 daki verilerden yararlanılarak hazırlanmıştır.

Kullanılan girdi/çıktı oranı belirli bir çıktı başına kullanılan girdi miktarını ifade etmektedir. Verimlilikte esas olan en az girdiyle en çok çıktının sağlanması olduğuna göre, bu oranın düşük olması daha makbuldür. İki sektör için bu oran incelendiğinde kimya sektöründe yıllar itibariyle bu oranın yüksek olduğu gözlenebilir. Ancak seksenli yılların sonuna gelindiğinde kimya sektöründe bu oranın düştüğü, tekstilde ise küçük bir düşme ile genel trende yakın bir hal aldığı görülebilir. Buradan çıkan sonuç kimya sektöründe verimliliğin incelenen dönem boyunca tekstil sektöründen büyük olduğu ve artış trendi içinde olduğudur.

Şekil 8

TEKSTİL SEKTÖRÜNDE ÜCRET, KATMA DEĞER, KİŞİ BAŞINA KATMA DEĞER ENDEKSİNİN YILLAR İTİBARIYLA SEYRİ (1980-1991)

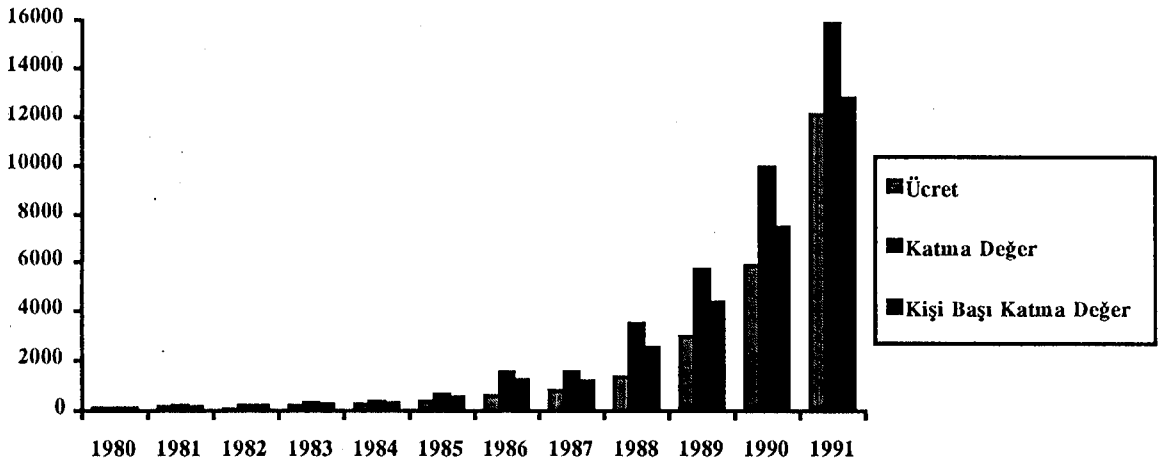


Kaynak : TABLO-6 daki verilerden yararlanılarak hazırlanmıştır.

Not: 1980=100 alınmıştır

Şekil 9

KİMYA SEKTÖRÜNDE ÜCRET, KATMA DEĞER, KİŞİ BAŞINA KATMA DEĞERİN YILLAR İTİBARIYLA SEYRİ (1980-1991)



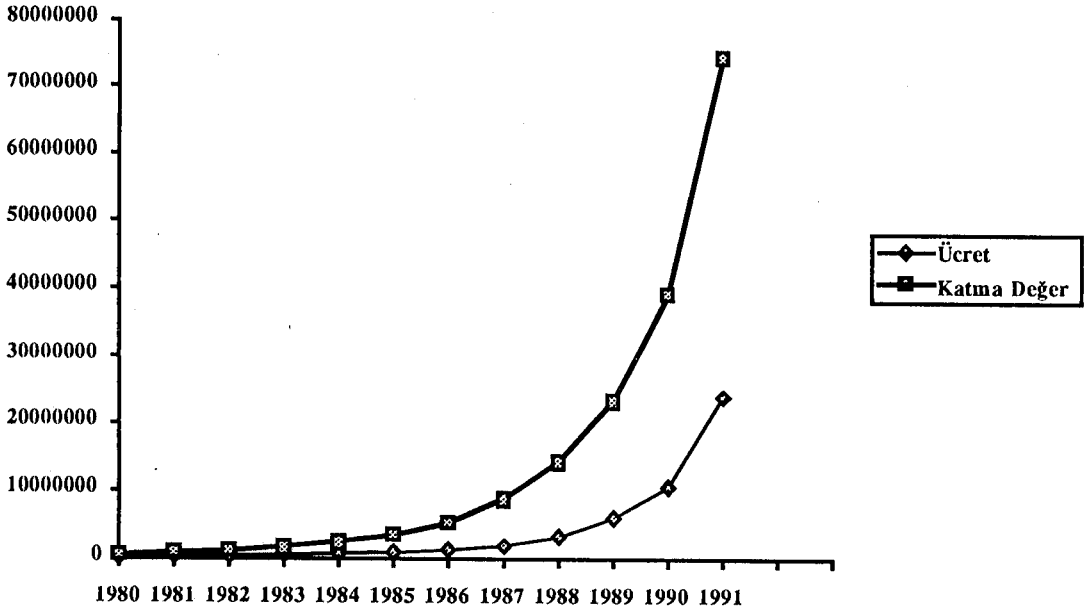
Kaynak : TABLO-9 daki verilerden yararlanılarak hazırlanmıştır

Yukarıdaki veriler sonucunda kimya sektöründe katma değer ve kişi başı katma değer tekstil sektörüne nazaran daha hızla artmıştır. Bu değerlendirme ücret içinde yapılabilir. Kimya sektöründe ücret tekstile göre daha fazla artmıştır. Her ne kadar bu sektörlerden tekstilde sendikalaşma oranı daha yüksek olsa da ücretin kimyadan düşük olması ücretlerin tek belirleyicisinin sendikalaşma olmamasından kaynaklanmaktadır. Burada sendikalaşma oranının yüksekliğinden ziyade sendikaların pazarlık gücü önemlidir. Bu da geniş ölçüde piyasanın yapısına bağlıdır. Ayrıca işçilerin niteliği, kıdemi, sektörlerin mallarına olan talep esnekliklerinin de bu konuda önemli unsurlar olduğunu belirtmemiz gerekir.

Her iki sektörde de 1989-1991 dönemi içinde ücret, katma değer ve kişi başı katma değer çok hızlı artmıştır. Örneğin kimya da katma değer 1989'da 5.774 iken 1990'da 10.000, 1991 de ise 15.969 olmuştur. Tekstilde ise 1980'de 5.416, 1989'da 9.166 ve 1990'da 15.512 olmuştur. Şekil 8 ve 9'un incelenmesinde de görüleceği gibi her iki sektöründe ortak özelliği katma değerın incelenen dönemde ücretin sürekli üstünde olmasıdır. Buradan da hareketle her iki sektörde de işçilerinin verimliliklerinin tam karşılıklarını alamadıklarını söylemek yanlış olmayacaktır.

Şekil 10

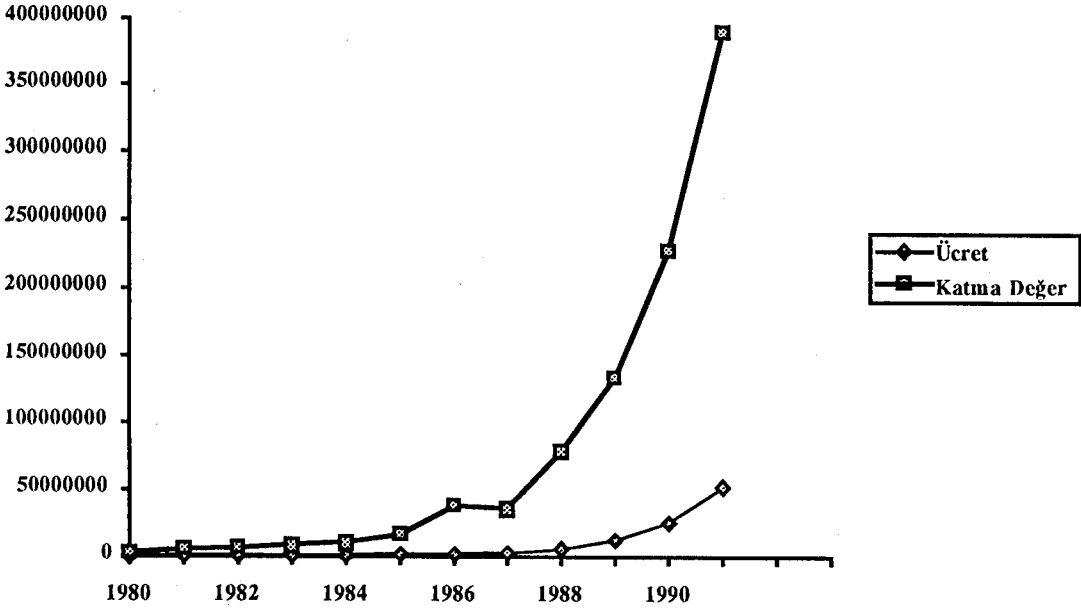
TEKSTİL SEKTÖRÜNDE KİŞİBAŞI YILLIK ÜCRET VE KATMA DEĞER
(1980-1991)



Kaynak :TABLO-6 da ki verilerden yararlanılarak hazırlanmıştır.

Şekil 11

KİMYA SEKTÖRÜNDE KİŞİBAŞI YILLIK ÜCRET VE KATMA DEĞER
(1980-1991)



Kaynak : TABLO-9 daki verilerden yararlanılarak hazırlanmıştır.

Şekil 8- 9'da her iki sektörde de işçilerin verimliliklerinin karşılıklarını tam olarak alamadıkları belirtilmişti. Şekil 10 ve 11 ise sektörlerde ücret ve katma değer ilişkisini ayrı ayrı göstererek hangi sektörün bu açıdan göreceli olarak daha iyi olduğunu tespit etmemize imkan sağlar.

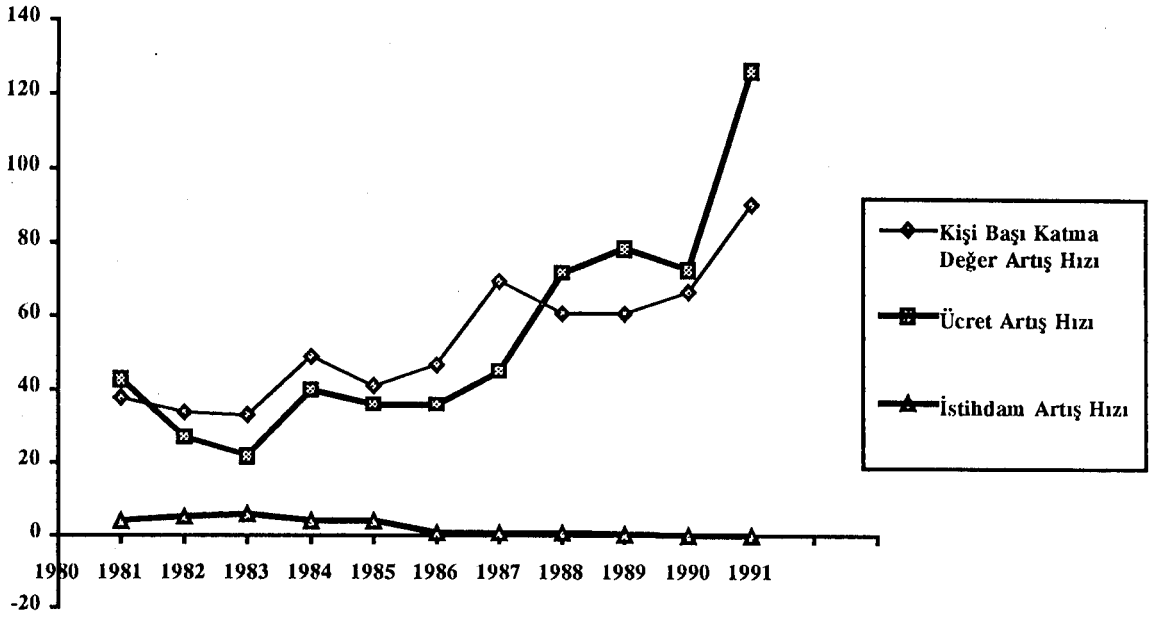
Ücretler ve katma değer (verimlilik) incelendiğinde kimya sektöründe ücret ve katma değer tekstile göre daha büyüktür. Bunun nedenleri ise şöyle sıralanabilir; kimya sektörünün rekabete pek açık olmaması, tekstile nazaran daha sermaye yoğun bir sektör olması ve daha nitelikli işgücü kullanılması gibi faktörlerdir. Tekstil sektöründe ise rekabet daha yoğun olduğu için ve kimya sektörüne göre sermaye oranının ve işletme ölçeğinin daha küçük olması bu sonucu etkilemektedir.

Bu tespitini yanı sıra ücret- katma değer yakınlığı açısından değerlendirme yapmamız gerekirse incelenen dönemde verimliliği ücrete yansıtma açısından tekstil sanayinin daha iyi olduğunu ancak dönemin sonuna gelindiğinde her iki sektörde de ücret- verimlilik dengesinin ücretler aleyhine giderek bozulduğunu söylememiz

mümkündür. Bu durumun tekstil sektörünün işgücüne bağımlılığının kimya sektöründen daha büyük olmasının yanı sıra tekstil sektöründe işçi verimliliğinin

ŞEKİL-12

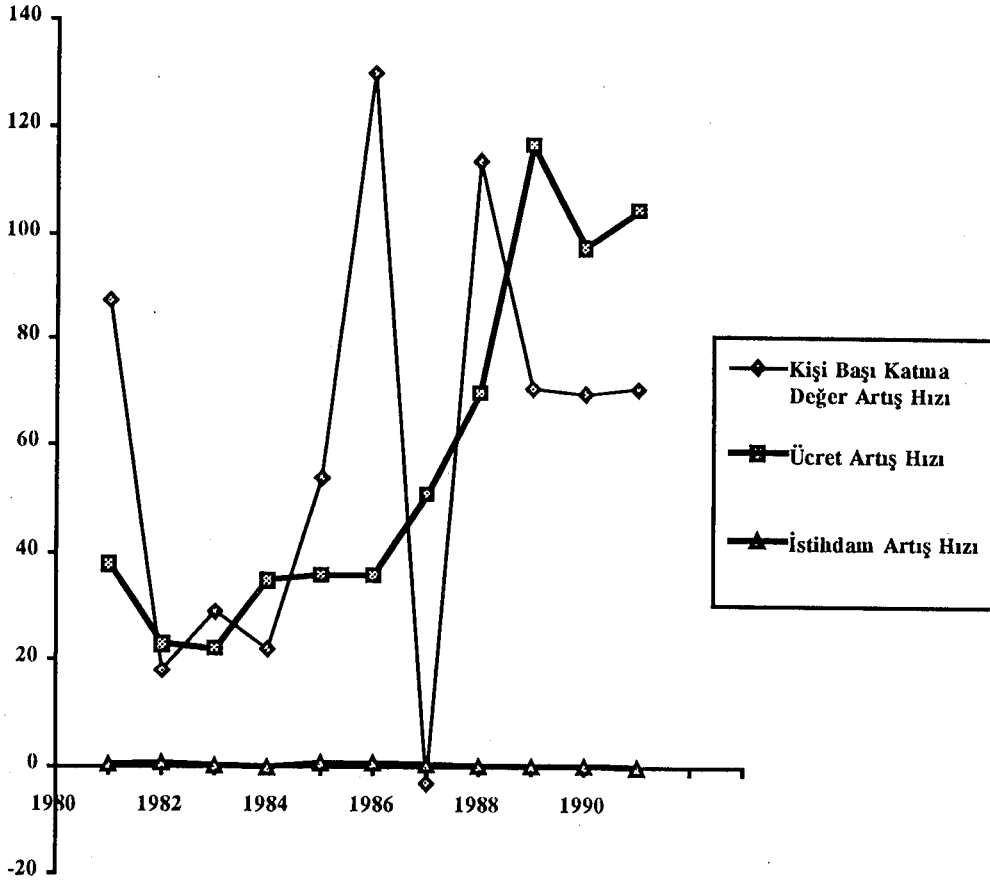
Tekstil Sektöründe Ücret, Kişi Başı Katma Değer ve İstihdam Artış Hızları (Bir Önceki Yıla Göre)



Kaynak : TABLO-7 deki verilerden yararlanılarak hazırlanmıştır.

ŞEKİL-13

Kimya Sektöründe Ücret, Kişi Başı Katma Değer ve İstihdam Artış Hızı
(Bir Önceki Yıla Göre)



Kaynak : TABLO-10 daki verilerden yararlanılarak hazırlanmıştır

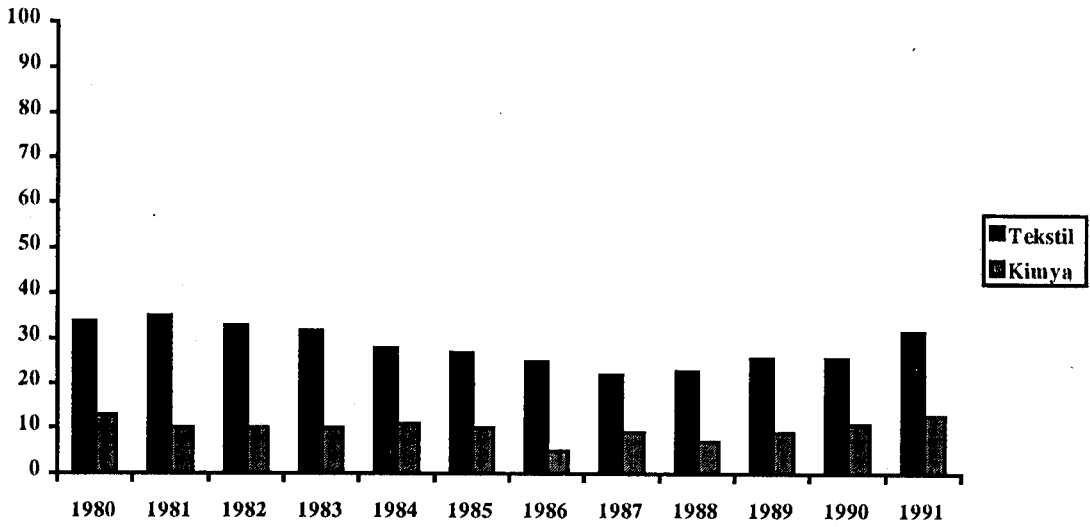
Şekil 12 ve 13 ise kişi başına katma değer-ücret- istihdam- artış hızlarını bir arada göstererek bu konuda daha etraflı bir bilgi edinmemizi mümkün kılmaktadır.

Kişi başı Katma Değer (İşgücü Verimliliği) yıllar itibariyle kimya sektöründe tekstile göre daha hızla artmıştır. Ancak 1987 yılında bir düşüş yaşanmıştır. Ücret Artış Hızı ise hemen hemen her iki sektörde aynı orandadır. Ancak tekstilde ücret katma değer artış hızından bazı yıllarda kimya sektörüne göre daha fazla artmıştır. Özellikle 1988 yılından itibaren tekstil sektöründe ücretler katma değerden daha hızla artmıştır. Bu ilişki kimya sektöründe de aynıdır. 1989 yılından itibaren kimya sektöründe ücretler katma

değerden yine daha fazla artmıştır. İstihdam artış oranında ise tekstil sektöründe 1986 yılına göre belirli bir artış trendi gözlenmektedir. Fakat 1986 yılından sonra istihdam artış hızı düşmüştür. Bu ilişki daha önce ifade edilen kimya sektörünün ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücü ihtiyacından kaynaklanmaktadır. Tekstil sektörü kimyaya göre daha az nitelikli işgücü duyduğundan aslında artış hızı daha fazladır. Keza tekstil sektörünün kimya sektörüne oranla daha dinamik yapıda olduğu ve işçi devri katsayısının daha yüksek olduğu göz önünde bulundurulduğunda tekstil de istihdam artış hızının daha yüksek olması doğal karşılanmalıdır.

ŞEKİL-14

Tekstil ve Kimya Sektörlerinde Ücret / Katma Değer Oranı (1980-1991)



Kaynak : TABLO-7 ve TABLO-10 daki verilerden yararlanılarak hazırlanmıştır.

Son olarak inceleyeceğimiz şekil 14 her iki sektörde de incelenen dönemde ücret/katma değer oranını göstermektedir. Bu oran işgücü verimliliğinin hangi nispette ücretlere yansıdığını göstermesi açısından önemlidir.

Şekilden de anlaşılacağı üzere kimya sektöründe ücret/katma değer oranı tekstile göre düşüktür. Bunun nedeni olarak kimya sektörünün büyük ölçekli olması, tekstile nazaran rekabete daha kapalı olması ve yine tekstile göre sendikalaşma oranının düşük olması sayılabilir. Tekstil sektörü ise kimya sektörüne göre daha fazla ücret/katma değer oranına sahiptir. Örneğin 1991 yılında işgücü verimliliği içinde ücretin payı % 32' dir.

Oysa Kimya' da bu oran sadece %13' tür. Tekstil Sektöründe bu oranın yüksek olmasının nedenleri olarak rekabete daha açık olması ve kimya sektörüne göre daha yüksek bir sendikalaşma oranına sahip olması ve işgücü verimliliğinin kolaylıkla ölçülebilmesi sayılabilir. Tekstil sektöründe yine üretim kimya sektörüne göre işgücüne daha fazla bağımlıdır. Ülkemiz imalat sanayinde incelenen bu iki sektörde verimlilik-ücret ilişkisine rastlanılmadığı söylenilebilir. Çünkü bu konuda Avrupa Topluluğu İmalat Sanayi ortalaması standardı % 59 dur.⁹² Bu orana göre ülkemiz imalat sanayinin bu iki sektörü oldukça düşük kalmaktadır. Ve yine tekstil sektörünün kimya sektörüne göre daha iyi verimlilik-ücret ilişkisine sahip olduğu sonucu kimyadan daha yüksek ücret / katma değer oranından çıkarılabilir.

⁹²TİSK, AT ve..., s.53.

SONUÇ

Verimlilik reel olarak üretilen mal ve hizmet miktarı ile bu üretim için kullanılan girdi arasındaki ilişkidir. Verimliliğin tarihi gelişimi içinde üretime katılan çeşitli gruplar, verimliliğe farklı anlam vermişlerdir. Bu yüzden verimlilik kavramının anlamı ve ölçümü üzerinde tam bir fikir birliğine varılmamıştır.

Verimlilik ölçümlerinin temel amacı üretilen mal ve hizmet miktarı ile bu üretimde kullanılan girdi miktarını ölçmektir. Verimlilik ölçümlerinde farklı girdi ve çıktı oranlarının kullanılması verimlilik analizlerindeki farklı amaçlarla açıklanabilir.

Ücret oluşumlarında somut ve objektif kriterlerin çok çeşitli olduğu bilinen bir gerçektir. Aslında bu kriterler rasyonel bir ücret oluşumu için yol gösterici olabilmektedir. Fakat bu çok çeşitli kriterlerden hangisinin en iyi çözünü sağlayacağı konusunda tartışmalar günümüzde de devam etmektedir.

Verimlilik-ücret ilişkisine dayalı ücret oluşumu günümüzde en çok rağbet gören kriterler arasındadır. Ancak bu kriterin günümüzde uygulamasında bazı zorluklar bulunmaktadır. Bu zorlukların nedenlerini şöyle sıralamak mümkündür. İstatistiki verilen yetersizliği, verimlik artışına hangi faktörün ne kadar katkı yaptığının hesaplanmasının çok güç olması ve verimlilik artışlarının paylaşımıdır.

Verimlilik-ücret ilişkisi, ücret pazarlığının objektif esaslar üzerine kurulması ve ücret artışlarına belirli bir üst sınır çizilmesi anlamını taşır. Böylece ücret artışları verimlilik

artışlarına bağlanarak, verimlilik ücretin temel belirleyicisi olmaktadır. Verimlilik-ücret ilişkisinin kurulmasının ön koşulu verimliliğin artacağıdır. Artan bu verimlilik çeşitli gruplar arasında değişik şekillerde dağıtılmaktadır. Verimliliğin işçi ve işveren kesimi arasında dağılımının sağlanması en uygun yol olarak görünmektedir. Zira diğer dağıtım yolları ve özellikle verimlilik artışlarının fiyat düşmeleriyle paylaşılması çeşitli sakıncalarından dolayı pek kullanılmamaktadır.

Bu ilişkide ücretlerle olan doğrudan ilişkisi ve ölçüm kolaylığı nedeniyle işgücü verimliliği temel verimlilik kriteri olarak seçilmekte ve ücret artışları işgücü verimliliğine bağlanmaktadır. Hangi düzeyde işgücü verimliliğinin esas alınması gerektiği konusunda çeşitli tartışmalar mevcuttur. İşletme ve genel ekonomik verimlilik çeşitli mahzurlarından dolayı pek kullanılmamaktadır. Bunların yerine optimal kaynak dağılımı ve sektörel gelişmeyi desteklediği öne sürülen farklılaştırılmış sektör verimliliği tercih edilmektedir.

Verimlilik-ücret ilişkisi şekillerde kurabilmektedir. Verimlilik-ücret ilişkisi fiyat istikrarını ve gelir dağılımında adaleti sağlamayı amaç edinen ücret politikalarıyla kullanabilmektedir. Fiyat istikrarını sağlamayı amaç edinen ücret politikasına göre enflasyonun tek nedeni ücret artışlarıdır. Eğer ücret artışı verimlilik artışlarına uygun olursa fiyatlar genel düzeyi bundan etkilenmeyecektir. Ancak bilindiği gibi fiyatlar genel düzeyinin tek belirleyicisi ücretler değildir. Enflasyonun dış ekonomik ilişkiler, ekonomik konjonktür, ekonomik para ve maliye politikalarıyla yakından bir ilişki vardır. Bu yüzden bu politikanın bu ilave değişkenleri dikkate alması gerekir.

Gelir dağılımı açısından verimliliğe dayalı ücret politikasında amaç; milli gelir içinde ücretler payını korumaktır. Ancak bu durumda iki nokta açıktadır. Bunlardan birincisi mevcut milli gelir dağılımının adil olup olmadığıdır. İkincisi ise bu dağılımda adilliliğin ölçüsünün ne olması gerektiğidir. Dolayısıyla bu politikada pek çok açık nokta vardır. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde milli gelir içinde ücretler payı hala artmakta ve hangi noktada sabit kalacağı da belli değildir. Bu konuda yapılan araştırmalar da ise milli gelirin uzun vade de sabit kaldığında dair ika edici bir delil bulunamamıştır.

Ücret politikalarında; nominal ücretlerin esas alınması fiyatlar genel düzeyinde istikrar sağlanmasına yöneliktir. Reel ücretlerin esas alınması ise gelir dağılımında adalet sağlanması amacına yöneliktir. Yalnız bu arada belirtmek gerekir ki sendikalar reel ücretleri,

işverenler de nominal ücretlerin işgücü verimliliğine intibak ettirilmesini savunurlar.

Verimlilik-ücret ilişkisi işçi iştirakleriyle de kurulabilmektedir. İşçi iştirakleri ücret politikasına nazaran daha özel amaçlı ve işletme düzeyine yöneliktir. Burada belirli bir grubun ücreti, o grubun performansına bağlanmaktadır. Bunun içinde ücretin belirli bir kısmı olarak; şirketin hisseleri veya karları dağıtılmaktadır. Hisse ücretinde işçilere ücretin, önceden belirli bir kısmı garanti edilmekte kalan kısım ise kardan pay şeklinde ödenmektedir. Bu yolla işçilerin bireysel performansının artması amaçlanmaktadır. İşçiyi Hisse Sahibi yapma planları ise ücretin tamamını veya bir kısmını şirket hisseleri olarak işçilere dağıtmaktadır. Böylece işçiler hem ücret hem de hisse gelirine sahip olmaktadır. Aynı zamanda yönetim de söz hakkı da doğmaktadır.

Verimlilik sözleşmeleri bir tür verimlilik pazarlığı niteliğindedir. Bu sözleşmede işletme yönetimi ile çalışanlar anlaşmakta ve artan verimlilikten işçiler pazarlık yoluyla pay alabilmektedir. Verimlilik sözleşmelerinde ücret artışları, işletme içindeki içsel faktörler baz alınmak suretiyle belirlenmektedir. Verimlilik-ücret ilişkisinin bu yolla kurulmasında ayrıntılı verimlilik analizleri yapılmasını gerektirmektedir. Verimlilik sözleşmelerinin hazırlanıp imzalanabilmesi için çeşitli aşamalardan geçmesi gerekir.

Verimlilik-ücret ilişkisi ülkemiz imalat sanayiinin tekstil ve kimya sektörleri için incelendiğinde çeşitli sonuçlar ortaya çıkmıştır. Kimya sektöründe verimlilik artışı tekstil sektörüne nazaran çok fazladır. Yine kimya sektöründe ücret düzeyi tekstil sektörüne göre daha yüksektir. Her iki sektörde de ücret, katma değer ve kişi başı katma değer 1980-1991 döneminde sürekli artmıştır. Ancak kişi başı katma değer her iki sektörde de ücretten çok yüksektir. Ücret / kişi başı katma değer oranı her iki sektörde de çok düşüktür. Bu konuda Avrupa Topluluğu İmalat Sanayi standart ortalaması % 59'dur. Oysa bu oran tekstil sektöründe 1991 yılı için % 32, kimya sektöründe ise % 13'tür. Buradan ülkemiz imalat sanayinin kimya ve tekstil sektöründe verimlilik- ücret ilişkisinin kurulamadığı sonucu çıkarılabilir. Her iki sektör karşılaştırıldığında, tekstil sektörünün kimya sektörüne göre verimliliği ücretlere daha iyi yansıttığı görülebilir.

FAYDANILAN KAYNAKLAR

- AKSU Ömer : Ücretler ve Verimlilik, İst. Üni. Ya. No.3693,
İstanbul, 1993.
- ALDEMİR Ceyhan-ATAOL
Alpay-BUDAK Gönül : Personel Yönetimi, I. B, Barış Yayınları,
İzmir, 1993.
- ATAAY İsmail : “Verimliliğin Ücretler ve İstihdam Üzerine
Etkileri”, Türkiye Çimento İşverenleri
Sendikası Verimlilik Toplantısı,
Ankara, 1996.
- ATAAY İsmail : Ücret Tatmini ve Ücret Sistemleri,
İstanbul, 1985.
- BAŞ Melih-ARTAR Ayhan : İşletmelerde Verimlilik Denetimi, MPM
Ya. No.435, Ankara, 1991.
- BENNER Avner-JONES Derek : “Employee Participation, Ownership And
Productivite A Theorefical Fromework”,
Industrial Relations, Vol.34, No. 4 (October 1995).

- BERBEROĞLU C. Nejat : Çalışma Ekonomisi, Eskişehir, 1992.
- BLINDER S. Alan: : Paying For Productivity, The Brookings
Insutrion, Washington D.C., 1990.
- BLOOM F. Gordon-
NORTHRUP E.Herbert : Economics of Labor Relations,
Fourth Edition, Homewood, Illinois, 1961.
- BİÇERLİ M. Kemal : Sendikaların Ekonomik Analizi ve
İşgücü Gelirleri Etkileri: Türkiye Uygulaması,
Anadolu Üni. Ya. No.707, Eskişehir, 1992.
- BİÇERLİ M. Kemal : T.C. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler
Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Yüksek Lisans
Ders Notlar, Eskişehir, 1995.
- CAMPEEL R. Mc. Connel
BRUE L. Stanley : Comsenparary Labor Economics, Mc Graw
Hill Book Company, New York, 1989.
- COOKE M. William : "Employce Participation Programs, Group
Based Incentiwes and Company
Performence: A Union Nonunion
Comparision", Industrial and Labor
Relations, Vol.34, No.2 (April 1995).
- DİE : İstatistik Göstergeler 1923-1992, T.C.
Başbakanlık DİE, Ankara, 1994.

- DİE : Sanayi Üretim Endeksi (Dönemler itibariyle),
T.C. Başbakanlık DİE, Ankara, 1994.
- DİNLER Zeynel : Mikro Ekonomi, Onuncu basım, Ekim
Kitabevi Yayınları, Bursa, 1994.
- DOĞAN Muammer : İşletme Ekonomisi ve Yönetimi,
İzmir, 1995.
- DOUCOULIAGOS Chris : "Worker Partipation and Productivity In Labor
Managed and Particapatory Capitalist Firms:
A Meta Analysis", Industrial and Labor Relations
Review, Vol.49, No.1 (October 1995).
- DRAGO Robert.
- HEYWOOD S. John : "The Choice of payment Schemes:
Australian Establismment Data", Industrial
Relations Vol.34, No.4 (October 1995).
- ELBAUM Bernard : "The Share Ecnomy With Efficieney Wages"
Industrial Relations, Vol.34, No.2 (April 1995)
- FABRICIANT Solomon : "Meming and Measurement of Productivity,
John T. DUNCOP-Vasilii P.DIATCHENKO,
Mc Graw Hill Bok Company, ?,1961.
- FREEMAN R. -THOMPSON
A.G. : Productivity Barganing: A Protical Guide,
Butterworthorts, Lodon, 1970.
- FREEMAN Richard- MEDOFF
James : What Do Unions Do?, Basic Book
Publishers, New York, 1984.

- GÜRSOY Bedri : Verimlilik Üzerine Düşünceler, MPM Ya. No.324, Ankara, 1985.
- GÜVEN Ercan-ALTAN
Zühtü-GEREK Nüvit : İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Fasikül 1, T.C. Anadolu Üniversitesi, Ya. No.79, Eskişehir, 1994.
- HAN Ergül : İktisada Giriş, Eskişehir, 1994.
- HENEMAN G. Hesbert-
YADER Dale : Labor Economics, South Western Publishing Company, Second Edition, Cincinnati, 1965.
- ILO (Çev. HOŞGÖR Raşit) : Measuring labor Productivity, MPM Ya. No.142, Ankara, 1973.
- ILO : Wages: A Worker's Education Manual, Geneva, 1982.
- İNCİR Gülten : "Verimlilik Nasıl Ölçülür", Aylık Verimlilik Bülteni, MPM Yayını, C.II, S.2 (Şubat 1972).
- JONES C. Derek : "Producer Cooperations in Industrialized Western Economics", British Journal of Industrial Relations, No. 18 (July, ?).
- KARLUK S. Rıdvan : Türkiye Ekonomisi, 4.Baskı, Beta Basım, İstanbul, 1996.

- KATZELL Mildred : Productivity: the Measure and the Myth, First Printing, ?, 1975.
- KAYA Gülay-ÖZDAMAR
Serpil-AKKÖK Ayşe : Türkiye’de Toplu Pazarlık Sisteminde Yol Gösterici Faktörler, MPM. Ya. No. 196, Ankara, 1975.
- KAYA Gülay : “Toplu Pazarlık ve Verimlilik Ücret Artışı İlişkisi”, MPM, Türkiye’de Toplu Pazarlık Sisteminde Yol Gösterici Faktörler Semineri, MPM Ya. No.198, Ankara, 1976.
- KENDRICK John : “International Comprisions of Recent Produvity Trends in Measuring Productivity”, Trends and Comprasions From The First International Symposion, ?,?.
- KERR Clark-
STAUDOHAR D. Paul : Economics of Labor in Industrial Society, Jossey Bars Publishers, San Francisco, 1986.
- KOFMAN Fred-
LAWARREE Jacaques : “A Prisoner’s Dilemma Model of Collusion Deterrence”, Journal of Public Economics, Vol.59, No.1 (January 1996).
- KÜÇÜKBERKSUN Serdar : İşletmelerde Produktivite denetimi, Sönmez Endüstri Holding Ya. No. 1, İstanbul, 1993.

LIPSEY Richard-STEINER
O. Peter-PURVIS D. Douglas
(Çev. BATIREL Faruk
ve diğerleri)

: İktisat 1, Bilim Teknik Yayınevi,
Eskişehir, ?.

MPM

: Enüstri'de Prodüktivite Ölçüm Metodları,
MPM Ya. No.38, Ankara, 1969.

ÖNEY Erden

: Verimlilik Kavramları ve Ölçülmesi,
Ankara Üni. SBF Ya. No.265.

ÖZÇER Sema-
ILGAZ Nurdan

: Verimlilik Sözleşmesi ve Türkiye'de Uyguma
İmkanları, MPM Ya. No. 395, Ankara, 1989.

ÖZDAMAR Serpil

: "Endüstriyel İlişkiler sisteminde Verimliliğin
Yeri ve Önemi", Endüstriyel ilişkiler ve
Verimlilik semineri. MPM Ya. No.376,
Ankara, 1988.

ÖZKAPLAN Nurcan

: Sendikalar ve Ekonomik Analizi (Türkiye
Üzerine Bir Deneme), Kavram Yayınları,
İstanbul, 1994.

PARASIZ İlker

: Ücret Teorisi (Modern yaklaşım), Ezgi
Kitabevi Yayınları, Bursa, 1994.

- PEKİNER Kamuran : İşletmelerde Prodüktivite Denetimi, İstanbul Üniversitesi, ya. No. 1609, Fakülteler Matbası, İstanbul, 1971.
- PETROL-İŞ : Petrol-İş 94 Yıllığı, Petrol İş Ya. No.36, İstanbul, 1995.
- SAVAŞ F. Vural : “Marjinal Produktivite Teorisi Üzerine Bir Tahlil Denemesi”, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Dergisi, C.II, S.1-2, Eskişehir, 1996.
- SHEPARD M. Eduard : “Profit Sharing and Productivity: Futher Evidence From The Chemical Industry”, Industrial Relations, Vol.33, no.4 (October 1994).
- SMITH E. Owen : Productivity Bargaining A Case Study In The Steel Industry, Pan Books Ltd, London, 1971.
- SUTERMEISTER Robert : People And Productivity, third Edition, McGraw Hill Book Company, ?, 1976
- TALAS Cahit : Sosyal Ekonomi, Sevinç Matbaası, Ankara, 1979.
- TİSK : AT ve Türkiye’de Verimlilik ve Ücretler, TİSK Ya. No. 108, Ankara, 1991.
- TİSK : XIX. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, TİSK Ya. No.149, Ankara, 1996.

TÖRÜNER Mete-

LORDOĞLU Kuvvet

: Çalışma Ekonomisine Giriş, Alan
Yayıncılık, İstanbul, 1986.

WALL. D. LISCHEROR J.

: Worker Participation, Mc Graw Hill Book
Company, ?, 1981.

YÜKSEL Mithat

: "Neden İşgücü Emek Verimliliği",
İŞVEREN, C.XXXI, S.4 (Ocak 1993).

ZAIM Sabahaddin

: Çalışma Ekonomisi, İstanbul Üniversitesi,
Ya. No.2015, İstanbul, 1975.