

T.C. ANADOLU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ESKİŞEHİR'DE İŞGÜCÜ VERİMLİLİĞİ VE ÜCRETLER
— İKİ KİT ÖRNEĞİ —

Bülent GÜLER

Yüksek Lisans Tezi

ESKİŞEHİR - 1991

Anadolu Üniversitesi,
Merkez Kütüphane

İÇİNDEKİLER

GİRİŞ	1
--------------	---

BİRİNCİ BÖLÜM**VERİMLİLİK, İŞGÜCÜ VERİMLİLİĞİ VE ÜCRETLER****BİRİNCİ KISIM****VERİMLİLİK VE İŞGÜCÜ VERİMLİLİĞİ**

§.1. VERİMLİLİK KAVRAMI	3
§.2. VERİMLİLİK TÜRLERİ	5
§.3. VERİMLİLİĞİN VE VERİMLİLİK ÖLÇÜMÜNÜN NEDENİ	7
I. DÜNYA EKONOMİSİ AÇISINDAN	7
II. ULUSAL EKONOMİ AÇISINDAN ÖNEMİ	8
1- Üretim Miktarının Belirlenmesi ve Uluslararası Karşılaştırmalar Bakımından Önemi	8
2- Kalkınma Planları ve Sektör Analizleri Açısından Önemi	8
3- Ulusal Ekonominin Dış Rekabet ve Pazarlama Gücünün Belirlenmesi Açısından Önemi	9
4- Enflasyon Bakımından Önemi	9
5- Sosyal Gelişme Bakımından Önemi	9

6- Ulusal Refah Bakımından Önemi	10
III. İŞLETMELER BAKIMINDAN ÖNEMİ	10
§.4. İŞGÜCÜ KAVRAMI	10
§.5. İŞGÜCÜ VERİMLİLİĞİNİN ÖLÇÜLMESİNİ GEREKTİREN NEDENLER	11
§.6. İŞGÜCÜ VERİMLİLİĞİNİ ÖLÇME YÖNTEMLERİ	12
I. ÜRETİM MİKTARININ ÖLÇÜLMESİ	12
1- Üretim Miktarının Fiziksel Ölçümü	13
A) Ürünlerin gruplandırılması	13
B) İşin İşlemlere Ayrılması	13
C) Dönüşüm Katsayıları	13
2- Üretim Miktarının (Çıktının) Parasal Ölçümü	14
A) Üretim Miktarının Satış Fiyatına Ve Üretim Değerine Göre Ölçümü	15
B) Üretim Miktarının Normal Maliyetlere Göre Ölçülmesi	16
C) Üretim Miktarının Net üretim Değerine (Katma Değer) Göre Ölçümü	16
II. İŞGÜCÜ GİRDİSİNİN ÖLÇÜLMESİ	18
1. İşgücünün Fiziksel ve Parasal Ölçümü	19
2. İşgücü Ölçümünde Karşılaşılan Sorunlar	19
A) Dolaysız (Direkt) Ve Dolaylı (Endirekt) İşçiliğin Hesabı	20
B) İşgücünün Heterojen Niteliği	20
C) Fiili Üretimde Harcanan İşçilik Zamanının Hesaplanması	20

İKİNCİ KISIM

ÜCRET VE ÜCRET VERİMLİLİK İLİŞKİSİ

§.1. ÜCRET KAVRAMI	21
§.2. ÜCRET İLE İLGİLİ BAZI KAVRAMLAR	23
§.3. ASGARİ ÜCRET	23
§.4. ÜCRET SİSTEMLERİ	24
I. ZAMAN ÜCRET SİSTEMİ	25
II. AKORD ÜCRET SİSTEMİ	26
III. PRİM ÜCRET SİSTEMİ	27
1- Halsey Ücret Sistemi	28
2- Rowan Ücret Sistemi	28
3- Bedaux Ücret Sistemi	29
§.5. ÜCRET POLİTİKALARI	29
I. BAŞLICA ÜCRET POLİTİKALARI	30
1- Düşük Ücret Politikası	30
2- Yüksek Ücret Politikası	30
3- Satın Alma Gücü Politikası	31
II. ÜCRET POLİTİKASI ARAÇLARI	31
1- Kamu Kesimi	31
2- Asgari Ücret	32
3- Toplu Pazarlık Sistemi	32
A) Genişleme Döneminde Sendikaların Ücret Düzeylerine Etkisi	32
B) Durgunluk Döneminde Sendikaların Ücret Düzeylerine Etkisi	33
§.6. TÜRKİYE' DE ÜCRET POLİTİKALARI	33

§.7. TÜRKİYE' DE UYGULAMADA OLAN ÜCRETLER	34
I. ÜCRET VE ÜCRET BENZERİ ÖDEMELER	34
1- Kök Ücret	34
2- İkramiye	34
3- Primler	35
4- Fazla Çalışma Ücreti	35
5- Hafta Tatili Ücreti	35
II. SOSYAL YARDIMLAR	36
1- Bir Olayın Gerçekleşmesine Bağlı Sosyal Yardımlar	36
A) Malsal Olarak Verilen Sosyal Yardımlar	36
a) İlaç Yardımı	36
b) Doktor Sağlanması	36
B) Parasal Olarak Verilen Sosyal Yardımlar	37
a) Evlenme Yardımı	37
b) Doğum Yardımı	37
c) Ölüm Yardımı	37
d) Askerlik Yardımı	37
e) İş Arama Yardımı	37
f) İstirahatli İşçiye Ödenen Paralar	37
2- Devamlı Verilen Sosyal Yardımlar	37
A) Malsal Olarak Verilen Yardımlar	37
a) Yemek Yardımı	37
b) Erzak ve Besin Maddeleri Fişi	37
c) Süt veya Yoğurt Yardımı	37
d) Taşıt Yardımı	37
e) Giyim Yardımı	38
f) Havlu- Sabun Yardımı	38
g) Konut Yardımı	38
B) Parasal Olarak Verilen Yardımlar	38
a) Yakacak Yardımı	38
b) Çocuk Yardımı	38
c) Aile Yardımı	38
d) Eğitim Yardımı	38
e) Yıllık Ücretli İzin Yardımı	38
f) Bayram Harçlığı	38

III. ZAMLAR VE TAZMİNATLAR	38
1- Zamlar	39
A) Gece Zammı	39
B) Kıdem Zammı	39
C) Şantiye Ağırlık Zammı	39
2- Tazminatlar	39
A) Yıpranma Tazminatı	39
a) İşgüçlüğü Tazminatı	39
b) İş Riski Tazminatı	39
c) Yoksunluk Yeri Tazminatı	39
d) Eleman Sağlanmasında Güçlük	39
B) Kasa Tazminatı	39
C) Mali Sorumluluk Tazminatı	39
§.8. ÜCRETLERDEN YAPILAN KESİNTİLER VE ÜCRETLİ İÇİN YAPILAN DİĞER ÖDEMELER	40
I. GELİR VERGİSİ	40
II. DAMGA VERGİSİ	42
III. SOSYAL SİGORTALAR PRİMİ	42
1- Prim Matrahının Hesabı	42
2- Prim Oranları	43
IV. TASARRUFU TEŞVİK KESİNTİSİ	44
1- Tasarrufu Teşvik Kesintisinin Matrahı	44
2- Tasarruf Kesintisi ve Katkı Miktarı	45
V. KONUT EDİNDİRME YARDIMI	45
§.9. ÜCRET VERİMLİLİK İLİŞKİSİ	46

İKİNCİ BÖLÜM

ESKİŞEHİR İMALAT SANAYİNDE İŞGÜCÜ VERİMLİLİĞİ VE ÜCRETLER

BİRİNCİ KISIM

ARAŞTIRMANIN AMACI VE KAPSAMI

§.1. ARAŞTIRMANIN AMACI	54
§.2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI	54
§.3. ARAŞTIRMADA KULLANILAN VERİMLİLİK ÖLÇÜM YÖNTEMİ	55
§.4. ARAŞTIRMADA KULLANILAN ORANLAR VE ANLAMLARI	55
I. KATMA DEĞER VERİMLİLİĞİ	55
II. ÇAYIŞAN KİŞİ BAŞINA KATMA DEĞER	56
III. ÇALIŞAN KİŞİ BAŞINA ÜCRET GİDERLERİ	56
IV. KİŞİ BAŞINA DÜŞEN İLE KİŞİ BAŞINA DÜŞEN NET KATMA DEĞER ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ	57

İKİNCİ KISIM

ARAŞTIRMA KAPSAMINDA OLAN İŞLETMELERDE UYGULAMA SONUÇLARI

§.1. ESKİŞEHİR ŞEKER FABRİKASI	57
I. NET KATMA DEĞER VERİMLİLİĞİ	57
II. KİŞİ BAŞINA CARİ VE REEL FİYATLARLA NET KATMA DEĞER	60
III. CARİ VE REEL FİYATLARLA KİŞİ BAŞINA DÜŞEN ÜCRETLER	61

IV. ESKİŞEHİR ŞEKER FABRİKASINDA ÜCRET VERİMLİLİK İLİŞKİSİNİN ARAŞTIRILMASI	61
§.2. X İSİMLİ KAMU İKTİSADİ TEŞEBBÜSÜNÜN SONUÇLARI	63
I. NET KATMA DEĞER VERİMLİLİĞİ	63
II. BU KURULUŞA AİT ORTALAMA PERSONEL SAYISI VE KİŞİ BAŞINA DÜŞEN KATMA DEĞER	64
III. CARİ VE REEL FİYATLARLA KİŞİ BAŞINA DÜŞEN ÜCRETLER	65
IV. BU KURULUŞ İÇİN VERİMLİLİK ÜCRET ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCİLENMESİ	66
S O N U Ç	68
FAYDANILAN KAYNAKLAR	i-iii

GİRİŞ

Verimlilik , son yıllarda dünya da ve ülkemizde gidere önemi artan bir kavramdır. Günümüzde verimlilik ülkeler arası karşılaştırmalarda ve teşebbüslerin başarılarının ortaya konmasında kullanılan önemli bir göstergedir. Verimlilik en kısa tanımla girdi ile çıktı arasındaki ilişkidir. Verimlilik toplam olarak tüm faktörler için hesaplanabileceği gibi, tek tek her bir üretim faktörü içinde kısmî verimlilikler hesaplanabilir. Uygulamada verimlilik denilince genellikle işgücü verimliliği akla gelmektedir.

İşgücü verimliliği üzerinde önemle durulmasının nedenlerini şunlar oluşturmaktadır. İşgücünün değer yaratan en önemli faktör olması, işgücü maliyetinin birim maliyet içinde payının önemli olması ve ayrıca işgücünün diğer üretim faktörlerine göre kolayca tanımlanabilmesi ve ölçülebilmesidir. Bu nedenlerden dolayı verimlilik ölçümü işgücü verimliliğinin ölçümü üzerinde yoğunlaşmaktadır.

Asli üretim faktörlerinden olan işgücü çalışması karşılığı olarak ücret adı altında gelir elde etmektedir. Ücretin tanımını yapacak olursak, bedensel ve düşünsel çabalarını başkalarına kiralayarak elde edilen gelirdir. Ücret, işgücü açısından bir gelir olurken , işveren açısından ise bir maliyet unsurudur. Bir işgücünün maliyetine baktığımız zaman bunun içinde ücret, ücret benzeri ödemeler ve sosyal yardımlarla, bu işgücü için ayrıca ödenen sosyal sigorta primleri ve fonlar olduğunu görürüz.

Ücret verimlilik ilişkisi işçi, işveren ve kamu kesimini ilgilendirmektedir. İşveren işgücüne verim artışına göre ücret artışı yapmak istemektedir. İşgücü ise verimi kadar ücret almak ister. Ücret verimlilik ilişkisi ise ekonomide bir takım sonuçlar doğuracaktır. Bu ise kamuyu yakından ilgilendirir.

Bu çalışmada konu iki bölümde incelenmeye çalışılmıştır. Birinci bölüm giriş niteliğinde olup birinci kısımda verimlilik kavramı tanımlanmaya çalışılmıştır. Verimlilik türleri açıklanmış, verim ve verimlilik ölçümünün niçin önemli olduğu açıklanmaya çalışılmıştır. Daha sonra ise verimlilik ölçümünün niçin işgücü verimliliğinin üzerinde

yoğunlaştığı çeşitli görüşlere göre açıklanmıştır. Birinci kısmın sonunda ise işgücü verimliliğini ölçme yöntemleri ile bu yöntemlerin sorunları ortaya konulmuştur.

Birinci bölümün ikinci kısmında, ücret ve ücret bazı kavramlar tanımlanmıştır. İşletmede işgücünden tam yararlanmaya yönelik, yönetim tekniklerinden başlıcaları kısaca tanıtılmıştır. Ücret politikaları , ücret politikasının araçları ile Türkiye'de uygulanan ücret politikası ve araçları üzerinde durulmuştur. Türkiye'de işgücü maliyetini oluşturan unsurlar gösterilmiştir. Son olarak da ücret ile verimlilik arasındaki ilişki ortaya konulmaya çalışılmıştır.

İkinci bölümün birinci kısmında araştırmanın amacı, kapsamı ve araştırmada kullanılan oranlar ve yöntemler açıklanmıştır. İkinci kısımda ise, araştırma kapsamına giren firmaların verilerinden yararlanarak oranlar hesaplanmış, bu oranlar için yorumlar yapılmıştır.

Sonuç bölümünde ise araştırmanın kısa bir özeti yapıp, varılan sonuçlar yorumlanmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

VERİMLİLİK, İŞGÜCÜ VERİMLİLİĞİ VE ÜCRETLER

BİRİNCİ KISIM

VERİMLİLİK VE İŞGÜCÜ VERİMLİLİĞİ

Ş.1.VERİMLİLİK KAVRAMI

Diğer dillerde kullanılan productivite veya productivity sözcüğünün karşılığı olan verimlilik kavramı, ekonomistlerin, işletme yöneticilerinin ve endüstri mühendislerinin sık sık kullandıkları sözcükler arasındadır. 1960 'lı yıllarda teknolojik gelişmelerin tek başına arzu edilen ekonomik büyümeyi ve gelişmeyi gerçekleştirmeye yeterli olmadığını farkederek işletme yöneticileri, fiziksel ve insangücü kaynaklarının verimli kullanımını sağlamak için verimliliği artırıcı faktörlere daha fazla önem vermeye başlamıştır.¹ Gerek işverenler gerekse işçiler verimliliği ücretleri belirleyen, yaşam standartını yükselten, maliyet artışlarını frenleyen, karşılaşılan darboğazları aşmayı sağlayan, kaynak kıtlığına kısmen çözüm getiren en önemli faktör olarak kabul etmektedirler. Günümüzde verimlilik ülkelerin kalkıma çabalarının yanısıra, teşebbüslerin başarı düzeylerinin ölçülüp değerlendirilmesinde de temel göstergelerden biri olarak kabul edilmektedir. Verimlilik ile bir yandan yaşam düzeyi ve gelir bölüşümü gibi temel sorunlar , öte yandan ücretler, görelî fiyatlar ve maliyetler gibi temel ekonomik

¹ Üzeyme DOĞAN, **Verimlilik Analizleri ve Verimlilik-Ergonomi İlişkileri**, İzmir,1987, s.19 den Frank De WITT , **Productivity and Industrial Engineer**, Productivity, Atlanta,1978, s.1

değişkenler arasında somut ilişkiler kurulmuş olması verimlilik kavramının giderek önem kazanmasına yol açmıştır.

Verimlilik tanımlarının ortak özelliği verimliliğin, belli bir zamanda üretim faktörlerine ve özellikle işgücüne isabet eden üretim miktarı olarak kabul edilmesidir.

Verimlilik eldeki kaynaklarla en çok üretimi gerçekleştirme uğraşısıdır. Refah düzeyini yükseltmek isteyen her toplumun temel hedefi, mevcut kaynaklarını en yararlı yerlerde ve en yararlı biçimde kullanarak üretimi en çoğa çıkarmak olacağından, bu ülkeler için verimlilik önemlidir.

Konuya ulusal ekonomi açısından bakıldığında verimlilik düzeyi artan bir ekonomi, daha düşük maliyetlerle üretim yapabilmesi sonucu ucuz ve kaliteli ürünler sunarak, dünya piyasalarına girebilir. Çalışanlar açısından verimlilik gelir bölüşümü yönünden büyük önem taşımaktadır.

Dar anlamda verimlilik teknik açıdan verimlilik ile aynı anlama gelmekte, üretim miktarı (çıkıtı) ile üretim faktörleri miktarı (girdi) arasındaki ilişkiyi belirtmektedir. Dar anlamda verimlilik birim üretim faktörüne isabet eden üretim miktarı olarak tanımlanmaktadır.

Lawlor' a göre verimlilik çıktının girdiye oranı olup, kaynakların ne ölçüde etken ve etkin kullanıldığına ilişkin bir ölçüdür. Örgütsel performansın daha çok fiziksel ölçümüdür².

Verimlilik statik değil dinamik bir ölçüdür. Verimliliğin saptanması için, belli bir üretim döneminde üretime katılan her faktörün birimine düşen üretim miktarının ölçülmesi ve değişik dönemler veya yıllar arasında bu sayıların birbirleriyle karşılaştırılması gerekmektedir. Bir üretim biriminin verimliliğindeki değişimler, verimlilikteki artış veya azalışlar ancak farklı dönemlerdeki girdi çıktı oranlarının birbirleriyle karşılaştırılmasıyla saptanabilir.

OECD grubu çalışmasına göre verimlilik denince, tek bir üretim faktörü ile genellikle işgücü ile üretilen mamul miktarı arasındaki ilişki anlaşılmaktadır. Verimlilik, mamul miktarının üretim faktörlerinden birisine oranını gösterir. Bu faktörlerin işgücü, sermaye, hammadde olmasına göre ayrı ayrı işgücü, sermaye ve hammadde verimliliğinden söz edilir.³

² Ayhan ARTAR-I.Melih BAŞ, **İşletmelerde Verimlilik Denetimi Ölçme ve Değerlendirme Modelleri**, M.P.M Yayın No:435, Ankara, 1991, s.36 dan Alan LAWLOR, **Productivity Improvement Manual**, Aldershat, 1985, s.290.

³ DOĞAN, s.20.

Verimlilik denilince uygulamada ve literatürde daha çok işgücü veya emek verimliliği kastedilmektedir. Emek veya İşgücü verimliliği genellikle adamsaat veya emeksaat başına düşen mamul miktarı olarak ifade edilmektedir.

Battista, verimliliği, daha yüksek rantabilitenin temeli olarak ifade ederek üretim faktörlerinin daha az miktarda kullanılması olarak tanımlamıştır.⁴ Buna göre ise verimlilik girdi-çıkıtı arasındaki oranı gösterme yerine, üretim sürecinde kaynakların en ekonomik biçimde kullanılması anlamına gelmektedir.

Fourastié verimliliği girdi çıkıtı arasındaki fiziksel oran biçiminde tanımlamıştır. Fakat tam ve kesin bir tanım yapmanın zor olduğunu ifade etmiştir.⁵ Bu zorluk ise daha çok üretim kavramının çeşitli anlamlara gelmesinden ve üretime giren faktörlerin birbirinden kesinlikle ayrılmamasından doğmaktadır.

Literatürümüzde kullanılan bazı tanımlamalar ise şöyledir.

Serdar Küçükbersun; Verimliliğin minimum olanaklarla maksimum sonuçları çözümlenmeye çalışan ekonomik prensibe bağlı olduğunu belirtmekte ve verimliliği geniş anlamda sonuçlar / olanaklar biçiminde bir oranla tanımlamaktadır.⁶ Sonuçlar, üretimde elde edilen fiziksel miktarı belirtmekte, olanaklar ise üretimde harcanan üretim faktörlerinin miktarını göstermektedir.

Bülent Kobu ise; verimliliği, üretkenlik olarak ele almakta üretim faktörlerini en uygun biçimde kullanarak gerçekleştirilen üretim düzeyi veya daha kısa bir ifade ile fert başına yaratılan fayda olarak tanımlamaktadır.⁷ Ve bu tanımın ez az iki üretim döneminin birbiriyle karşılaştırılması sonucu bir anlam ifade edebileceğini belirtmektedir.

§.2.VERİMLİLİK TÜRLERİ

Verimlilik üretimin üretime faktörlerine oranı olarak tanımladığından üretime katılan her bir üretim faktörünün verimliliği, diğer bir deyişle kısmi verimliliği ayrı ayrı

⁴ Michele BATTISTA (çev. Şemsettin KARACASU), **Prodüktivite Ölçüm Teknikleri**,

Prodüktivite Dergisi, Cilt IV, Sayı 10, Ankara, Şubat 1971, s.438.

⁵ Jean FOURASTIÉ (Çev. Bedri İŞİL), **Prodüktivite**, M.P.M Ya: No:?, Ankara. 1968, s.42.

⁶ Serdar KÜÇÜKBERSUN, **Prodüktivitenin Anlamı ve Önemi**, İ.Ü. İşletme Fakültesi

Dergisi, Cilt 5, Sayı 1, İstanbul, Nisan 1976, s.168.

⁷ DOĞAN, s.22.

hesaplanabileceği gibi üretimde kullanılan faktörlerin tümünde toplam verimliliği diğer bir deyişle toplam faktör verimliliği ölçülebilir. Üretimin brüt yada net olarak alınmasına göre ise brüt ve net verimlilikten söz edilebilir.

Toplam faktör verimliliği genel verimlilik veya toplam (global) verimlilik , belli bir üretim faaliyeti sonucunda elde edilen üretim miktarının, üretim süreci esnasında kullanılan üretim faktörlerine oranı şeklinde tanımlanabilir.

Bu oran;

$$\text{Toplam Faktör verimliliği} = \frac{\text{Elde Edilen Toplam Üretim Miktarı}}{\text{Üretimde Kullanılan Toplam Üretim Faktörleri}}$$

förmülü ile gösterilebilir.

Üretilen mamul ve bunu üretmede kullanılan üretim faktörleri homojen bir nitelik göstermediğinde fiziksel toplam güç olacağından uygulamada genellikle toplam faktör verimliliği üretim değerleri üzerinden hesaplanır.

Toplam verimliliğin faktörlerin ayrı ayrı toplanması yanında, her faktörün işgücüne dönüştürülerek toplam işgücü verimliliği cinsinden de ölçülebildiği görülmektedir. Hammadde, sabit tesisler, yapılan tüm hizmetler gibi, üretim faktörlerinin aslında bir işgücü ürünü olduğu düşünülerek, her bir faktör işgücüne dönüştürülerek, üretimin tümü işgücü değeri veya entegre işgücü değeri bulunur. Toplam verimliliği ölçmede esas alınan işgücüne **birikmiş işgücü**, yalnızca üretim faktörlerinden birisi olan üretimde kullanılan işgücüne **canlı işgücü** denir.⁸

Buna göre toplam işgücü verimliliği;

$$\text{Toplam işgücü verimliliği} = \frac{\text{Üretim}}{\text{Toplam İşgücü (Canlı+Birikmiş İşgücü)}}$$

biçiminde gösterilebilir.

Üretimin tüm faktörlere oranı yerine, belli bir faktöre oranı düşünüldüğünde, o faktörün kısmi verimliliği elde edilir.

⁸ DOĞAN, s.30.

Üretimin yapısına giren değişik faktörlerin üretime hangi oranlarda katkıda bulunduğunu, çeşitli üretim dönemlerinde bu faktörlerin teknik veya ekonomik bileşiminin nasıl olduğunu verimlilikteki değişikliklerin hangi faktörlerin etkisiyle meydana geldiğini saptamak istendiğinde kısmi verimlilik analizine başvurulur. Toplam verimlilik analizleri, işletmenin yürütülmesine yarayan bilgiler vermese de, tüm işletmenin karşılaştırılmasında önemli bir baz olarak kullanılır.

Toplam veya kısmi faktör verimliliği hesaplanırken, oranın payında yer alan üretimin brüt ya da net olmasına göre brüt veya net verimlilikten söz edilir. Üretimin fiziksel miktar olarak hesaplanması üretimin brüt hacmini verir. Üretimin net hacmi ancak katma değer olarak hesaplanabilir.

Ortalama verimlilik, belli bir dönem için verimlilik oranı, o dönemin toplam çıktısının, girdinin o dönem içinde kullanılan toplamına oranlanmasıyla elde edilir.⁹

Marjinal verimlilik ise belli bir dönem içinde çıktıda görülen artışın yine o dönem içinde girdide görülen artışa oranlanması ile elde edilir. Diğer bir deyişle belli bir üretim faktöründe bir birimlik değişme ile bu değişimin üretimde meydana getirdiği değişme arasındaki orandır.

§.3.VERİMLİLİĞİN VE VERİMLİLİK ÖLÇÜMÜNÜN NEDENİ

I. DÜNYA EKONOMİSİ AÇISINDAN

Günümüzde dünya ekonomileri, bugüne kadar insanların görmeye alışık olmadıkları boyutta ve önemde büyük sorunlarla karşı karşıyadır. Bunlardan başlıcaları şunlardır.

- Hızlı nüfus artışı
- Doğal kaynakların tükenmesi
- Enerji kıtlığı
- Enflasyon
- Doğal çevrenin kirlenmesi

Burada dikkat edilmesi gereken önemli bir nokta, sorunların süreklilik göstermesi ve acil çözümlerin gerekli olmasıdır.

⁹ ARTAR, s.42.

Verimlilik burada kaynakların etkin kullanımını sağlayarak bu sorunların çözümü olacaktır.

Verimlilik ülkelerin kalkınma çabalarının yanısıra teşebbüslerinin başarı düzeylerinin ölçülüp değerlendirilmesinde de temel göstergelerden birisidir. Ulusal refahın artırılmasında verimliliğin önemli rolü olduğu düşüncesi büyük önem kazanmıştır. Verimlilikle bir yandan yaşam düzeyi ve gelir bölüşümü gibi temel sorunlar, öte yandan ücretler, nisbi fiyatlar ve maliyetler gibi temel ekonomik değişkenler arasında somut ilişkiler kurulmuş olması verimlilik kavramının önem kazanmasına yol açmıştır.

II. ULUSAL EKONOMİ AÇISINDAN ÖNEMİ

1- Üretim Miktarının Belirlenmesi ve Uluslararası Karşılaştırmalar Bakımından Önemi

Verimlilik ölçümü, herşeyden önce ülkenin üretim durumunun öğrenilmesi olanağını verir. Bir dönem değerini vermez, diğer döneme göre ne kadar değişmiş olduğunu da gösterir. Uzun dönem için yapılırsa üretimin gerçek artış eğilimi ortaya çıkar.

Ekonomilerin karşılaştırılmasında ise, çeşitli ekonomik birlikler içinde yer alan ülkelerin gelişme eğilimleri karşılaştırılır. Bunlara göre, ülkelerin sağlayacakları çıkar ve yapacakları fedakârlıkların ölçümü yapılabilir.

2- Kalkınma Planları ve Sektör Analizleri Bakımından Önemi

Sermayenin kıt olduğu ülkelerde ve özellikle gelişmekte olan ülkelere yatırımların öncelik sıralaması yapılırken, makro ekonomik bakımdan verimlilik tahminlerinden geniş ölçüde yararlanılması gerekir. Böylece sektör düzeyinde verimliliği yüksek olan alanlara yatırım önceliği verilir. Bir çok ülkenin ekonomik kalkınma planları hazırlanırken, iki tip büyüme üzerinde tartışma yapıldığı gözlemlenir. Birincisi ekonominin rekabet gücünü arttırmaya olanak verecek şekilde verimlilik artışı sağlanabilecek sektörlerle öncelik sıralamasında yer vermektir. Bu ise kapitalist karakterli endüstriler için söz konusudur. Diğeri ise emek yoğun sektörlerle ağırlık verilerek istihdam hacmini arttırmaktır.

3- Ulusal Ekonominin Dış Rekabet ve Pazarlama Gücünün Belirlenmesi Açısından Önemi

Gelişme çabasında bulunan ülkeler ve bu ülkelerin ulusal ekonomilerini oluşturan işletmeleri, verimliliklerini arttıramadığı takdirde ve maliyetlerini düşürümediğinde, gelişmiş ülkeler karşısında rekabet olanaklarını tümüyle yitirirler ve fakirliğin kısır döngüsü içinde kalırlar.

Verimlilik düzeyi artan bir ekonomi, daha düşük maliyetlerle üretim yapabilmesi sonucu, bazı ek önlemlerle kaliteli ürünler sunarak dünya piyasalarına girme olanağı sağlar. Düzenli ve sağlıklı bir dışsatım artışıyla hızlı bir ekonomik kalkınma için önemli pazarlar ve finansman kolaylıkları sağlar. Ülke için ihtiyaçlarının üstünde gerçekleştirilen bir üretim hacmi, dış satımın gerçekleşmesi ve sürekliliği ise, düşük maliyetlerle uluslararası rekabet için gerekli iki temel koşuldur.

4- Enflasyon Bakımından Önemi

Kanıtlanmış olan bir gerçek, bir ülkede verimlilikte bir artış sağlanmadan, ücretlerin ve üretim faktörlerinin fiyatlarındaki artışların maliyet enflasyonu yarattığıdır.

Üretilen ürünlerin fiyatı ara girdi maliyetlerine, işgücü ve sermaye gibi birincil girdi maliyetlerinin eklenmesiyle oluşmaktadır. Girdilerin verimliliğiyle fiyatlar arasında sıkı bir ilişki vardır. Üretilen ürünlerin fiyatlarıyla verimlilik ilişkilidir. Verimlilik artışının normalde, fiyatlarda gerilemeye ya da istikrara yol açtığı gözlenmiştir. Bu noktada, verimliliği yükselterek sağlanacak üretim artışlarının, enflasyona karşı yapılacak mücadelede en etkili ve en güvenilir olduğu ortaya çıkmaktadır.

5.Sosyal Gelişme Bakımından Önemi

Verimlilik bir ülkede sosyal gelişmeyi kolaylaştıran ve refahın ekonomik temelerini sağlamlaştıran bir araçtır.

Toplam refahın yükselmesi iki önemli faktöre bağlıdır. Birincisi üretime katılan faktörlere, özellikle işgücüne ödenen ücretlerin arttırılması ve sosyal hizmetlere ulusal üretimden daha yüksek pay verilmesidir. İkincisi ise bir yandan istihdam düzeyini yükselterek, diğer yandan daha yüksek verimlilik sağlayarak ulusal üretimi arttırmaktır.

Bir ülkede dağıtılcak pastayı verimlilik yoluyla büyütme ve üretimden pay alacak faktörlere adil şekilde dağıtmak kolay değildir. İstihdam düzeyini yükseltecek önlemlerin alınması ve uygulanması bir çok kurallara bağlı olduğu gibi, adil gelir dağılımında da bir çok ülkede oransal düzeltmelerden ileriye gitmek olanaklı olmamıştır.

6- Ulusal Refah Bakımından Önemi

Bir ülkede yaşam düzeyini belirleyen en iyi ölçü verimliliktir. Daha az insangücü ile daha fazla değer yaratan ülkelerin yaşam düzeylerinde yüksek olduğu görülmektedir.

III. İŞLETMELER BAKIMINDAN ÖNEMİ

Verimliliğin ve verimlilik ölçümünün işletmeler açısından başarısının saptanmasına olanak sağlayan bir önemi vardır. Verimliliğin ölçülmesi firmanın değerlendirilmesine, başka firmalarla karşılaştırma yapılmasına olanak sağlar. Verimlilik firma yöneticisine hem teknik hem mali ve hem de ekonomik konularda yeterli bilgi verir. İşletmeyi günü gününe üretim bölümleri itibariyle izleyebilmek, üretim planlamasından sapmaları anında düzeltebilme olanağı verir.

Verimlilik oranları ve verimliliğin ölçülmesi işletme yöneticileri için etkin bir denetim aracı olarak kullanılabilir. İşletmelerde, verimliliğe üretim sürecinde kullanılan ilk madde ve malzeme, işgücü, arazi, bina, makina, donanım ve enerji gibi kaynakların ne ölçüde etken kullanıldığını belirleyen bir gösterge olarak bakılmaktadır. Üretim sürecinde işgücünün yanısıra başka üretim girdileride kullanılmaktadır. Bu girdiler tek tek ya da topluca üretim düzeyi ile ilgilidir. İşgücünün yanında, diğer girdilerin üretimle ilişkilerini belirleyen kendi verimlilik oranlarının bilinmesi ve bunların değişik koşullar altında eğilimlerin izlenmesi gerektiğinde bir ya da bir kaçının niteliğini ve niceliğini değiştirip, diğerleri yerine konularak en iyi girdi bileşimi ile en yüksek üretim düzeyine ulaşılmasına olanak verir.

Rekabetçi piyasalarda maliyet-verimlilik ilişkileri diğer işletmelerle rekebet gücünü belirleyen bir göstergedir. Günümüzde işletmelerde yönetimin ekonomik ve teknik yönlerinin birbirini tamamlayacak şekilde önem kazandığı, buna karşın yöneticilerin çok kez teknik konular dışında ekonomik konularda yabancı kalmaları dikkate alınarak, verimlilik ve verimliliğin ölçülmesinin yöneticiye gerek teknik gerekse ekonomik sorunları çözmede yardımcı bir araç olacağı bir gerçektir.

§.4. İŞGÜCÜ KAVRAMI

İşgücü denilince, ekononminin bütünündeki insan gücünü oluşturan; nüfus oranı, cinsiyeti, yaşları, kültür seviyesi ve faaliyetleri anlaşılır.¹⁰

¹⁰ Halil DIRİMTEKİN, *Mikro İktisat*, E.I.T.I.A Ya No: 166, Eskişehir, 1976, s.54.

Başka bir tanıma göre ise işgücü, bir memlekette çalışan ve çalışma arzusunda bulunanların toplamını ifade eder.¹¹

Aslî üretim faktörü olan işgücü , üretimde aktif unsurdur. Tarihi gelişime baktığımızda işgücü, insanlar varolduğundan beri üretimde kullanılmaktadır.

İşletmelerde verimlilik denildiğinde, çoğunlukla işgücünün verimliliği anlaşılmaktadır. İşgücünün verimliliği belli bir sürede işgücünün ürettiği mal ve hizmet miktarıdır. Saat, gün, hafta, yıl gibi süre birimidir.

Ş.5. İŞGÜCÜ VERİMLİLİĞİN ÖLÇÜLMESİNİ GEREKTİREN NEDENLER

İşletme düzeyinde işgücü, hammadde, yardımcı madde ve makina gibi faktörlerin kısmi verimlilikleri arasında gerek literatür gerekse uygulamada işgücü verimliliği ölçümünün özel bir yeri vardır. Verimlilik ölçümü söz konusu olduğunda dikkatlerin işgücü verimliliğinde yoğunlaşması ve dolayısıyla işgücü verimliliğinin ölçümünde toplanması şu nedenlere dayanır.¹²

1) Çeşitli üretim faktörleri arasında genellikle işgücünün değer yaratan en önemli faktörlerden biri olduğu kabul edilmektedir.

2) İşgücü, üretim maliyetlerinin büyük bir bölümünü oluşturan elemandır.

3) Diğer üretim faktörlerine, özellikle sermayeye göre işgücü faktörü kolaylıkla tanımlanabilmekte ve üretimdeki payı rahatça ölçülebilmektedir. Herhangi bir üretim dairesinde, üretime giren işçiliğin zaman açısından gerek fiziksel ve gerekse parasal olarak hesaplanması, çeşitli üretim basamaklarında kullanılan işçiliğin birbirine eklenmesi oldukça kolay bir işlemdir.

4) İşgücü verimliliğinin ölçülmesini gerektiren diğer bir nedende, bir toplumun yaşam standardını belirleyen en önemli göstergenin. işgücünün verimlilik düzeyinin olmasıdır. Yaşam standardını, kaynakların zenginlik derecesi, işgücünün diğer maddi kaynaklara göre bolluğu veya kıtlığı ve diğer bazı faktörlere bağlıdır. Kaynakların istenildiği kadar bol olmadığı veya miktarlarının kısıtlı olduğu göz önüne alınırsa, yaşam standardını büyük ölçüde etkileyen faktör, işgücü verimliliğidir.

¹¹ Orhan OĞUZ, Genel İktisat Teorisi Dersleri, ?, 1968, s.249.

¹² DOĞAN, s.67.

Yaşam standırdının göstergesi olarak işgücünden yararlanması önemi, her zaman ve her ülke için geçerlidir. Fakat bir ülkede tam istihdamın görüldüğü ve dolayısıyla kaynaklardan en iyi biçimde yararlanıldığı zamanlarda işgücünün önemi daha da artar.

Ulusal girdi ve reel üretimde artışlar ancak artan verimlilik ile, özellikle işgücünün daha iyi kullanımı ile sağlanır.

Gerek makro ve gerekse işletme düzeyinde, verimlilik ölçümü çalışmalarında dikkatlerin sadece işgücü verimliliğinde yoğunlaşması ve dolayısıyla verimliliğin işgücü verimliliği ile eşdeğer sayılması haklı olarak eleştiri konusu yapılmaktadır. İşletmelerde verimlilik hesaplamalarında sadece işgücü verimliliğinden hareket etmek verimliliğin yalnızca işçilik zamanının bir fonksiyonu olduğu veya ürün miktarının işgücü gibi tek bir üretim faktörüne bağlı olduğu varsayımına dayanmaktadır. Başta işgücü olmak üzere olmak üzere üretimde hammadde, yardımcı madde, makina, donatım gibi sermaye faktörünün rolü inkar edilemez. Çalışmaların işgücü verimliliğinde yoğunlaşmasının asıl nedeni, diğer üretim faktörlerinin ihmal edebileceği varsayımına dayanmamakta, fakat bu faktörlerin etkisini ölçebilen sağlıklı yöntemlerin henüz geliştirilmemiş olmasındandır. Nitekim gerek makro düzeyde gerekse işletme düzeyinde sermaye faktörünün tanımlanması, fiziksel olarak ölçülmesi ve bu faktöre ilişkin istatistiksel verilerin toplanabilmesi her zaman büyük bir sorundur.

§.6. İŞGÜCÜ VERİMLİLİĞİNİ ÖLÇME YÖNTEMLERİ

Verimlilik ölçümü, verimlilik oranını oluşturan üretim miktarı ve üretimde kullanılan girdilerin ölçümüne indirgenmiş olmaktadır. Üretim miktarı ve girdilerin fiziksel birimlerle ölçümü tercih edilmesine karşın, bunun olanaklı olmadığı durumlarda parasal biçimle ölçüm alternatifi denenmektedir.

I. ÜRETİM MİKTARININ ÖLÇÜLMESİ

Homojen ürün üreten işletmelerde, üretim sonuçlarını fiziksel birimler ile ölçmek daha kolay bir işlemdir. Öte yandan, birden fazla veya heterojen ürün üreten işletmelerde, üretim sonuçlarını belirli bir ölçü birimi ile, özellikle fiziksel birimlerle ifade etmek oldukça güç olmasına karşın yine de olanaklıdır.

Ancak üretilen ürünlerin çeşitliliği ve aralarındaki kalite farkları arttıkça, bir noktadan sonra fiziksel ölçüm olanaksız olacağından, parasal ölçümün tek alternatif olacağı kuşkusuzdur.

1- Üretim Miktarının Fiziksel Ölçümü

Üretimin fiziksel ölçümü, belli bir üretim süresi sonunda elde edilen ürün ve hizmetlerin fiziksel birimlerle ölçülmesidir. Fiziksel ölçüm işletmelerin etkinliğini en iyi biçimde yansıtan ve işletmeler arası karşılaştırmayı olanaklı kılan bir ölçüm yöntemidir. Tek ürün veya birden fazla homojen ürünlerin üretildiği işletmelerde toplam üretimin ortak bir fiziksel birimle ölçülmesi büyük bir sorun değildir. Ancak işletme ürününün tek olduğunu vya ürünlerin homojen nitelik taşıdığını varsaymak ve böylece bir dönemde üretilen ürünleri toplayıp, bunu o işletmenin çıktısı olarak ifade etmek aslında konuyu bilinçli olarak tek düzeye indirmektir.

Üretim çok sayıda ve birbirinden farklı ürün çeşitlerinden oluştuğunda, önce alt üretim dairelerinde **ürünlerin gruplandırılması** ve **işin işlemlere ayrılması** yapılır. Daha sonra da ürünler arasında **dönüşüm katsayılarından** yararlanarak tüm ürünler tek ürün cinsinden ifade edilir.

A) Ürünlerin Gruplandırılması:

Ürünün çok çeşitli olması, işletmeyi bir takım alt üretim kademelerine ayırmayı gerektirmektedir. Bunun nedeni, çok çeşitli tür ve tipteki ürünlerin alt kademelerde nitelik ve nicelik yönünden büyük çapta farklılık göstermeleridir. Son kademe yerine ara kademelerde ele alınan ürünler daha kolay değerlendirilebilir. Genellikle ürün farklılıkları, her bir ürün için gerekli işgücü miktarı ve kalite farklılığı biçiminde ortaya çıkar. Alt üretim kademelerinde bu iki faktör dışında kalan ürünlerin birbirlerinden tamamıyla ayrı ürünler olarak düşünülmemesi ve gerektiğinde bunların gruplandırılması fiziksel ölçüm işlerini büyük ölçüde kolaylaştıracaktır.

B) İşin İşlemlere Ayrılması

Esas işletmeyi bir bütün olarak değerlendirme yerine alt üretim kademelerine ayırmak da bazen yetersiz kalabilir. Alt üretim kademelerinde yapılacak işlerinde işlemlerine ayrılması gerekir. Ürünün bütünü yerine, onun alt üretim kademelerindeki işlemleri ölçüldüğünde aynı zamanda işcinin hareketleri de ölçülmüş olur.

C) Dönüşüm Katsayıları

Dönüşüm katsayıları, ister son ürün, ister ara kademelerde yarı işlenmiş ürün durumunda olsun, birden fazla ürünün tek bir ürün cinsinden ifade edilmesine yardımcı olurlar. Ancak birbirinden farklı ürünleri, tek bir ürüne dönüştürmede yararlanılacak ortak ölçünün kullanılması başlı başına bir sorundur. Ortak ölçü birimi seçerken dikkat edilecek nokta, bu ölçünün her ürünün bileşimindeki farklı faktör kullanımını yansıtabilecek bir ölçü olmasıdır. Genellikle, ortak ölçü birimi olarak tarımda kalori, sanayi işletmelerinde işgücü, işgücü-saat veya makina-saat kullanılabilir.

Endüstri işletmelerinde, genellikle dönüşüm katsayıları standart olarak seçilen üründen bir birim üretmek için gerekli işgücü ihtiyacına dayanır.¹³ Bunun nedeni daha öncede belirtildiği gibi işgücünün, maliyet giderleri arasında önemli yer tutması işletmede değer yaratan önemli bir eleman olması ve hesaplanmasındaki kolaylıktır. Yalnız gözden uzak tutulmaması gereken en önemli nokta, bir birim işin yapılmasında gerekli olan sürelerin doğru saptanabilmesi için işcinin normalin dışındaki çalışma durumunun gözönüne alınarak, standart süreler bulunmasıdır. Standart sürelerinin doğru olarak saptanması kullanılan tekniklere ve uzmanların kişisel yeteneklerine bağlıdır. Dönüşüm katsayılarının geçerli olması, işletmedeki standart sürelerin doğru hesaplanmasına ve işletmenin makina ve donatım gibi teknik yönden herhangi bir değişikliğe uğramamış ile olasıdır.

Çok sayıda ürün üreten işletme için formül,

$$P = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{N_i t_i}{t_i}}{\sum_{i=1}^n N_i t_i} = \frac{N_1 + \frac{t_2}{t_1} N_2 + \frac{t_3}{t_1} N_3 + \dots + \frac{t_n}{t_1} N_n}{N_1 t_1 + N_2 t_2 + N_3 t_3 + \dots + N_n t_n}$$

şeklinde yazılabilir.

Bir birim işin tümünü yapmak için gerekli olan süre bu hareketlerin yapılması için gerekli olan alt sürelerin toplamından oluşmaktadır.

2- Üretim Miktarının (Çıktının) Parasal Ölçümü

Çıktının fiziksel olarak ölçülmesinin olanaksız olduğu durumlarda farklı endüstriyel yapıya sahip işletmeler birbirleriyle, karşılaştırılmak istenildiğinde makro ekonomik analizlerde, üretim miktarı ancak parasal birimlerle belirlendiğinden, çıktıyı parasal değerlerle ifade etmek gerekir.

Verimlilik ölçümü hesaplarında çıktının parasal olarak ölçülmesi şu durumlarda zorunluluk gösterir.

- Toplam faktör verimliliği ölçülmek istenildiğinde, çünkü işletmenin toplam faktör verimliliğini fiziksel olarak ölçmek imkansızdır.
- Birden fazla heterojen ürün üretiminde bulunan işletmelerde kamu verimliliklerinin hesaplanmasında çıktı parasal olarak ölçülebilir.

¹³ --, **Emek Verimliliğinin Ölçümü**, M.P.M Ya. No: 142, Ankara, 1973, s.30.

Üretim miktarının parasal olarak ölçümünde başlıca üç yöntem kullanılabilir.

- 1) Üretim miktarının satış fiyatına veya üretim değerine göre ölçülmesi
- 2) Üretim miktarının normal maliyetlere göre ölçülmesi
- 3) Net üretim değerinin (Katma Değer) hesaplanması

A) Üretim Miktarının Satış Fiyatına Ve Üretim Değerine Göre Ölçümü

Aynı fiziksel birimlerle ölçülemeyen birden çok ürün üreten işletmelerde bu ürünlerin oluşturduğu toplam üretim miktarı, ancak söz konusu ürünlerin herbirinin üretim değerlerinin toplamı cinsinden ifade edilebilir. İşletmenin toplam üretimini oluşturan her bir ürünün üretim değeri, bu ürünün üretim miktarının piyasa satış fiyatı ile değerlendirilmesi suretiyle hesaplanır. Fakat hesaplamalarda satış fiyatlarına göre değerlendirme oldukça yanlış sonuçlar verebilir. Çünkü satış fiyatı içinde kâr payı ile üretimle ilgisi olmayan diğer giderlerde vardır. Ayrıca satış fiyatları genellikle üretim koşulları yerine piyasa koşulları ve işletme dışı etkenlere göre belirlenir. Bir işletmenin farklı dönemlere ilişkin verimlilik karşılaştırmaları yapılmak istenildiğinde, bu dönemlere ait cari fiyatlarla hesaplanan üretim değerleri, fiziksel olarak üretim miktarındaki gerçek değişmeyi yansıtmaz. Çünkü farklı iki dönem arasında girdi-çıktı oranı fiziksel olarak değişmese dahi, ikinci dönemin çıktı fiyatlarındaki artışlar veya girdi fiyatlarındaki düşmeler bu dönemde verimliliğin arttığı görünümü verecektir. Gerçek üretim miktarını ve dolayısıyla gerçek verimliliği saptıran fiyat değişikliklerini kaldırmak için iki yol vardır.

1) İşletmenin ürettiği farklı ürünlerin miktarı belirlendikten sonra her ürün standartlaştırılmış fiyatlar veya belirli bir temel yıla göre saptanmış bulunan fiyatlarla çarpılır. Her ürün için bulunan sonuçlar toplanarak tüm üretim değeri elde edilir.

Üretim Değeri=Karşılaştırılan Dönemin Ürün Miktarı X Standartlaştırılmış Veya Temel D

2) Muhasebe kayıtlarından her ürünün veya ürün grubunun cari fiyatlarla değeri saptanır. Daha sonra bu değerler fiyat endeksleri ile indirgenerek sabit fiyatlı duruma getirilir.

Üretim Değeri= Karşılaştırılan dönemin üretim miktarı x Karşılaştırılan Dönem Fiyatı / Toplam Fiyat Endeksi x 100

Bu işlemler sonucu üretilen her ürün için temel yıla göre hesaplanmış birim ürün değeri veya satış fiyatları belirlenmiş olur . Daha sonra her ürün için hesaplanan birim başına standartlaştırılmış satış fiyatından hareket edilir ve hesaplanana temel olarak

bir ürün seçip (genellikle en fazla üretilen ürün) dönüşüm katsayıları hesaplanabilir. Saptanan dönüşüm katsayıları ile her bir ürüne ilişkin fiziksel miktarların çarpımı ve bunların toplamı ile yeni toplam üretim miktarı belirlenmiş olur.

Gerek temel yıl fiyatları ile gerekse endekslerle düzeltilen üretimin parasal değerinden hareketle bulunacak üretim miktarı çeşitli ve farklı yapıya sahip üretimin konu olduğu yerde kullanılabilir tek ölçüdür.

b) Üretim Miktarının Normal Maliyetlere Göre Ölçülmesi

Üretim miktarının saptanmasında standart veya temel yıla göre hesaplanan üretim değerleri esasta fiili maliyet sistemine dayanmaktadır. Fiili maliyet sistemi, belli bir faaliyet dönemi içinde üretim sırasında meydana gelen maliyet giderlerini saptayarak bu giderleri aynı dönemde elde edilen üretim miktarına göre dağıtarak birim maliyeti hesaplama esasına dayandığından zaman içinde kolaylıkla değişebilir. Verimlilik analizlerinden, üretim miktarını belirlemek için kullanımı sakıncalı olabilir. İşletmede birim maliyeti olumsuz şekilde etkileyen işletme dışı koşullar yüzünden değişik iki zaman süresi içinde bütün faktörler aynı kalsa bile saptanan birim maliyetler birbirinden farklı olabilir. Normal maliyet sistemi ise, işletme dışı etkenleri hesaba katmayarak üretimin normal koşullarda birim maliyetin oluşmasını sağlar.

İşletmelerde verimlilik ölçümlerinde kullanılan çeşitli üretim birimleri için saptanan normal maliyetler yardımıyla üretim miktarının ölçülmesinde önce belirli bir zaman parçası esas kabul edilerek, her üretim birimine ait fiziksel miktarlar saptanır. Daha sonra direkt işçilik, hammadde ve genel üretim giderleri üzerinden saptanır ve bir araya getirilerek toplanır. Bu şekilde her üretim birimi için normal değer üzerinden hesaplanan toplam maliyet giderleri üretim miktarlarına bölünerek aynı normal birim maliyetler bulunur. Daha sonra her üretim birimi için dönüşüm katsayıları oluşturulur. Ve üretim birimlerinin fiziksel miktarları, birimleri için belirlenmiş olan dönüşüm katsayıları ile çarpılarak toplam üretim miktarları hesaplanabilir.

Satış fiyatı veya normal maliyetlerle saptanan üretim miktarı brüt üretim miktarını gösterir. Çıktının hesaplanması brüt veya net değerlerle olur. Net üretim değerine dayalı ölçümlerde katma değer çıktı olarak tanımlanır.

C) Üretim Miktarının Net Üretim Değerine (Katma Değer) Göre Ölçümü

Verimlilik oranının payını oluşturan çıktı, net değer veya katma değer olarak da ölçülebilir. Verimlilik karşılaştırmalarında ve özellikle işgücü verimliliğinin karşılaştırılmasında çıktının parasal olarak brüt üretim değeri yerine katma değer üzerinden ölçümü daha anlamlı sonuçlar verir. Çünkü mal ve hizmetlerin brüt üretim değerine, hammadde, malzeme, sermaye gibi üretim girdilerinin değerleri girmesine karşın bu mal ve hizmetlerin içerdiği işgücü girdisi dikkate alınmamaktadır.

Katma değer bu işletmenin satın alınan mal ve hizmetlerin değerinin üzerine yaptığı katkı biçiminde tanımlanabileceği gibi , bir işletmede veya faaliyet kolunda yaratılan değerlerin toplamını ifade eden net üretim değeri biçiminde de tanımlanabilir. Bir faaliyet dönemi içinde işletmede üretilen tüm ürünler brüt üretim değerini verir. Bunlar satılmış ürünler, stoktakiler ve yarı mamül ürünlerdir. Brüt üretim değerinin elde edilmesi için kullanılan tüketim maddeleri, ham ve yarı mamul maddeler ve malzemeler toplamı ile genel gider toplamı bu değerden düşüldüğünde, geriye firmanın aşağıda belirtilmiş olan kalemler içinde ayırmak zorunda olduğu fonlar kalacaktır.

Bunlar;

- Dışarıya yaptırılan hizmetlerin bedeli
- Amortismanlar (yeniden değerlendirilmiş)
- Maaş ve ücret
- Kar ve yedek akçe
- Sermaye fonlarıdır.

Dışarıya yaptırılan hizmetlerde üretime katılan girdi olarak kabul edildiğinde geriye kalan değer brüt katma değer (net üretim değeri) olacaktır. Bundan da tekrar amortismanlar ile dolaylı vergiler çıkarıldığında net katma değer bulunur.

Verimlilik karşılaştırılmalarında yalnız bir faaliyet dönemi boyunca yaratılan katma değer değil birden fazla dönemler içinde yaratılan katma değerlerde ele alınmalıdır. Bir işletmenin birden fazla döneme ilişkin katma değerlerinin dolayısıyla verimliliklerinin karşılaştırılmasında, işletme dışı faktörlerin etkisini gösteren fiyat değişikliklerinin ortadan kaldırılması veya dönemler arasında katma değerinin sabit fiyatlara göre ifade edilmesi gerekir.

İşletme Düzeyinde Katma Değerin Hesaplanması:

Katma değerinin hesaplanması iki yöntemle yapılabilir.

Birinci yöntemle göre, bir ürünün brüt üretim değerinden o malın üretiminde kullanılan ara malların, tekrar satılmak üzere satın alınan ve fiziksel bir işleme konulan hammadde, malzeme ve yardımcı malların değerleri çıkarılır. Bulunan bu sonuç işletmenin net üretim değerini gösterir. Daha sonra bu net üretim değerinden dolaylı vergiler ve amortismanlar toplamı çıkartılarak net katma değer hesaplanmış olur.

Net katma değer= Net üretim değeri (Brüt üretim değeri-ara mallar) - Dolaylı Vergiler-Amortismanlar

İkinci yöntemle göre, net katma değer üretime katılan üretim faktörlerinin paylarının toplanmasıyla belirlenir. Üretime katılan üretim faktörlerinin paylarında işçilik ücret ve maaşları, sermayenin payını gösteren faizler, girişimcinin net kârı toplamından oluşur. İşletme düzeyinde katma değer hesaplamalarında uygulamada genellikle birinci yöntem kullanılır. Bu yöntemin uygulanabilmesi için belirli dönem sonunda en son işletme faaliyetlerini gösteren şu hesaplara gereksinim vardır.

- Mal Alış Hesabı
- Genel Giderler Hesabı
- Amortismanlar
- Mal Satış Hesabı

İşletmenin amortismanlar hesabı dışında diğer hesaplara giren kalemlerin, önceki yıllarla bir karşılaştırma yapılabilmesi için genel fiyat endekslerine bölünmesi gerekmektedir. Fakat kalemlerin her birinde meydana gelen dalgalanmalar genel fiyat endekslerinin ortalamalarından farklı olabilir. Genel fiyat endekslerinin yetersiz kaldığı durumda sağlıklı analiz yapabilmek için kalemleri yeniden değerlemek gerekir. İstatistikte kullanılan bazı formüllerle endeskler hesaplanır ve mümkün olduğu ölçüde fiyat değişiklikleri giderilmeye çalışılır.

II.İŞGÜCÜ GİRDİSİNİN ÖLÇÜLMESİ

Verimlilik oranı, üretim faaliyeti sonucu ortaya çıkan üretim miktarının üretimde kullanılan üretim faktörlerine oranı biçiminde tanımlandığına göre, üretim miktarının ölçümü incelendikten sonra, üretim faktörlerinin özellikle işgücü faktörünün ölçümünde açıklanmalıdır.

İşletme biriminde üretim faktörleri işgücü, sermaye (yatırımlar), hammadde, yardımcı madde ile enerji ve çeşitli hizmetlerden oluşmaktadır. Üretim faktörüne oranı kısmi verimliliği, tüm faktörlere bölümü ise toplam faktör verimliliğini verir. Toplam faktör verimliliğinin ölçümünde, üretim miktarının ölçümü büyük bir sorun olmamasına karşın, her bir üretim faktörünün ayrı birimlerle ifade edilmesi nedeniyle, toplam üretim faktörlerini aynı ölçü birimi içinde birleştirmek son derece güç, hatta imkansızdır. Öte yandan kısmi verimlilik hesaplamalarında üretim faktörlerinin gerek fiziksel ve gerekse parasal ölçümü büyük bir sorun yaratmaz. İşgücü dışında diğer girdilerin gerek tanımlanması ve gerekse ölçümü oldukça güç olmasına karşın, işgücü faktörünün ölçümü diğerlerine göre oldukça kolaydır.

A) Dolaysız (Direkt) ve Dolaylı (Endirekt) İşçiliğin Saptanması

Bir fabrikanın ana üretim dairesinde işçilik genellikle iki gruba ayrılabilir. Birincisi, fiilen üretime katılan veya makinayı çalıştıran işçilerin harcadığı işgücü veya işçilik miktarıdır. Diğeride üretimin gerçekleşmesine veya makinaların çalışmalarına dolaylı yoldan katkısı bulunan işçilerin harcadığı işçilik miktarıdır. Birincisine direkt işçilik, ikincisine dolaylı işçilik denilir.

B) İşgücünün Heterojen Niteliği

İşgücü ölçümünde sadece tüm işçilerin çalışma saatlerini toplamak, çalışanlarla ilgili bazı özelliklerin ihmal edilmesi anlamına gelir. Bu özellikler yaş, cinsiyet, beceri, kişinin akli ve bedeni yetenekleri olabilir. Bunlar kişiden kişiye farklılık gösterir. Kişilerdeki bu farklılık kişilerin iş yapabilme yeteneklerinin ve dolayısıyla verimliliklerinin farklı olmasına yol açar. Nitekim değişik işletmeler ve ülkeler arasındaki işgücü verimliliği farklılıklarının en azından belli bir ölçüde çalışanların yaş ve cinsiyet yapısında, eğitim standardındaki farklılıklardan ileri geldiği söylenebilir.

Bir işletmede toplam işçilik saatleri, değişik nitelikteki işçilere ödenen ücretler belli bir işçinin ücretini ağırlık kazandırılarak hesaplanır.

C) Fiili Üretimde Harcanan İşçilik Zamanının Hesaplanması

İşgücü faktörünün hesaplanmasında karşılaşılan fiziksel güçlükler diğeri de, doğrudan doğruya üretimde harcanan süreyle kişisel yorgunluk ve benzeri gibi nedenlerle etkin olmayan sürenin doğru olarak birbirinden ayrılmasıdır. Büyük organize işletmelerin dışında, bir işin, standart süre olarak, ne kadar zamanda yapılacağı ülkemizde henüz saptanmamış durumdadır.

Standart süre, bir işçinin bedeni ve zihni bir saatlik süre içinde görebileceği çabanın ölçüsüdür. Diğeri bir deyişle, normal bir çalışma hızıyla işçinin alışkın olduğu bir işte kişisel ihtiyaçları için ayrılması gerekli dinlenme payları sayılmak üzere yapabileceği iş miktarıdır.

Bir işletmede standart sürenin saptanabilmesi için, önce ölçülecek işin seçilmesi ve ilgili verilerin kaydedilmesi gerekir. Bundan sonra ölçülecek iş, bir takım alt elemanlara ayrılır. Elemanlar ölçülecek işle ilgili bir veya birden fazla ana hareketten oluşur. Bu elemanlar belirlendikten sonra, aynı faaliyetin içindeki tekrar eden ve tekrar etmeyen hareketler birbirinden ayrılır. Tekrar eden hareketler zaman etüdüne tabi tutulduktan sonra bunlarla ilgili veriler kaydedilir. Benzeri elemanlar bir araya toplanırken, anormal sayılabilecek hareketler çıkartılır. Böylece her eleman için normal veya standart süreler saptanır. Bu normal sürelerin toplamına işçinin iş arasında dinlenmesi ve ihtiyaçlarını gidermesi için gerekli süreler eklenir.

İKİNCİ KISIM

ÜCRET VE ÜCRET VERİMLİLİK İLİŞKİSİ

§.1. ÜCRET KAVRAMI

Milli geliri üretim faktörlerinin geliri, yönünden hesaplamaya çalıştığımızda şu gelir kalemlerini toplarız. Kâr, rant, faiz ve ücret. Kâr girişimcinin, faiz sermayenin, rant tabiatın, ücret ise üretim faktörlerinden emeğin (işgücünün) geliridir.

Kâr, rant, faiz geliri elde edecek kaynaklara sahip olmayan bedensel veya düşünsel çabalarını başka bir deyişle işgücünü başkasına kiralayan işçide ücret niteliğinde gelir elde eder.¹⁵ Ücret emek sahibinin bedensel veya düşünsel çabalarının karşılığıdır.

Ücret iktisadi ve sosyal hayatta çok yönlü olup işveren, işçi ve sendikacı için ayrı ayrı önem ifade eder.¹⁶

a) Ücret, emeğin karşılığında çalışan işçilerin gelirini ve hayat düzeyini belirler.

b) Ülke sanayinin gelişmesinde önemli bir etken olan maliyet ve fiyat oluşumuna etki eder.

c) Milli gelirin gruplar arasındaki dağılımında sosyal adaletin dağılış oranını gösterir.

¹⁵ Sinan ARTAN, **Endüstri İşletmelerinde Ücret Yönetimi ve Türkiye' deki Uygulama**, E.İ.T.İ.A Ya No:239, Eskişehir, 1981, s.3.

¹⁶ Sabri ASTARLIOĞLU, **Türkiye' deki Ücret- Fiyat İlişkileri**, Bursa İ.T.İ.A Ya No: 24, Ankara, 1978, s.1.

Ücretin geniş anlamda tanımı, işgücü (emek) sahibinin gördüğü hizmetin bedeli ve emek karşısında kazanılan gelirdir.¹⁷

Türkiye iş kanununun 26.maddesi, ücretin tanımını şöyle yapmıştır. Genel anlamda, ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve nakden ödenen meblağı kapsar.

Ücretin daha da geniş tanımı ise şöyledir. Ücret, çalışılmadığı halde ücret ödenmesini gerektiren durumların dışında, yapılan bir hizmetin (işin) karşılığı olarak, işveren veya üçüncü kişilerce işçiye sağlanan para veya parasal değeri bulunan çıkarlardan oluşan bir gelir çeşididir.¹⁸

Ücretin öğelerine bakacak olursak şunları görürüz.

- 1) Ücret, hizmet veya iş karşılığında ödenir.
- 2) Ücret, hizmetlilere bir karşılık olarak ödenir.
- 3) İşveren veya üçüncü kişilerce ödenir.
- 4) Ücret, para veya parasal değeri olan çıkarla ödenir.

Ücret genel olarak hizmetin, bir işin karşılığıdır. Hizmet veya iş, ekonomik açıdan hizmet olarak değerlendirilebilecek bir eylem olmalıdır.

Ücret genelde hizmetliye ödenen bir karşılıktır.

Ücret, genellikle işveren tarafından ödenir. Ücret, hem işverence hem de üçüncü bir kişi tarafından birlikte ödenebilir. İşveren vekillerinin ücret ödemeleri de bir anlamda üçüncü kişi ödemesi sayılabilir.

Ücret, genel olarak para ile ödenir. Gelir vergisi yasasında, baz para ile ölçülebilen ödemelerinde ücret sayılacağı belirtilmiştir. Vergi hukukunda 61. Madde ücreti şöyle tanımlar. Ücret, işverene tabi ve belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen paralar ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatlerdir. İkramiye, prim, ödenek gibi ödemeler ücret sayılır.

Genelde çıplak ücret parasal ödemedir. Bazı sosyal yardımlar malsal olarak ödenmektedir. Giydirilmiş ücret içinde bu çeşit para ile ölçülebilir çıkarlar söz konusudur.

¹⁷ Ergun İNCE, **Her Yönüyle Ücret**, Milliyet Ya No: 115, İstanbul, 1990, s.30.

¹⁸ Tankut CENTEL, **İş Hukukunda Ücret**, İstanbul, 1988, s.58.

§.2. ÜCRET İLE İLGİLİ BAZI KAVRAMLAR

Ücret ile ilgili olarak duyulan bazı kavramlar ise şöyledir.

Parasal ücret, işçiye ücret olarak ödenen gelirin parasal olarak anlatımıdır. Parasal ücret, her işçinin emeği karşılığında aldığı efektif ücrettir.

Gerçek ücret, parasal ücret karşılığında satın alınabilecek mal veya hizmet miktarı anlamına gelir. Ücretin satınalabilme gücü reel (gerçek) ücrettir. Bu paranın zaman içindeki değişmelerinden bağımsız olarak, ücretin ölçülmesine ve zaman içinde karşılaştırılmasına yarar. Günümüzde işçiler günün koşullarına uyarak, parasal ücrete değil, reel ücrete yani ücretin satınalma gücüne önem vermektedirler.

Çıplak ücret, işçiye genel olarak çalışması karşılığında ödenen ücrettir. Ancak yasal olarak çalışılmayan bazı zamanlar içinde ödenen ücret, çıplak ücret kavramı içinde yer alır. Çıplak ücrete, genel anlamda ücret, kök ücret denmektedir.

Giydirilmiş ücret, bu ücretin içinde asıl ücret, fazla çalışma ücreti, ikramiye, sosyal yardımlar görülmektedir. Başka bir deyişle çıplak ücret ile ücret eklerinin veya yan ödemelerin birleşmesinden oluşur.

§.3. ASGARİ ÜCRET

Asgari (enaz) Ücret, bir tanıma göre işçiye ailesi ile birlikte belirli ve ilerlemiş bir toplumda kabul edilebilir yaşam düzeyi sağlayan ücrettir.¹⁹

Başka bir tanıma göre ise, asgari ücret, işçiye asgari bir hayat düzeyi sağlamaya yeterli olan ve işverenin bundan daha düşük miktarda bir ücret ödeyemeyeceği ücrettir.²⁰

Asgari ücret yönetmeliğinin 1. maddesinde ise şöyle bir tanım yapılmıştır. Asgari ücret, işçilere normal bir çalışma günü karşılığı olarak ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücrettir.

Buna göre,

¹⁹ İNCE, s.162 den Cahit TALAS, *İçtimai İktisat*, 2.Basım, Ankara, 1961, s36.

²⁰ CENTEL, s.182.

A) Asgari ücret, işçiye en az ölçüde de olsa belirli bir yaşama düzeyi sağlamaya yöneliktir.

B) Asgari ücret, belirli bir zaman aralığı ölçü alınarak hesaplanır.

C) Asgari ücret, uyulması zorunlu bir ücret ödemesi olup ücretin alt sınırını saptar.

Asgari ücret ülkemizde kanuna göre en çok iki yılda bir saptanmak zorundadır. Son yıllarda her yıl tesbit edilmeye başlanmıştır. Asgari ücret hesaplanırken işgücünün yaşı da bir unsur olarak ele alınmaktadır. 16 yaşından büyükler için ayrı, 16 yaşından küçükler için ayrı asgari ücret tespit edilmektedir. Hesaplama durumunda ülkenin genel toplumsal durumu, gelir dağılımı, ekonominin durumu, işverenlerin ücret ödeme olanakları, istihdam durumu, son yılların fiyat ortalaması, son yıl gayri safi milli hasıla artışı göz önüne alınarak hesaplama yapılmaktadır.

Asgari ücretin dar anlamda bir ücret mi yoksa geniş anlamda bir ücret mi olduğu hakkında yasada bir hüküm yoktur.

Uygulamada asgari ücretin kök ücret olduğu kabul edilir. Asgari ücret, olağan çalışma günü karşılığı ödendiği için fazla çalışma ücreti, hafta tatili ve genel tatil ücretleri asgari ücretin içinde sayılmaz. Sosyal yardımlarda asgari ücretin içine girmez

§.4. ÜCRET SİSTEMLERİ

Ücret sistemleri, istihdam edilmiş işgücünden işletme düzeyinde tam yararlanmaya. bu üretim elemanının tam kullanımını sağlamaya yönelik yönetim tekniklerdir.²¹ İşletmede uygulanacak ücret sistemlerinde, işgücüne ödenen ücrette, işgücünün işinde gösterdiği başarı ve verimlilik göz önünde tutulmalıdır. Fakat genellikle yukarıda söylenen ilke, işletmelerin ödemelerine temel aldıkları ölçü birimi ülkenin yasal, siyasal, sosyal ve ekonomik durumları ile etkisiyle kısıtlı olarak uygulanabilmektedir.

İşletmede uygulanacak ücret sistemi şu nitelikleri içermelidir.²²

1) Ücretler, işletmedeki işlerin önem ve sorumluluğuna uygun olmalıdır.

²¹ A.KORKMAZ- A.TURAN- A.TURUNÇ, **Ücret ve İstihdam Başlıca Yaklaşımlar ve Planlı Dönemdeki Gelişmeler**, M.P.M Ya No: 334 , Ankara, 1985, s.15

²² ARTAN, s.185.

2) Ücretler, işgücünün verimini artırmayı özendirmelidir.

3) Bu ücretler, işgücünün anlayabileceği şekilde hesaplanmalı ve kabul edilebilir olmalıdır.

Ücret sistemlerinde önemli olan, temel olarak alınan ölçü birimidir. Ölçü birimi olarak verimin niceliği, süresi veya her ikisi birden alınabilir.

İşletmelerde genellikle uygulanan ücret sistemleri şöyle bir sınıflandırmaya tabi tutulabilir.

I.ZAMAN ÜCRET SİSTEMİ :

Zaman temel alınan bu sistem, en çok bilinen, uygulaması kolay ve en eski olan ücret sistemidir.

Bu sistemde işgücü, ücretini saat başına, gündelik, haftalık veya aylık şeklinde alır. Ücret miktarı önceden saptanmış olduğundan çalışan kişi alacağı ücret miktarını bilir. Ücret tutarı ile işin niceliği ve işgücü verimi arasında doğrudan bir ilişki yoktur.

Bu ücret sistemi iş miktarının tam olarak bilinemediği, çalışma koşullarında önceden kestirilemeyen nedenlerle fazla gecikme veya duruşların söz konusu olduğu durumlarda, işgücünün veriminin ölçülemediği işlerde örneğin kapıcılık, bekçilik gibi yerlerde kullanılır.

Bu sistemin yararları ve sakıncaları şöyle sıralanabilir.

Yararları:

- 1) İşgücüne ödenecek ücret kolayca hesaplanabilir.
- 2) İşgücü ücretini kolayca hesaplayabilir.
- 3) İşin kalitesi artar.

Sakıncaları:

- 1) Verimi özendirici nitelikte olmadığı için verim düştüğü zaman doğan zarar işletmece karşılanır.
- 2) İşgücüne ödenecek ücret de , işgücünün kişisel nitelikleri göz önüne alınmaz.

II. AKORD ÜCRETİ

Bu sistemde, işgücüne yaptığı işin niceliğine göre ücret ödenir. Doğrudan doğruya verime bağlıdır. Burada işin süresi önemli değildir. Genelde verimin ölçülebildiği her işte akord ücreti uygulanabilir.

Akord ücretini, asgari ücretin garanti edilmediği veya asgari ücretin garanti edildiği akord ücreti diye ikiye ayırmak gerekir.²³

Birincisinde, işgücü yaptığı iş karşılığında işletme yönetimince önceden saptanmış olan ücreti kazanır. İşgücü verimli olmadığı zaman ücret alamaz. Bu tür ücret sistemi yasal, ekonomik, sosyal nedenlerden uygulanamaz.

En yaygın olarak uygulanan akord ücret sistemi, asgari ücretin garanti edildiği sistemdir. Bu ücret sistemine göre, işgücüne normal verimin altına düştüğü zaman da, normal verim düzeyine göre ücret ödenir.

Bu sistemin amacı, işletmede üretimi, verimi arttırıp buradan maliyeti düşürebilmektir.

Bir ayrıma göre akord ücreti şöyle türlerine ayrılmıştır.

A) Parça ve Zaman Akordu

Parça akordunda bir iş birimi başına belirlenen miktar, işgücüne ücret olarak ödenir. İşgücünün ürettiği birim sayısıyla ücret doğru orantılıdır.

Zaman akordunda ise , her işin belirli bir birimi için, belirli bir süre verilmiştir. İşgücüne ücret, bu süre karşılığı olarak verilir. İşgücü belirlenen zamanın altında yaparsa kazancı artar.

B) Bireysel ve Grup Akordu

Akord ücretinin temelini her işgücünün çabası, yeteneğine bağlı olarak kazancını, verimi oranında arttırabilmesidir. Bu bireysel akordu oluşturur.

İşletmelerin bazılarında belirli bir iş birden çok işgücünün çalışması sonucu oluşabilir. Gerçekleştirilen iş bir grubun ortak çalışmasının ürünüdür. Her işgücünün yaptığı katkının belirlenmesi oldukça zordur. Burada grup akordu uygulanır. Kazanç dağıtımı en önemli sorundur.

²³ ARTAN, s.192.

Genellikle dağıtım iki şekilde yapılır.

- 1) Kök saat ücreti
- 2) Fiili çalışma süresi

Birincisine göre grup üyeleri işlerine ait kök ücret saati ile çalıştıkları sürenin çarpımı oranında grubun kazancına ortak olur.

İkinciye göre ise, her işçi fiili çalışma kazancının, kendi kök ücretine oranını gösterir.

Akord ücretten amaçlanan işletmenin verimliliğini arttırarak, birim başına düşen maliyeti en aza indirmektedir.

Akord ücret sisteminin yararları ve zararlarını ise şöyle sıralayabiliriz.

Yararları;

- 1) İşletmede üretim artar, maliyet düşer.
- 2) Üretimle doğru orantılı olarak işgücünün geliri artar.
- 3) Diğer özendirici sistemlere göre hesaplanması kolaydır.

Sakıncaları;

- 1) İşgücü iş miktarını arttırırken, işin kalitesini düşürebilir.
- 2) İşgücünde yorulma getirir.
- 3) Standartları hesaplamamanın maliyeti yüksektir.

III. PRİM ÜCRETİ

Prim, işletme yönetimince işgücüne garanti edilmiş bir kök ücretin üzerine belirli bir plana göre nesnel ve ölçülebilir koşullara bağlı olarak ödenen ek bir ücrettir.²⁴

$$\text{Ücret} = \text{Kök Ücret} + \text{Prim}$$

şeklinde förmüle edilebilir. Kök ücret, zaman veya akord temeline göre hesaplanabilir.

²⁴ Artan, s.198.

Prim planları genelde beş etmenden oluşur.

- 1) Prime temel alınacak ölçü
- 2) Primin miktarı
- 3) Primin başlangıç miktarı
- 4) Primin bitiş noktası
- 5) Prim eğrisi

İşletmede prim planı yapılırken, gözönünde bulundurulması gereken en önemli nokta primi hangi ölçüye bağlanacağını saptamaktır.

Daha sonra prim miktarı saptanır. Bu ise işletmenin ücret politikasına ve ödeme durumuna bağlıdır. Prim miktarı kök ücretin bir yüzdesi olarak belirlenir.

Primin bitiş noktası, geneldeki işletmenin en nitelikli işgücünün en çok çalışma ile ulaşabileceği noktadır.

Primin başlangıç ve bitiş noktaları bir eğri, doğru veya basamaklı şekilde birleştirilir.

Başlıca primli ücret sistemleri ise şöyledir.

1- Halsey Ücret Sistemi

Bu sistemi göre, belirli bir işin yapılabilmesi için standart bir süre saptanmıştır. Eğer işgücü belirli bir işi, belirlenen standart süre içinde yapıyorsa, saat başına saptanmış olan kök ücrete hak kazanır. Buna karşılık, belirli bir işi, belirlenen standart süreden daha az sürede yaparsa, sürede arttırım sağlarsa, kök ücretin yanısıra, bu sağladığı sürenin sabit bir oranına göre hesaplanmış bir de prim alır. Bu oran arttırım sağladığı süreye ait ücretin % 50 si olmaktadır.

2- Rowan Ücret Sistemi

Bu sistemde işgücüne arttırım sağladığı sürenin standart süreye oranı kadar kök ücretin üzerinde ücret olur.

3- Bedaux Ücret Sistemi

Bu sistem halsey ücret sistemine benzemekle beraber, burada arttırım sağlanan sürenin % 75'i işgücüne, % 25' i ise gözetimcilere prim olarak verilir.

§.5. ÜCRET POLİTİKALARI

Ücret politikası ile ücret sistemi birbirine karıştırılmaktadır. Ücret politikası makro bir kavram olmasına karşılık, ücret sistemi mikro bir kavramdır. Ücret politikasında amaç, ülke çapında bir düzenleme olup, genellikle işgücünün ücretleride gerek gerçek, gerekse parasal anlamdaki değişmelerdir. Ücret artışlarının düzeyinin saptanmasına ilişkin düzenlemeler ücret politikasına girerken bu artışın ödeme biçiminin düzenlemesi ise ücret sistemine girer.²⁵

Ücret politikasının saptanmasında göz önünde bulundurulanan değerler, verimlilik, fiyat artışları ve endeksler, kârlılık, emsal ücretler, istihdam düzeyi, büyüme hızı, ulusal gelir artışığıbi büyüklükler olmaktadır.

Ülkelerin ekonomik yapıları tarımdan endüstriye kaymaktadır. Endüstrileşmiş ülkelerin çoğunda çalışan nüfusun büyük bölümü (%80) gelirleri yalnızca ücretlerinden oluşan insanlardır. Endüstrileşme artınca ücretler, toplumsal ve ekonomik yaşamda büyük öneme sahip olur. Ülkedeki doğal kaynaklar, ihtiyaçlar, nüfus yoğunluğu, sermaye birikimi ve diğer koşullar ne olursa olsun, insanların daha yüksek düzeyde yaşama isteği vardır. Bu noktada ücretler bütün toplumu ilgilendirmektedir.

Ücret politikası toplumların benimsedikleri ekonomik sisteme göre değişik özellikler gösterir. Çağımızda uygulanan ücret politikalarının temel bazı amaçları ise şöyledir.²⁶

- 1) Adaletli bir ücret düzeyi sağlamak
- 2) Ekonomik istikrarı sürdürmek
- 3) Yüksek bir istihdam düzeyine ulaşmak

Ücret politikasına, ekonomik politikanın bir aleti olarak yatırımları hızlandırıcı, içsel fiyatları koruyucu, işçi etkinliğini artırıcı, işgücünü daha sağlıklı dağıtıcı, ekonomiyi uluslararası rekabete açıcı ve yabancı sermayenin içe akımını sağlayıcı bir

²⁵ A.KORKMAZ- A.TURAN- A.TURUNÇ , s.15.

²⁶ A.KORKMAZ- A.TURAN- A.TURUNÇ, s.16.

mekanizma olarak başvurulur. Sosyal politikanın bir aracı olarak da, sosyal adaleti ve iş barışını sağlayıcı bir araç olarak sosyal güvenlik sisteminin bir yardımcısı biçiminde kullanılır.

I. BAŞLICA ÜCRET POLİTİKALARI

Uygulanan başlıca ücret politikaları ise şunlardır.

1-.Düşük Ücret Politikası

Bu politika, ekonomik gerileme ve durgunluk dönemlerinde ve özellikle işsizliğin toplam işgücüne oranı normal sayılabilecek düzeyin üzerine çıktığı zamanlarda bazı iktisatçılarca ortaya atılmıştır. İşsizliğin artışı ücretlerin aşırı düzeyde yükselmesine bağlamışlardır.

Ücretlerin düşük tutulması gerektiği, klasik iktisatçılarca belirtilmektedir. Böylece üretim maliyetleri azalacak, kârlar artacak, daha fazla alanda daha çok yatırım yapabilecek, büyüme hızlanacak ekonomik gerileme ve durgunluk dönemi azalacak bu ise işsizliğin azalmasına yol açacaktır.

Keynese göre ise yüksek ve dengeli bir istihdam düzeyine ulaşılabilmesi, işçi sendikalarının gücüne bağlıdır. Sendikalar güçlü oldukları zaman işveren kıt emek gücüyle karşılaşır. Ücretler yukarı doğru zorlanır. Keynes'e göre ücretlerdeki düşme sadece tek bir firmayı etkiliyorsa, daha çok kişinin istihdamına olanak verebilir. Ücretlerde genel bir düşme olursa, mal ve hizmetlerin talebi düşebilecek, bu da işsizliğin yükselmesine yol açacaktır..

2- Yüksek Ücret Politikası

Genel olarak uygulanan yüksek ücret politikası yalnız işçi için değil, işveren içinde yararlıdır. İşçi işletmeye daha yakınlık duyar. Sömürülmediği düşüncesi onun verimini artırır. Burada işçinin düşüncesi şudur; Üretime yeterince katkıda bulunmazsa, işletme bu yüksek ücreti ona ödeyemeyecektir. Burada asıl olan üretimin maliyetini düşük tutabilmektir.

Yüksek ücret politikası aynı zamanda tam istihdamın sağlanmasında, tüketim malları toplam talebinin yeterli bir düzeyde tutulmasında ve bu talebin istikrarlı olmasında başlıca etkindir.

Ücretlere bağlanamayacak nedenlerle fiyatlar yükselmekteyse, işçiler satın alma güçlerini korumak için ücretlerin yükselmesini talep edeceklerdir. Parasal ücretlerin yükselmesi engellenirse, enflasyonun yükü işçilere yüklenmiş olur.

2- Asgari Ücret

Asgari ücret düzenlemesinin, gelişmekte olan ülkelerde önemli bir politika aracı olduğuna inanılmaktadır. Asgari ücret düzenlemesi ile hedeflere ne ölçüde varılacağı önceden kestirilemez.

Asgari ücret düzenlemesinin amacı, yalnızca ücret düzeyini ve dağılımını etkilemek değil, genel olarak bütün ücretlerin yükselmesini sağlamak da olabilir. Asgari ücretteki artış, öteki ücretlerin artışından fazla olursa ücretlerdeki farklılaşmalarda daralma olur. Aynı oranlarda artış olursa farklılıkta değişme olmaz.

Asgari ücret düzenlemesi, kırsal ve kentsel farklılaşma düzeyinde arzulanan denge sağlanana dek ücret politikası önemli bir araçtır.

Asgari ücret düzenlemesi, gelişmekte olan ülkelerin birçoğunda, ekonomik kalkınma sürecinde, genellikle düşük ücretli kesimin ekonomik anlamda ezilmelerini önlemek için kullanılır. Ücretlerdeki artışlar, üretim maliyetleri, verimlilik, fiyatlar, ödemeler dengesi, harcamalar, bunların yatırım ve tüketim arasındaki dağılımı, hükümet harcamaları, istihdam ve ekonomik büyüme hızına, değişik boyut ve biçimde etki ederler.

3- Toplu Pazarlık Sistemi

Toplu pazarlık kurumu, işçi ve işverenlerin karşılıklı ekonomik, toplumsal ve mesleki haklarını ve çıkarlarını düzenleyen bir sosyal politika aracıdır.²⁷ İşçiler ile işverenler arasındaki iş ilişkilerinin düzenlenmesinde, işçileri işveren karşısında daha güçlü duruma getirme ve onlarla birlikte hareket etmelerini sağlama düşünce ve gereksinimi sonucunda doğmuştur. Toplu pazarlık sisteminin amacı işçi ve işveren kesimlerinin pazarlık güçlerin dengeye getirilmesidir. Uygun yasa ve kararnamelerle güçlendirilen toplu pazarlık yöntemleri, bazılarına göre asgari ücret düzenlemesinden daha verimli bir ücret politikası aracıdır. Toplu pazarlık yöntemleriyle ücret belirlenmesi, ancak iki taraf da eşit derecede güçlüyse kabul edilebilir. Fakat genelde bir tarafın güçlü olduğu görülmektedir.

Toplu pazarlık sisteminin genişleme ve durgunluk dönemlerinde parasal ücrete etkisi farklı olur.

A) Genişleme Döneminde Sendikaların Ücret Düzeylerine Etkisi

a) Toplu pazarlık sisteminin var olduğu ekonomilerde ücret artışları bu sistemin olmadığı ekonomilere göre daha kısa zamanda başlar. Ayrıca ücret artışları, daha düşük bir istihdam düzeyinde oluşur ve büyük bir hızla ülke çapında gerçekleştirilebilir.

²⁷ Serpil ÖZDAMAR- Ayşe AKKÖK-Gülay KAYA, **Türkiye' de Toplu Pazarlık Sisteminde Yol Gösterici Faktörler**, M.P.M Ya No: 196, Ankara, 1975, s.30.

b) Genişleme döneminde sendikalı ülkeler sendikasız ülkelere oranla daha yüksek düzeyde ücret artışları sağlayabilir. Eğer yaşam koşulları, kârlar yüksekse ve emek kıtsa, sendikalar önemli düzeyde ücret artışları için baskı yapacaktır.

c) Toplu pazarlık sisteminde sendikalar, ücret artışlarının sıklığını da etki edebilirler. Sendikalar, ekonominin durumuna göre sözleşme dönemlerini daha sıkı tutarak ücretlerin zarara uğramamasını sağlarlar.

B) Durgunluk Döneminde Sendikaların Ücret Düzeylerine Etkisi

Ücret düzeylerinin aşağıya doğru esnek olmadığı kabul edilmekte ve genellikle, sendikaların varlığının bunu iyice belirginleştirdiği savunulmaktadır. Sendikalar, ücretlerin aşağı çekilmesini ya tamamiyle önleyebilir ya da erteleyebilirler.

Durgunluk dönemlerinde ücret düzeylerinin aşağı doğru esnek olmaması özellikle gelişmiş ülkelerde arzu edilen bir durumdur. Sendikalar yokken ya da çok güçsüzken, ücretler çok esnek olur. Sendikalar varsa, ücretler belli bir düzeyde durması sağlanabilir. Genel fiyat düzeyinde kararlılık sağlanabilir.

+ §.6. TÜRKİYE ' DE ÜCRET POLİTİKALARI

Türkiye'de kamu kesimi önemli yer tutmaktadır.Devlet, kamu işletmelerinde bazı değişik uygulamalar yaparak ücret politikası uygulamaya çalışmaktadır. kamu işletmelerinde 6 ayda bir zam yapılması, yakacak yardımı yapılması ve bunun vergiden muaf tutulması, bazı kamu kesiminde yada kamu işletmesinde çalışanlara konut yardımı yapılması, bazı bölgelerde özel zamlar verilmesi, bu davranışların örneğidir. K.İ.T lerde çalışan memur ve işçilerin sözleşmeli personul yapılmasında yeni bir ücret politikasıdır.

Türkiye' de asgari ücret işçi,işveren ve devlet temsilcilerinden oluşan bir komisyon tarafından saptanmaktadır. Kanuna göre en fazla iki yılda bir saptanması gerekmektedir. Burada beşin içi ve dışı harcamalar ile nüfus, istihdam durumu, milli gelir ve fiyat endekslerine bakılarak saptanmaktadır.

Türkiye' de toplu pazarlık sistemi 1963 yılından beri uygulanmaktadır. Sendikalar toplu pazarlıkta, istihdam koşullarını, yüksek enflasyon karşı korumak istemektedirler.

Sendikaların yaklaşımını şu açılardan toplayabiliriz. Sendikalar ücret artışlarını daha çok seyyanen herkese aynı miktarda almaya uğraşmakta ve böylece tabandaki çoğunluğu memnun etmeye çalışmaktadırlar.İşveren ise yüzdeli ve iş gruplarına göre

zam verilmesini önermektedirler. 1980 yılından sonra bazı iş kollarında grup sözleşmeleri yapılmış ve iş gruplarına göre ücret verilmiştir. İş değerlendirmesi yapılarak grup kademeleri belirlenmiştir. Son zamanlarda yapılan sözleşmelerde ücret zamları enflasyona bağlanmakta ve enflasyonun bir kaç puan üstünde zam almak kabul edilmektedir.

Toplu sözleşme düzeninin başından bu yana ücretin yanı sıra bir sosyal yardım paketi de sözleşmelerde yer almaktadır. Çeşitli bağışıklıklar nedeniyle işçinin net geliri artmaktadır. İşveren ise tek bir ücreti özendircek önlemlerin alınmasını istemektedir. Sendikalar burada sosyal yardımları yüksek tutarak işverenin yüksek ücretli işçiyi çıkartıp, düşük ücretli işçiyi almasını engellemek istemektedirler. Çünkü düşük ücretli kişiye de aynı sosyal yardımlar yapılacaktır.

Çalışan işçilerin işten çıkartılmasını önlemeye yönelik pek çok önlem ve madde de toplu sözleşmeye konmaktadır. Toplu çıkarmaların bir sisteme bağlanması, ihbar sürelerinin uzatılması, ihbar ve kıdem tazminatlarının artırılması buna yöneliktir.

§.7. TÜRKİYE' DE UYGULAMADA OLAN ÜCRETLER

Uygulamada bir işgücü maliyetini oluşturan kalemlere bakıldığında çıplak (kök) ücret yanında, ücret niteliğinde ücret benzeri ödemeler, sosyal yardımlar ve bu işgücü için ödenen fonlar, primler göze çarpar.

Genellikle uygulanan başlıca ücret benzeri ödemeler, sosyal yardımlar, tazminatlar ve zamlar şunlardır

I. ÜCRET VE ÜCRET BENZERİ ÖDEMELER.

Ücret ve benzeri ödemeleri şu şekilde sıralayabiliriz.

1- Kök Ücret

Bu ücret daha önce tanımını yaptığımız çıplak ücrettir. İşçiye genel olarak çalışması karşılığı verilen ücrettir. Ancak yasal olarak çalışılmadığı zamanlar içinde ödenen ücrettir.

2- İkramiye

İşyerlerinde çıplak ücret kadar olağan görülen bir başka ödeme de ikramiyedir. İkramiye ücret benzeri bir ödemedir. Bu ikramiyeler çeşitli adlar altında verilebilir.

İkramiye daha önceleri özendirme için yapılan bir ödeme olduysa da daha sonraları, bu niteliğini yitirmiş ve yılda üç, dört kere ödenen ücret şekline dönüşmüştür.

İkramiye ödemeleri genellikle sözleşmelerde bazı koşullara bağlanır. Bazı işletmeler, işçilerine elde ettikleri kârın belli bir payını dağıtırlar. İşletmenin üretim, yönetim ve satış bölümlerinde önemli görevde olanlara yapılır, bazende tüm işçilere yapılmaktadır. Bu da bir çeşit bir ikramiyedir.

İşçilere bazen yaptığı işin değeri ölçüsünde belli bir yüzdeye göre komisyon ödemesi yapılır. Bu tip ödemeler mümessiler gibi kişilere yapılmaktadır.

3- Primler

İşçilere, belirlenmiş ücretin dışında daha iyi, daha verimli, daha nitelikli çalışmaya özendirmek için yapılan bazı ödemeleri kapsar. Prim genellikle şöyle tanımlanır;

Prim toplam ücretin bir parçası olup, olağan çalışma süresi içinde, yapılan fazla işler için, ücrete ek olarak ödenen bir paradır.

4- Fazla Çalışma Ücreti

Çalışma yaşamında ilke, işçinin yasada belirlenmiş süre içinde çalıştırılmasıdır. İşgücünün verimliliği ve sürekliliği, bu gücün sahibi olan işçinin dinlenmesi ve maddesel olarak gereksinmelerini giderebilmesi için boş zamana ihtiyacı vardır.

Fazla çalışma, iş ilişkisinin bağlı olduğu hukuk kuralları içinde ve bazı kurallarla belirlenen olağan iş süreleri üzerinde yapılan çalışmalardır. Başka bir deyişle fazla çalışma, yasa ya da sözleşmeyle saptanmış olan çalışma sürelerini aşan bir çalışmadır.

Fazla çalışma ücreti iş yasasına göre, olağan çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi yolu ile hesaplanır.

Bu çalışma genel tatil veya hafta tatili sırasında yapılıyorsa genel tatil ücreti verildikten sonra çalışılan süre için yüzde elli artırımlı ücret verilir.

5- Hafta Tatili Ücreti

Hafta tatili ücreti hiçbir çalışma karşılığı olmaksızın hafta tatil günü için ücret ödemesi yapılır. Bu ücret genelde kök ücretin içinde yer almakla beraber, bazı işyerlerinde çalışılmayan günlere ait ücret diye ayrıca belirtilir.

II.SOSYAL YARDIMLAR

Sosyal yardımlar, hizmet sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi li verilmektedir. Devlet bazı yasalar ve kararnamelerle, sosyal yardım ödemeleri yapmaktadır. Sosyal yardım uygulaması, önce kamu kesiminde başlamış, daha sonra toplu sözleşmelerle özel kesime sıçramıştır.

Sosyal yardımları, belirli bir hizmet veya iş karşılığı olmayanve işcinin belirli bir gereksinimini karşılamaya yönelik ödemeler biçiminde tanımlanabilir.

Sosyal yardımın öğeleri şöyle sıralanabilir.

- a) Sosyal yardımlar, bir iş veya hizmet karşılığı değildir.
- b) İşcinin belirli bir gereksinimini karşılamaya yöneliktir.
- c) Sosyal yardımlar bir ödeme türüdür.

Sosyal yardımlar niteliklerine göre ikiye ayrılır.

- a) Bir olayın doğumuna ya da gerçekleşmesine bağlı olanlar.
- b) Devamlı olarak verilen sosyal yardımlar

Sosyal yardımlar ödeme biçimlerine göre de ikiye ayrılır.

- a) Malsal sosyal yardımlar
- b) Parasal sosyal yardımlar

1- Bir Olayın Gerçekleşmesine Bağlı Sosyal Yardımlar

Bu yardımlar bir olay olduğu zaman malsal ve parasal olarak ödenebilir. Yardımların devamlılık niteliği yoktur.

A) Malsal Olarak Verilen Yardımlar

a) İlaç Yardımı; Hastalıkları halinde, bazen işçilerin ilaç gibi sağlık gereksinimleri işveren tarafından sağlanır.

b) Doktor Sağlanması; Hastalık durumunda, işçilere doktor sağlanması da uygulamada görülmektedir.

B) Parasal Olarak Verilen Sosyal Yardımlar

Bu yardımlara klasik yardımlar da denilmektedir.

- a) Evlenme Yardımı; İşçilere yasal evlenmeleri durumunda verilen yardımdır.
- b) Doğum Yardımı; Doğum yardımı, doğum yapan kadın işçiye ya da eşi doğum yapan erkek işçiye yapılan bir ödemedir.
- c) Ölüm Yardımı; Bu yardım işçinin ölümü anında ailesine verilir. İşçinin yakını öldüğünde ise bu yardım işçiye yapılır.
- d) Askerlik Yardımı; Askere gidenlere, kıdem tazminatının yanı sıra, yapılan ödemeler veya belirli bir süre ücretlerinin yüzdesi olarak verilir.
- e) İş Arama; Bazı toplu iş sözleşmelerinde, işten çıkartılan işçiye, iş buluncaya kadar belirli bir süre iş arama yardımı yapılması hükme bağlanmıştır.
- f) İstirahatli İşçiye Ödenen Paralar; Toplu sözleşmede istirahatli işçiye SSK tarafından ödenen eksik ücretin tamamlanmasının hükme bağlanmasıdır.

2- Devamlı Verilen Sosyal Yardımlar

A) Malsal Olarak Verilen Yardımlar

Bu yardımlar, işçilerin belirgin bazı gereksinmelerini karşılamak üzere yapılır.

- a) Yemek Yardımı; Günde bir öğün yemek verilmesi, bugün hemen hemen her yerde rastlanabilir. İşyerlerinde yemek verilmesinin amacı, işçilerin yeteri kadar beslenmelerinin sağlanarak, işgüçlerini artırmak ve dolayısıyla verimini yükseltmektir.
- b) Erzak veya Besin Maddeleri Fişi; Son zamanlarda uygulanmaya başlamıştır. İşçilere belirli bir zamanda bir erzak paketi veya süpermarket fişi verilmektedir.
- c) Süt veya Yoğurt Yardımı; İşyerinde önceleri, zehire ve gaza karşı koruyucu bur besin olarak veriliyordu. Sonraları bu uygulama bütün işçilere yayılmıştır.
- d) Taşıt Yardımı; İşyerlerinin genellikle kent merkezlerine uzak bulunması, sıkışıklığı araç bulmaktaki zorluklar sonucu, işçilerin, işyerlerine getirip götürülmesi işverence sağlanmaya başlamıştır. Bunu kendi taşıtları veya çeşitli araçları kiralayarak yapmaktadırlar.

e) Giyim Yardımı; İşçilere genellikle, koruyucu eşya olarak iş giysisi ve iş ayakkabısı verilmektedir. Bunlardan başka yapılanlarda olağan hale gelmiştir.

f) Havlu-Sabun Yardımı; İşyerlerinde havlu, sabun gibi temizlik malzemelerinin verilmesi işgüvenliği tüzüğü'nün bir gereğidir. Son zamanlarda bu da sosyal yardıma dönüşmüştür.

g) Konut Yardımı; Daha çok kamu kuruluşlarında rastlanan bir yardım türüdür. Lojman denilen bu konutlar, daha çok yüksek dereceli memur ve personele verilmektedir. Son zamanlarda özel sektörde de görülmektedir.

B) Parasal Olarak Verilen Yardımlar

a) Yakacak Yardımı; Devletin özel yasalarla sağladığı, daha sonra bütün personeline uyguladığı sosyal yardımlardır. Bu yardım, işçilerin kışlık yakıt gereksinmelerini karşılamak üzere yapılan bir yardım olarak tanımlanabilir. Yakacak yardımı genellikle bir para olarak saptanmaktadır.

b) Çocuk Yardımı; Devletin benimsediği bir yardım türüdür. Devlet, bu yardımı yasa ve kararname gereği ödemektedir. Toplu iş sözleşmelerinin hemen hemen tümünde yer alan bu yardım, genellikle devlet yardımına koşut biçimde gelişmektedir. Bu yardım iki çocuktan fazlasına verilmemektedir. Aylık olarak verilir.

c) Aile Yardımı; Yine devletin yaptığı yasal yardımdır. Özel kesim sözleşmelerinde de yer almaktadır. Aylık ödenir.

d) Eğitim Yardımı; Eğitim ya da öğrenim yardımı, işçilerin okuyan çocukları için yaptığı bir yardımdır. Genellikle bir kere verilir. Bu yardım ilkökul, ortaokul, lise ve üniversitede okuyan çocuklar için ayrı ayrı belirlenmektedir.

e) Yıllık Ücretli İzin Yardımı; İşçiye yıllık ücretli izine çıkarken, asıl ücretine ek olarak verilen bir yardımdır. Bu yardım belirli bir para olarak saptanabilir. Asıl ücretin belirli bir yüzdesi olarak saptanabilir.

f) Bayram harçlığı; Son yıllarda toplu sözleşmelerde dini bayramların arifelerinde belirli bir miktar bayram harçlığı ikramiyesi ödenmektedir.

III. ZAMLAR VE TAZMİNATLAR

İşyerlerinde yapılan ödemelerin içinde ücret, sosyal yardım, prim ve ikramiyeden başka zam veya tazminat başlığı altında başka ödemelerde yer almıştır.

1-Zamlar

Bu isimdeki ödemeler, belirli zorluktaki bir işi yapanlara ek bir ödeme yahut da kıdem gibi etkenlerle yapılmaktadır.

A) Gece zammı; Bazı işyerlerinde günde 24 saat vardiyalı olarak çalışır. Gece zammı, gece çalışmasının getirdiği varsayılan bazı yoksunluklar nedeniyle, pek çok toplu sözleşmede yer almakta ve uygulanmaktadır.

B) Kıdem Zammı; İşyerlerinde kıdemi korumak , kıdemli işçiye daha çok ücret ödeyebilmek için kullanılan bir yoldur. Bu zam genellikle çıplak ücretine eklenir. Kıdem yılı belirli bir miktarda para olarak hesaplanır ve kıdem zammı olarak ödenir.

C) Şantiye Ağırlık Zammı; Bazı toplu işi sözleşmelerinde, şantiyelerde çalışan işçilere şantiye zammı ve işin zorluk derecesine göre ağırlık zammı adı altında bazı ödemeler vardır.

2- Tazminatlar

Sözleşmelerde yer alan ya da devletin yasa veya kararnamelerle ödediği tazminat adı altında pek çok ödeme vardır.

A) Yıpranma Tazminatı; Bu genelde, işin güçlüğünden, ağırlığından ya da tehlikesinden dolayı ödenen paradır.Şu adlad altında görülmektedir.

a) İş güçlüğü Tazminatı; Niteliği ve çalışma koşulları bakımından güç olan, olağanın üstünde çaba harcanmasını gerektiren hizmetlerde çalışanlara ödenir.zorluk

b) İş Riski Tazminatı; Yaşam ve sağlık için tehlike, çalışma koşulları bakımından zorluk gösteren hizmetlerde çalışanlara verilir.

c) Yoksunluk Yeri Tazminatı ; yoksunluk bölgesinde çalışanlara ödenir.

d) Eleman Sağlanmasında Güçlük; Eleman sağlanmasında zorluk çekilen, görevde tutulmasında ya da her yerde çalıştırılmasında güçlük bulunan elemanlara ödenir.

B) Kasa Tazminatı; Para veya eşya biçimindeki değerleri elinde tutan ve verecekleri açıklardan kişisel olarak sorumlu bulunan kişilere bu niteliklerine uygun biçimde yapılan ödemelerdir.

C) Mali Sorumluluk Tazminatı; Devletin bir uygulaması olup, sayıştaya hesap vermekle yükümlü saymanlara. vezne açığından sorumlu öteki görevlilere yapılan ödemelerdir.

§.8. ÜCRETLERDEN YAPILAN KESİNTİLER VE ÜCRETLİ İÇİN YAPILAN DİĞER ÖDEMELER

Uygulamada ücretlinin, ücretinden kesilen ve ücretli için işverenin ödediği kalemler şunlardır.

I. GELİR VERGİSİ

İşçinin geliri üzerinden belli indirimler yapıldıktan sonra yürürlükte olan gelir vergisi oranlarına göre vergi kesilmektedir.

Vergi alınacak ücret Gelir Vergisi Yasası 63. maddede şöyle tanımlanmıştır. Ücretin gerçek safi değeri işveren tarafından verilen para ve ayınlarla, sağlanan miktardır.

61. madde de tanımlanan ücret gayri safi ücrettir. 63. madde de yazılı indirimler yapıldıktan sonra geri kalan miktar, gerçek ücret ya da başka bir deyişle gelir vergisi ücrettir.

Bu indirimler şunlardan oluşmaktadır.

1) Oyak ve Meyak Kesintiler: Bu kesintiler devlet memurlarından yapılan kesintilerdir.

2) Emekli Kesintisi ve Sosyal Sigorta Primleri: Emekli sandığına, bankalarda kurulu bulunan emekli sandıklarına, SSK kurumuna ödenen primler vergi marahından düşülür.

Bu kuruluşlara yapılan borçlanma (askerlik borçlanması gibi) ve bu borçların ödenmesi de matrahtan düşülür.

3) Kişisel Sigorta Primleri: Son yıllarda sigortacılık faaliyeti artmıştır. Bunun sonucu olarak işçinin kendisine, eşine ve çocuklarına ait sigorta primleride vergi matrahından düşülmektedir.

4) İşçi Sendika kesintisi: İşçilerin sendikalarına ödedikleri aidatlarda gelir vergisi matrahından indirilmektedir.

5) Zorunlu Tasarruf Kesintileri:

3417 sayılı Çalışınların Tasarrufa Teşvik edilmesi ve Bu tasarrufların değerlendirilmesine ati kanuna göre işçiden kesilen zorunlu tasarruf kesintisi vergi matrahından indirilmektedir.

Ayrıca 3239 sayılı kanunla getirilmiş bulunan bazı indimlerde yapılmaktadır.

a) Özel İndirimler: Gerçek ücretlerin vergilendirilmesinde uygulanır. Yasa indirim miktarları belirlenmiş, ancak Bakanlar Kuruluna bu indirimleri saptama yetkisi verilmiştir. İndirim ilke olarak günlük saptanır. Bu indirim kalkınmada öncelikli yörelerde daha yüksek miktarlarda uygulanmaktadır.

b) Sakatlık indirimi : Sakatlar üç gruba ayrılmaktadır.

- Çalışma gücünün % 80 ve daha çoğunu yitirenler birinci derece sakattır.

- Çalışma gücünün en az % 60 ını yitirenler, ikinci derece sakat

- Çalışma gücünün en az % 40 nı yitirenler, üçüncü derece sakat sayılır.

Buna göre sakatlık indirimleri ise şöyledir.

- Birinci derece sakatlar için özel indirimin 8 katı

- İkinci derece sakatlar için özel indirimin 4 katı

- Üçüncü derece sakatlar için özel indirimin 2 katı

olarak uygulanır.

Gelir vergisi yasasının bazı maddelerince bazı gelirler vergiden muaf tutulmuştur.

Çıplak ücretin safi tutarı gelir vergisi matrahıdır. Toplu sözleşme farkları, fazla çalışma ücreti, primler, kıdem zammı, kasa tazminatları vergilendirilir. Yıllık izin ücreti, istirahatli işçiye ödenen paralar, ikramiyeler, bayram harçlığı, yıpranma için ödenen ücretler gelir vergisi matrahına girmektedir.

İş yerinde yemek verilmeyip yemek parası veriliyorsa bu da vergiye tabidir. Yakacak yardımı vergiye tabidir. Eğitim ve öğrenim yardımı, giyim yardımı, askerlik yardımı vergiye tabidir.

Bu ücretlerin o dönemki toplamına o yıl yürürlükte olan gelir vergisi oranları uygulanarak gelir vergisi hesaplanır. İşveren bu vergiyi kesip,daha sonra bunu bir beyanname ile vergi dairesine yatırmakla yükümlüdür.

II. DAMGA VERGİSİ

Bu verginin matrahına malsal olan sosyal yardımlar dışında bütün ücretler, ücret benzeri ücretler, parasal olarak verilen sosyal yardımlar girmektedir. Matrahına giren ödemelerin %0.4 kadar damga vergisi kesilir. Bu vergide işveren tarafından kesilip bir beyanname ile vergi dairesine yatırılır.

III. SOSYAL SİGORTA PRİMİ

506 sayılı yasanın 2. maddesine göre, bir hizmet sözleşmesine dayanılarak bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılan kişiler sigortalı sayılır.

Sigortalı niteliğini kazanabilmek için şu koşullar yerine gelmelidir.

- a) İş ilişkisinin kural olarak hizmet sözleşmesine dayanması
- b) Hizmet sözleşmesinin geçerli olması
- c) Ücret karşılığı çalışmış olması
- d) Hizmet işverene ait işyerinde yerine getirilmelidir.

1- Prim Matrahının Hesabı

Primlerin hesabında esas alınacak matrah., sigortalının aylık kazancıdır. Aylık kazancın hesaplanmasında sigortalının üç tip geliri gözönünde bulundurulur.

a) Sigortalının o ay hak ettiği ücretler; ücretin tahakkuk etmesi yeterlidir. Fazla çalışma ve tatil ücretleri de bu kapsama girer.

b) Ay içinde ödenen prim, ikramiye gibi ödemeler de prim matrahı içine girer.

c) Yönetim ve yargı organlarınca verilen kararlar uyarınca yapılan ödemeler

Prim matrahı içine malsal olarak ödenen sosyal yardımlar girmez .Fakat parasal olarak ödenen aile yardımı, eğitim yardımı, çocuk yardımı prim matrahı içinde yer almaz.

Prim hesabındaki günlük kazancın alt ve üst sınırları şöyle hesaplanır.

Primin alt sınırı, gösterge tablosundaki en düşük göstergenin, yürürlükteki memur katsayısı ile çarpımı sonucu bulunur. Ortaya çıkan rakamın otuzda biri günlük kazancın alt sınırıdır.

Günlük kazancın üst sınırı ise gösterge tablosundaki en yüksek göstergenin geçerli katsayı ile çarpımının otuzda biridir.

Sigortalının ücreti, alt sınırın altında ise, primler yine günlük kazancın alt sınırı üzerinden hesaplanır. Aradaki farkı işveren öder. Sigortalının ücreti, üst sınırın üstünde ise, primler üst sınırdan hesaplanacaktır. Bu sınırın üstündeki ücretten prim kesilmeyecektir.

Birden çok işyerinde çalışan sigortalının her ücreti, prim hesaplamalarında ayrı ayrı göz önüne alınır.

2- Prim Oranları

a) İş kazası Ve Meslek hastalığı Primi

Yapılacak işin tehlike sınıf ve derecesine göre hesaplanır. Bu oranı kurum saptayarak işverene bildirir. Bu prim oranı % 1.5 ile 7 arasındadır. Tamamı işveren tarafından ödenir. Meslek hastalığı primi % 1 dir ve işverence ödenir.

b) Hastalık Sigortası Primi

Toplam prim oranı % 11 dir. Bunun % 5 ni sigortalı, % 6 sını işveren öder.

c) Analık Sigortası Primi

Prim oranı % 1 dir ve işverence ödenir.

d) Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası Primi

Sigortalının kazancının % 20 si oranında prim alınır. Primin % 11 işveren, % 9 u işçi tarafından ödenir. Ağır işlerde ise % 22 olup % 9 sigortalıdan, % 13 işveren tarafından karşılanır.

e) Sosyal Güvenlik Destek Primi

Bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı alırken, sigortalı olarak yeniden bir işte çalışmaya başlayanların, sigorta primi prime esas kazanç üzerinden % 24 oranındadır ve bu primin % 6 sı sigortalıdan, % 18 i ise işverenden kesilir.

IV. TASARRUFU TEŞVİK KESİNTİLERİ

Çalışanları birikim sahibi yapmaya özendirmek ve yaptıkları birikimleri değerlendirmek amacıyla 1988 yılında bir yasa çıkartılmıştır. 3417 sayılı Çalışanların Tasarrufa Teşvik Edilmesi ve Bu Tasarrufların Değerlendirilmesine Dair Kanun adını taşıyan bu yasa 1.4.1988 tarihinden itibaren yürürlüğe girmiştir.

Yasanın kapsamına grn personel şöyledir.

- 1) Devlet memurları, silahlı kuvvet mensupları, yargıç ve savcılar ile yüksek öğretim personeli
- 2) Yasayla ya da yasanın verdiği yetkiye dayanarak kurulmuş bulunan kamu ve kuruluşlarındaki çalışan personel
- 3) Her türlü sözleşmeli personel
- 4) On ve daha çok işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan işçiler

Burada emekli aylığı alıp, çalışanlar bu kesintinin dışında tutulmuştur.

1- Tasarruf Kesintisinin Matrahı

Tasarruf kesintisinin matrahı yasaca belirlenmiş ve Yüksek Planlama Kurulunun yetkisine bırakılmıştır.

a) Kamu görevliler için

Kamu görevlilerine her ay bordro ile ödenen aylık, ek gösterge, her türlü zamlar, yakacak zammının damga vergisine esas alınan brüt tutarı matrahı oluşturur.

b) Sözleşmeli Personel

Sözleşmeli personelin, kesinti için matrah ücretleri, sözleşmelerinde belirtilen brüt aylıklarıdır.

c) İşçiler için

İşçilerin tasarruf kesintisine esas matrah ücretleri, 506 sayılı yasanın 77. maddesinin (a) fıkrasına bağlanmıştır. Bu maddede sözü edilen ücret yalnızca çıplak ücret değildir. Gece zammı, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, izin yardımı, genel tatil ücretlerini de kapsar. Sigorta primi kesilen ikramiye, her türlü prim kesini matrahına girmez.

Sigorta primi kesilmeyen ödemeler, tasarruf kesintisi matrahının dışındadır. Sosyal sigortalar priminde tavan varken, tasarruf kesintisinde tavan yoktur.

2- Tasarruf Kesintisi ve Katkısının Miktarı

Tasarruf matrahından belirli bir oran önce personelin ücretinden kesilir. Aynı matrah üzerinden Devlet ya da işverende belirli bir oranda katkıda bulunacaktır.

3417 sayılı yasanın 3. maddesi hükmüne göre, personelden kesilecek oran % 2, işveren katkısı % 3 tür. Aynı madde ile Bakanlar kuruluna bu oranları %4 ve %6 ya çıkarmaya yetki verilmiştir.

Halen yürürlükte olan oranlar işçi payı %4, işveren payı ise % 6 dır.

V.KONUT EDİNDİRME YARDIMI

Bu konu ile ilgili olmak üzere ilk önce 11.1.1986 tarihli 3320 sayılı Memurlar ve İşçiler ili Bunların Emeklilerine Konut Edindirme Yardımı Yapılması Hakkında Kanun çıkartılmıştır. Daha sonra bununla ilgili olarak tebliğ ve yönetmelikler çıkartılmıştır.

Ülkemizde konut sorunu, büyük bir sorundur. Büyük kentlere olan göç bu sorunu arttırmaktadır. İlk önce toplu konut yasası çıkartılmış, daha sonra da çalışanların konut almaları için bunlara yardım amacıyla bu yasa çıkartılmıştır.

Bu yardımın amacı, hem çalışanların konut edinme çabasına Devlet ve İşverenlerin yardımını sağlamak hem de ekonomik konut yapımını özendirmeğdir.

Bu yardımın kapsamına kamu ve özel yerlerde çalışanlar girmektedir. Yasanın uygulanacağı kamu kurumları, devlet memurlarını çalıştıkları işyerleri ile, yetkiye dayanarak kurulan kuruluşlarda çalışanlardır. Özel kesim de ise 10 ve 10 'dan çok işçi çalıştıran yerler girmektedir. Emekliler için ise bağlı oldukları kurum yatırır. Emekli çalışıyor ise bu yardımı çalıştığı işveren yatırır.

Yardım süresi, Tutarı

Yardım altı aylık dilimler halinde yapılır. Yardıma hak kazanacak duruma gelen kişilere bu dilimler uygulanır. Yardıma ilk kez hak kazana kişiye ilk dilim uygulanır.

Halen yürürlükte olan yardım tutarları şöyledir.

İlk Altı Aylık dönem	17.500
İkinci Altı Aylık Dönem	37.500
Üçüncü Altı Aylık Dönem	45.000
Dördüncü Altı Aylık Dönem	58.000
Kalan Süreler İçin	80.000

Yardımanın süresi 180 aydır. Bu yardımı işveren bir formla bir sonraki ayın sonunda SSK kurumuna öder. Kamu kesiminde ise bu yardımlar Emlak bankasına yatırılır. Emekli sandıkları ise bu yardımı Emlak bankasına yatırırlar.

§.9. ÜCRET VERİMLİLİK İLİŞKİSİ

Verimlilik ile ücret artışı arasındaki ilişkiler, bütün ülkelerde işçi ve işveren kesimi ile kamu yönetimini yakından ilgilendirmektedir.

- İşçi kesimi, verimlilik-ücret ilişkilerini, ücretin emeğin karşılığı ve işçi için tek gelir kaynağı olması bakımından değerlendirmek istemekte ve bu ilişkilerde önce ücretlerin arttırılmasını önermektedir. Bu görüşe göre işçilik ücretlerini arttırıldığında, işgücü veriminin artacağını ve bunu ücretlerdeki artışı gidereceğidir. Temelinde yatan düşünce ise ücret artışlarının, çalışmayı özendirici, moral bakımından itici bir faktör oluşturacağı, artan ücretlerle daha doyurucu yaşam düzeyine ulaşan işçinin çalışma gücü ve hevesinin artacağıdır.

- İşveren kesimi, verimlilik- ücret ilişkilerini, ücretin bir maliyet faktörü oluşturması yönünden ele almaktadır. İşletmenin ana amacı kar olduğuna göre, birim maliyetlerdeki düşme karı artıracaktır. Bunun birim maliyeti önemli bir kısmını oluşturan ücretler arttırılmamalıdır.

- Kamu ise yeterli bir hızda ekonominin gelişmesini amaç aldığı zaman, verimliliği ulusal ekonominin gelişme hızını belirleyen bir kriter olarak kabul eder.

- Kamu yönetimi, verimlilik- ücret ilişkilerinde üretkenlik spirali denilen fonksiyonun işlerlik kazanmasını ister. Verimlilik arttıkça, birim mamul başına üretim maliyetleri ve fiyatlar düşer, bu mamullerin iç ve dış satım olanakları artar, satışların artması karların artmasına neden olur. Yeni teknoloji kullanılır, verimlilik artar, birim maliyet ve satış fiyatı yeniden düşer.

Verimlilik Ücret artışı ilişkisinin yararları şunlardır.

- 1) İşçinin artan verimlilikten pay alacağını bilmesi, onu daha fazla verimlilik sağlamaya iter.
- 2) İşçi, makina ve malzemeyi daha ekonomik kullanmaya çalışır.
- 3) Verimlilik artışı, ücret artışı ilişkisine dayalı bir ücret politikası firmanın değişikliklere uyum sağlamasına yardım eder.
- 4) Verimlilik artışı firmaya rekabet gücü kazandırır.
- 5) Verimlilik artışı sağlama ve bunu sürekli olarak sürdürme kurulu kapasiteden tama yararlanma demektir.

Verimlilik her sektörde, her firmada ve ekonominin her kesiminde aynı yönde değişmez. Ayrıca ücret artışlarının kesim, firma ve bölge düzeyinde yapılması, bu artışın saptanmasında yararlanılacak kriterin seçimini etkiler. Verimlilik artışlarının saptandıktan sonra karşılaşılan diğer sorun, firma ve bölge düzeyinde uygulanan değişik ücret artışlarında yararlanılan kriterin ekonomik etkilerinin işlenmesi ve bu kriterin ekonomide izlenen genel hedefler bakımından uygun olup olmadığının saptanmasıdır.

Verimlilikteki değişimler dikkate alınarak yapılacak ücret artışlarını saptarken yararlanılan kriterleri genellikle üç ana grupta toplamak mümkündür.

- 1) Her kesim, firma ve bölgede yapılacak ücret artışlarını, tüm ekonomideki ortalama verimlilik artışına eşit düzeyde saptamak.
- 2) Ücret artışlarını ilgili kesim, firma ve bölgedeki verimlilik artışına eşit düzeyde saptamak.
- 3) Her kesim ve bölgedeki ücret artışının ilgili kesim ve bölgedeki ortalama verimlilik artışına eşit düzeyde saptamak.

Ücret artışında yararlanılan bu kriterler kendi aralarında değişik bir çok tiplere ayrılırlar. Birinci kritere göre yapılacak ücret artışı seyyanen yapılacak bir artış anlamındadır. İkinci kriterden yararlanılırsa bu da her kesim, firma ve bölgeye göre farklılaştırılmış bir ücret artışı demektir.

Verimlilik ücret artışı ilişkisinin kurulmasında bazı önemli sorunlarla karşılaşılır. Bunların en başında gelen, bu ilişki kurulurken hangi düzeydeki verimliliğin esas

esas olarak yapılan ücret artışları gibi hususlar dikkate alındığında bu husus tartışılabilir.

İleri sürülen görüşlere göre, nominal gelir sabit olduğu takdirde verimlilikteki artışlar, fiyatlarda tedrici düşüşler meydana getirir. Tam rekabetin söz konusu olduğu hallerde verimlilikte meydana gelen artış maliyetlerin düyürülmesine yol açacaktır. Bu ise arzın artması demektir. Maliyetlerin düşmesi, talebin gelir ve fiyat elastikiyetleri bakımından farklılık göstermesi, önceden tahmin edilemeyen fiyat değişimleri meydana getirir. Ücret artışını her kesimde bu kesimin verimlilik artışına eşit oranda yapılmasını içeren kriterin ya da tük ekonomideki ortalama verimlilik artışına eşit olan ücret artışı yapılmasını içeren kriterin kullanılması halinde de aynı sorunla karşılaşılır. İleri kesimlerde ücret artış oranı değişirken, fiyatlar yeni talep yapısıyla düşük bir düzeye iner. Gelişmenin yavaş olduğu kesimlerde fiyatlarda yükselme olur. Mevcut üretim faktörleri, değişen arz ve talep durumuna göre kesimler arasında yeniden dağılır.

Sabit fiyat düzeyini koruyan ve üretim kaynaklarının en iyi biçimde dağılımını sağlayan ücret ayarlama kriterinin seçimi oldukça önemli bir konudur. Konuyla ilgili olarak ücret sıçramaları diye tanımlanan bir sorun son zamanlarda en çok düşünülen konudur. Bu sıçramaların nedeni bazılarında göre, gerçek ücret artışı ile yapılan kişisel hizmet sözleşmelerinde personele verilen yüksek artışlar arasındaki meydana gelen farktır.

Kesimlerde meydana gelen ücret sıçramalarının çeşitli nedenleri vardır. Bunlardan bazıları işgücü piyasasındaki arz ve talep durumu, etken olmayan yönetim, teknoloji gelişiminin getirdiği yeniliklerin uygulamaya konmasından sonra buna göre parça başına ücretlerin yeniden ayarlanması o kesimde elde edilen kâr düzeyi ve kâr miktarının fazla olması ve işverenin ücret artışlarında rahat davranması, çeşitli özendirici ücret sistemleri ve diğer ödeme şekillerinin bünyesi, işgüçlüğü ve fazla güç sarfı gibi nedenlerin karşılığı olarak yapılan ödemeler ücretlerin dolaylı olarak verimlilikteki değişimlere dayandırılması gibi durumlardır.

Eldeki veriler yeterli ve güvenilir olsa dahi ücret artışlarının dolaysız veya dolaylı olarak kesimin verimlilik artışıyla ilişkilendirildiği hallerde meydana gelecek ücret sıçramalarının gerçek ücret düzeyiyle, sözleşmelerle saptanan ücret düzeyi arasında farklılık yaratmakta olduğu söylenebilir. Kesimler ve meslekler arasında gerçek ücret farklılıklarını da dikkate almak suretiyle optimal ücret yapısını saptamak olanak dahilinde olsa bile verimlilik artışlarına rağmen bütün kesimler için seyyanen ücret artışı yaparak ekonomide bir denge sağlanamaz.

Piyasa koşullarının baskısına rağmen kesimler arasındaki ücret yapısında dengeyi, seyyanen yapılacak ücret artışları ile korumak mümkün değildir. Seyyanen ücret artışları, enflasyonun etkileri ortadan kaldırılırsa (düşük ücret düzeyindeki

grupların yüksek ücret düzeyine dahil olmasını önleyerek) ve üretim kaynaklarının kesimler arasında optimal dağılımını gerçekleştirse bile seyyanen ücret artışlarını savunmak olanaksızdır. Çünkü, üretim kaynaklarının kesimler arasında optimum dağılımını sağlamak amacıyla ücretlerde yapılacak bir ayarlamamanın kesimsel (sektörel) piyasa koşullarıyla çalışması ve dolayısıyla ücretlerde meydana gelecek sıçramalar seyyanen ücret artışlarının başarısızlığını ortaya koyan en iyi göstergedir.

Ücret yapısında dengeyi kourmak amacıyla seyyanen ücret ayarlaması şeklindeki bir politika , gerçek ücret yapısını bozmaktadır. Diğer yandan farklılaştırılmış ücret ayarlaması şeklinde bir politika ise kesimler ve meslekler arası ücret farkını arttırmaktadır.

Ücret sıçramaları genellikle sendikanın etkisi dışında işverenin tek başına aldığı bir karar sonucu ortaya çıkar. Oysa farklılaştırılmış ücret ayarlamasında işçi ve işverenin bir araya gelip ekonomik ve sosyal koşulları dikkate alarak ücretleri yeniden ayarlamaları söz konusudur.

Aynı kesim içinde faaliyet göstere firmaların her birinin verimlilikleri farklıdır. Ortalama verimlilik artışlarına dayalı bir ücret ayarlama kriteri seçilebileceği gibi her firmanın verimliliğine dayalı farklı ücret ayarlaması şeklinde uygulanacak bir kriterde seçilebilir. Buna göre kesimin ortalama verimliliğine dayalı bir ücret ayarlama uygulaması iki sonuç doğurur. Monopol ve üretim etkisi. Monopol etkisi, üretimin ortalamanın üstünde verimlilik artışı olan firmaların yararına yeniden dağılımı şeklinde ortaya çıkar. Bu firmalar diğer rakiplerin aleyhine olan bir gelişme eğilimi gösterirler. Üretim etkisi ise üretim kaynaklarının verimliliği yüksek firmalara kayacağından kaynakların girdi dağılımı en iyi biçimde yeniden düzenler.

Seyyanen ya da farklılaştırılmış ücret politikalarının sağladığı yaralar üzerinde durulurken, bu iki etkiyi her zaman için dikkate almak gerekir.

Üretim etkisinin yanısıra monopol etkisinde ortaya çıkışı, kesimin giderek bünyesini değiştirecektir. Bu etki bazı firmaların gelişip büyümesine yardım edeceğinden o kesim içinde rekabek azalacaktır. Bu da üretim kaynaklarının en iyi şekilde dağılımını önleyecektir. Bu durum monopol etkisi büyüdükçe daha önemli bir hal alır. Monopol etkisi ile gelişen firmalar büyük kâr sağlayacak ve bu kârların bir kısmı tekrar yatırıma yönelteceklerdir. Yeni üretim araç ve gereçleriyle daha rasyonel bir üretim yöntemiyle daima ortalamanın üzerinde verimlilik artışı sağlayacaklardır. Böylece seyyanen ücret artışı politikasının sonucunda monopol ve oligopol etkisi gittikçe genişleyecektir. Üretim etkisi ortadan kalkacaktır. Bu ise istenmeyen istihdam ve gelir politikası yaratır.

Farklılaştırılmış bir ücret artışı politikası ise kesim içindeki üretim kaynaklarının giderek yeniden dağılımını sağlar. Bu dağılımın yavaş olmasının yararı üretimi

kısmadan ve işsizliğe yol açmadan kaynakların yeniden dağılımının gerçekleştirilmesinin mümkün olmasıdır. Oysa seyyanen ücret politikası ile üretim kaynaklarının yeni baştan dağılımını düzenlemek ancak üretimi kısırarak ve işsizliğe yol açarak mümkün olur. Seyyanen ücret artışı fiyat istikrarının her kesimdeki belli bir rekabet derecesine dengeli bir bölgesel gelişmeyi gerçekleştirmede yardımcı olmayabilir. Ücretlerdeki sapmalar nedeniyle üretim kaynaklarının optimal dağılımını sağlamada başarısız olabilir. Fakat ücret artışı da çok düşük ücretlerin bulunduğu hallerde karışıklık yaratabilir.

Verimlilik ve Enflasyon

Son zamanlarda enflasyonun ve ekonomik durgunluğun bir arada yaşanması olarak tanımlanan stagflasyon bir çok ülkenin temel ekonomik kaygılarından birini oluşturmaktadır. Ücretlerdeki artış verimlilikteki artıştan yüksek olduğunda, bu dengesizlik fiyat artışlarıyla giderilebilmektedir. Fiyatlar artırılırken enflasyonda yükselecektir. Endüstriyi yeniden biçimlendirmek için, enflasyonu düşürmekten çok verimlilik düzeyini yükseltici politikaların uygulanmasında başarılı olmak gerekmektedir.

Enflasyon oranının düşmesine aşağıdaki etkenlerden biri ya da birkaçı neden olabilmektedir.

1) Sıkı para politikası 2) hükümet harcamalarının kısılması 3) Sermaye yatırımlarını desteklemek için vergi politikası değişiklikleri 4) Kamu ve özel sektördeki araştırma ve geliştirme harcamalarını arttırmak için maliye politikasında yapılacak düzenlemeler

Verimliliğin yavaşlamasına neden olan etkenler genellikle şunlardır.

1) Özel sektör sermaye yatırımlarındaki büyümenin düşmesi: Enflasyon, ekonomik canlanmayı sağlayan büyük oranlı özel sektör sermaye yatırımlarında başlangıçta caydırıcı, yatırımların yürütülmesinde de engelleyici işlevi olan bir öğedir. Büyüme, işsizliği azaltmak ve işgücüne yeni katılan işçilere yeni iş olanakları yaratmak için zorunludur.

2) 1960 'lı yılların ortasından bu yana hem kamu sektöründe hem de emek yoğun hizmetler sektöründe yaratılan yeni işlerin çokluğu her iki alanda verimliliğin geliştirilmesinde önemli etkiler yaratamamıştır. Küçük girişimler artan iş kaynakları sağlarken, verimlilik oranları yüksek olan çok büyük üretim firmaları dünya pazarlarında yarışabilecek konuma gelememektedir.

Enflasyon ve verimlilik birbirleriyle ilişkili unsurlardır. Daha önceleri enflasyonun verimlilik üzerinde önemli bir etkisinin olmadığı düşünülüyordu. Belli bir dönemde enflasyon hızının yükselmesi, verimlilikte bir düşmeye yol açabilecek, verimlilikteki düşme yavaşlarsa enflasyonda yavaşlama eğilimi olabilecektir.

Ekonomik yarışın temeli, kaynakların çoğaltılmasına ve en verimli biçimde kullanılmasına bağlıdır. Bu sağlanırsa tüm vatandaşların mutluluğunun ve toplum refahının arttırılması olanaklı olacaktır. Ekonomik olma, daha fazla sermaye, daha iyi kaynak dağılımı, daha iyi eğitim ve daha fazla gelir . Böylece verimliliğin rekabet anahtarı olduğu ortaya çıkmaktadır.

Üçüncü dünya ülkeleri, uzunca bir süre, üç haneli enflasyon oranlarıyla karşı karşıya kalmışlardır. Bu ülkeler için enflasyonun düşmesi iki haneli sayılara düşmesi ekonomik rahatlama sağlayacaktır. Bu ülkelerden bir kaç katı ekonomik programlar ve sürekli devalüasyonlarla enflasyon oranlarını büyük ölçüde düşürmüşlerdir. Ancak sürekli enflasyondan acı çekmişlerdir.

Enflasyon kendi kendini besler, ekonomik etkilileriyle yayılır. Enflasyonun olumsuz etkilerini gidermede başvurulabilecek yöntemlerden birisi ona karşı politik duyarlılığın yüksek tutulmasıdır.

Yapısal özellikleri olan enflasyonun tanınmasıyla ortaya çıkmıştır ki verimlilik artışları enflasyonist baskıları azaltabilir. Aynı sonucu sıkı para politikası, kamu harcamalarının azaltılması veya vergi gelirlerinin çoğaltılmasında yaratılabilir. Ancak bunlar toplumsal gelişmeyi sağlayacak olan ekonomik gelişmeyi hızlandırmışlardır.

Enflasyonu düşürmeye yöneltmekten çok verimliliği yükseltmeye çalışmak daha doğru bir yaklaşımdır. Ücret artışlarını verimlilik artışlarına bağlayan firmaların sayısının yükselmesi olumlu bir eğilimdir. Verimlilik artışlarına bağlı olan ücret artışları enflasyonist olmaz. Verimlilik artışlarında başarılı olan firmalar, sermaye yatırımlarının düzeylerini yükseltmekte başarılı olmaktadır. Yatırımın sermaye yoğun olması, toplam ücret maliyetini azaltabilir. Etkenliğini yükseltebilir. Ürün kalitesini geliştirebilir ve sonuçta daha rekabetçi nitelikte bir işletme tipi yaratılabilir.

Verimlilikte gelişme sağlayacak politika değişiklikleri geniş ve oldukça karmaşık olacaktır. Ücretler, enflasyon ve verimlilik gibi birbirleriyle yakından ilgili ekonomik etkenler bu işi daha da karmaşıklaştıracaktır.

Verimlilik ve enflasyon, karşılıklı etkileşim içindedir. Verimlilik büyümesindeki bir değişiklik enflasyon oranına da etki edecektir. Ancak bu karşılıklı etkinin sonucu değildir. Enflasyon oranında bir artış, enflasyonist süreçte bazı etkilere neden olur. Bu etkiler faiz oranları ve yatırım teşvikleri aracılığıyla oluşur. Faiz oranları, yüksek enflasyona tepki olarak artarsa, yeni yatırım projeleri de birden etkilenecektir. Yeni

yatırımlarda tasarlanan kâr oranları enflasyonla birlikte yükselmediği ve sermaye projelerindeki risk etkeni değişmediği sürece, sermaye yatırımları artan enflasyona karşıt bir tepki gösterecektir. Enflasyon genellikle sermaye birikimini ve verimlilik artışını olumsuz yönde etkileme eğilimindedir.

İKİNCİ BÖLÜM

ESKİŞEHİR İMALAT SANAYİNDE İŞGÜCÜ VERİMLİLİĞİ VE ÜCRETLER

BİRİNCİ KISIM

ARAŞTIRMANIN AMACI VE KAPSAMI

§.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Araştırmanın amacı şu noktaları içermektedir. Eskişehir İmalat Sanayinde son on yılda kişi başına düşen net katma değer başka bir deyişle işgücü verimliliği ne gibi değişimler göstermiştir. Ve , son yıllarda ücretler sabit ve cari fiyatlarla ne gibi değişiklikler göstermektedir.

Ücret artışları ve verimlilik artışları arasında bir ilişki vardır. İlişki varsa ne yönde olmaktadır.

§.2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI

Araştırmanın başlangıcında araştırma yapılacak ana kütle, Eskişehir İmalat Sanayinde 25 ve daha üzeri işçi çalıştıran kuruluşlardı. Bu ana kütlede her imalat dalı için örnek kütleler alınarak, bunların sonuçlarının ortaya konulması düşünülmüştü. Fakat bu örnek kütlede ait bazı özel firmalara gidildiği zaman, bu firma yöneticileri bilgilerin gizli olduğu gerekçesi, istenilen bilgileri elde etmenin

imkansız olduğu ve zaman ayıramayacakları gibi nedenler ileri sürerek istenilen bilgileri vermekten kaçındılar. Bu nedenle bu yöntemden vazgeçildi. Daha sonra Devlet İstatistik Enstitüsünün yayınladığı yıllık imalat sanayinin istatistiklerinden yararlanarak değerlendirme yapılmak istendi. Bu seferde Eskişehir'e ait bazı yılların bilgilerine ulaşamadı. Çünkü bazı yılların iller bazında bilgileri bulunamadı. Ayrıca iller bazındaki istatistikler de de bazı sektörlerle ait bilgiler gizlilik nedeniyle açıklanmamıştır. Açıklanan bilgilerde yaklaşık olarak bir sektöre ait bilgilerdir. Bu nedenlerle istatistiklerden de yararlanılamadı.

Yukarıda sayılan nedenlerden dolayı Eskişehir de faaliyet gösteren iki kamu kuruluşu araştırmanın kapsamına alındı. Bu firmalardan birisi Eskişehir Şeker Fabrikası A.Ş dir. Öteki kamu kuruluşunun adı ise yetkililerinin isteği üzerine açıklanmamaktadır. Bu firmaya araştırmada (x) firması denilmiştir.

§.3. ARAŞTIRMADA KULLANILAN VERİMLİLİK ÖLÇÜM YÖNTEMİ

İmalat işletmelerinde, üretim sürecinde üretim faktörleri olarak nitelenen işgücü, sermaye belli bir organizasyon çerçevesinde bir araya getirilerek, ham ve yarı mamul maddeler gibi ana girdilerle enerji vb. diğer girdilerin katkısıyla ihtiyaçları gidirmek üzere mal ve hizmetler üretilir. çalışma kapsamına alınan firmalarda ürünlerin homojen olamaması ve üretilen ürünleri bir ürüne ağırlandırarak ölçüm yapılması için gerekli olan, ürünlere yönelik makina saat maliyeti ve direkt işçilik saati gibi parasal ağırlıkların saptanmamış olmasından dolayı üretimin fiziksel ölçümünden uzaklaşarak, parasal ölçüm yöntemi seçilmiştir.

§.4. ARAŞTIRMADA KULLANILAN ORANLAR VE ANLAMLARI

I. KATMA DEĞER VERİMLİLİĞİ

Önceden beri verimlilik satış fiyatlarıyla ifade edilen üretim değeri kullanılarak ölçülmektedir. Üretime ilişkin satış rakamları, dışarıdan satın alınan ilk madde ve malzeme ile dışarıdan sağlanan fayda ve hizmetleri (ambalaj malzemesi, elektrik, su doğal vb) içerdiğinden analizi yanlış yorumlara sebep olur. Çünkü sözü edilen maddelerin fiyatları temin edildiği piyasalarda faaliyet gösteren teşebbüslerin kârlarını da içermektedir. Bunun içinde Net üretim Değeri başka bir deyişle Net katma değer ölçüsü kullanılmaktadır.

Bunu şu şekilde gösterebiliriz.

NET SATIŞ HASILATI

- + Cari fiyatlarla yılbaşı ve yılsonu mamul ve yarı mamul stokları arasındaki herhangi artış
- Herhangi bir azalış

ÇIKTI : BRÜT ÜRETİM DEĞERİ

- Üretimde Kullanılan İlk Madde ve Malzeme
- Dışarıdan Sağlanan Fayda ve Hizmetler

BRÜT KATMA DEĞER : NET ÜRETİM DEĞERİ

- Amortismanlar

NET KATMA DEĞER

Teşebbüsler, satıcılardan ilk madde ve malzeme ve hizmet satın alarak bunları daha yüksek bir değerde satılan ürünlere dönüştürmektedir. Bir değer katma değer yaratmaktadır.

Burada belirtilmesi gereken husus, brüt üretim değerinden brüt katma değere ulaşırken üretimde kullanılan ilk madde ve malzemeler ile dışarıdan sağlanan fayda ve hizmetlerin zaten önceden yaratılan değerler olduğu düşüncesiyle çıkarılmasıdır.

II. ÇALIŞAN KİŞİ BAŞINA KATMA DEĞER

Bu oran verimlilik ölçümlerinde en yaygın kullanılan oran niteliğine sahiptir. Burada çalışan kişi sayısı ifade edilmek istenilen üretimde direkt çalışsın veya çalışmasın bütün çalışanları kapsar. Burada işletmede çalışanların on iki aylık sayısı toplanarak aritmetik ortalaması alınmıştır. Bu oran için belli bir oran yoktur, sektörel, cari ve sabit fiyatlara göre yorum yapılır.

III. ÇALIŞAN KİŞİ BAŞINA ÜCRET GİDERLERİ

Verimlilik ölçümlerinde en yaygın kullanılan kısmî verimlilik oranı, işgücü verimliliğidir. Çalışanlara yeterli ve adil ücret ödenmesi belli bir düzeyin üzerinde fazal güdüleyici olmasada , yeterli ve adil ücret güdüleyici olmaktadır. Bu oran

sektörün ya da teşebbüsün seçtiği teknolojinin gerektirdiği işgücü niteliğine göre değişebileceği gibi sektör ya da iş kolundaki işgücü pazarında oluşan ücret düzeyine göre de değişebilir. Bu oran değerlendirilirken cari yıl geçmiş yıllar değerlerine bakarken toplu sözleşme yapılıp yapılmadığına ve çalışan sayısına bakılmalıdır. Burada, ücretlilere ödenen ücret ve ücretli için ödenen diğer gider kalemleride alınmıştır.

IV. KİŞİ BAŞINA DÜŞEN ÜCRET İLE KİŞİ BAŞINA DÜŞEN NET KATMA DEĞER ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Bu ilişkinin incelenmesinde cari yıl ücretleri ile cari yıl net katma değerleri arasındaki ilişki istatistiksel olarak regresyon yöntemi ile incelenmeye çalışılacaktır. Bu regresyon çalışması sonucu ücretler üzerinde verimin etkisinin olup olmadığı ortaya konulmaya çalışılacaktır. Birinci bölümde değinildiği gibi ücretler belirlenirken, toplu sözleşmelerde işgücünün yarattığı katma değer yanında, ekonomide fert başına gelir, fiyat artışları da göz önüne alınmaktadır. Bu nedenlerden dolayı ücret verimlilik ilişkisi araştırılırken, istatistik modeline araştırma yapılan yıllara ait kişi başına gayri safi milli hasıla değerleri ile fiyat indeksleri de dahil edilmiştir.

İKİNCİ KISIM

ARAŞTIRMA KAPSAMINDA OLAN İŞLETMELERDE UYGULAMA SONUÇLARI

§.1. EŞKİŞEHİR ŞEKER FABRİKASI

I. NET KATMA DEĞER VERİMLİLİĞİ

Eskişehir fabrikasının inceleme yapılan 1981-1990 yılları arasındaki bilanço, gelir tablolarından yararlanarak elde edilen çıktı, brüt katma değer ve net katma değerleri aşağıda ki tablo 1. de verilmiştir.

Net Katma Değer hesaplama yöntemi kısaca şöyledir.

Net Satış Hasılatı
 Dönem Başı Stokları (-)
 Dönem Sonu Stokları (+)
 Çıktı = Brüt Üretim Değeri
 Direkt Madde (-)
 Endirekt Malzeme (-)
 Dışarıdan Sağlanan Fayda Ve Hizmetler (-)
 Brüt katma değer
 Amortismanlar (-)
 Net Katma Değer

YILLAR	1981	1982	1983	1984
Net Satışlar	5,644,390,249	10,934,496,915	11,064,472,629	24,163,136,715
Dönem Başı Stokları	3,549,184,519	8,269,119,276	11,763,049,907	17,225,450,731
Dönem Sonu Stokları	8,269,119,276	11,763,049,907	17,225,450,731	15,445,149,720
Çıktı = Brüt Üretim Değeri	10,364,325,006	14,428,427,546	16,526,873,453	22,382,835,704
Direkt Madde Ve Malzeme	6,620,867,619	9,107,000,224	9,613,628,795	12,157,884,227
Endirekt Madde	1,910,717,484	2,688,324,336	2,466,146,740	3,140,685,172
Dışarıdan Sağlanan Fayda Ve				
Hizmet	56,999,552	109,050,603	239,301,046	303,706,564
Brüt Katma Değer	1,775,740,351	2,524,052,383	4,207,796,87	26,780,559,741
Amortismanlar	44,515,486	51,291,677	146,489,620	192,171,840
Net Katma Değer	1,731,224,865	2,472,760,706	4,061,307,252	6,588,387,901

YILLAR	1985	1986	1987
Net Satışlar	27,463,099,078	38,708,073,072	35,819,830,753
Dönem Başı Stokları	15,445,149,720	18,213,937,207	16,432,422,959
Dönem Sonu Stokları	18,213,937,207	16,432,422,959	36,299,626,593
Çıktı = Brüt Üretim Değeri	30,231,886,565	36,926,558,824	55,687,034,387
Direkt Madde Ve Malzeme	14,668,536,739	16,678,853,453	32,670,657,666
Endirekt Madde	3,458,470,999	3,893,906,668	6,158,122,440
Dışarıdan Sağlanan Fayda Ve Hizmet	186,983,632	348,489,970	409,509,578
Brüt Katma Değer	11,917,895,195	16,005,308,733	16,448,744,703
Amortismanlar	277,918,606	328,109,331	423,959,863
Net Katma Değer	11,639,976,589	15,677,199,402	16,024,784,840
YILLAR	1988	1989	1990
Net Satışlar	78,291,021,720	147,560,435,680	119,765,712,844
Dönem Başı Stokları	36,299,626,593	58,082,549,801	70,400,696,673
Dönem Sonu Stokları	58,082,549,801	70,400,696,673	253,070,408,052
Çıktı = Brüt Üretim Değeri	100,073,944,928	159,878,582,552	302,435,424,2235
Direkt Madde Ve Malzeme	54,410,995,247	90,633,100,974	179,363,650,007
Endirekt Madde	9,544,960,346	15,420,996,325	27,831,862,932
Dışarıdan Sağlanan Fayda Ve Hizmet	479,257,714	1,576,717,880	2,056,550,263
Brüt Katma Değer	35,638,731,621	52,247,767,373	93,183,361,021
Amortismanlar	664,721,444	1,124,224,195	1,774,253,332
Net Katma Değer	34,974,010,177	51,123,543,178	91,409,107,689

TABLO 1. Eskişehir Şeker Fb. Çıktı, Brüt ve Net Katma Değer

TABLO 1. Eskişehir Şeker Fb. Çıktı, Brüt ve Net Katma Değer

II. KİŞİ BAŞINA CARİ VE REEL FİYATLARLA NET KATMA DEĞER

Aşağıdaki tablo .2 de Eskişehir Şeker Fabrikasında ortalama personel sayısı ve kişi başına düşen cari fiyatlarla net katma değerler verilmiştir.

YILLAR	PERSONEL SAYISI	KİŞİ BAŞINA KATMA DEĞER
1981	1847	937,217
1982	1813	1,363,905
1983	1907	2,129,683
1984	1990	3,310,747
1985	1768	6,583,697
1986	1639	9,565,100
1987	1831	8,751,930
1988	1901	18,397,690
1989	1952	26,190,339
1990	1657	55,165,424

TABLO 2 Cari Fiyatlarla Kişi Başına Düşen Katma Değer

Burada bulunan rakamlar içinde fiyat artışları vardır. Bunun için bu rakamların daha sağlıklı analizi için rakamları reelleştirilmesi gerekir. Reelleştirilmiş değerler tablo 3 te verilmiştir.

YILLAR	REEL NET (*) KATMA DEĞER
1981	937,317
1982	1,073,941
1983	1,285,264
1984	1,329,083
1985	1,845,206
1986	2,069,024
1987	1,433,802
1988	1,790,878
1989	1,503,550
1990	2,044,526

(*) 1981=100

TABLO 3 Reel Fiyatlarla Kişi Başına Katma Değer

Görüldüğü gibi kişi başına düşen net katma değer yıllar içinde artışlar

göstermekte, yalnız 1987, 1988 ve 1989 yıllarında görülen katma değer düşüklüğünün sebepleri ise pancar üretiminin azalması, pancarın randımanında görülen düşüklük ve son yıllarda pancar bedelinin artmasından dolayı olmuştur.

III. CARİ VE REEL FİYATLARLA KİŞİ BAŞINA DÜŞEN ÜCRETLER

Eskişehir Şeker Fabrikasında araştırma yapılan yıllara ait ortalama cari ve reel ücretler aşağıdaki tablo 4'de verilmiştir.

YILLAR	CARİ ÜCRETLER	REEL ÜCRETLER(*)
1981	545,174	545,174
1982	674,343	530,979
1983	795,235	479,925
1984	923,230	370,626
1985	1,406,648	394,240
1986	1,884,921	407,726
1987	2,719,780	445,573
1988	3,890,737	378,734
1989	9,706,351	557,227
1990	19,674,914	729,186

(*) 1981=100

TABLO 4 Cari ve Reel Fiyatlarla Kişi Başına Ödenen Ücret

Cari fiyatlara baktığımızda sanki ücretler yükseliyormuş izlenimi verse de reel ücretlerde bazı yıllarda azda artışlar olsa bile 1988 yılına kadar bir gerileme görülmektedir. 1989 ve 1990 yıllarında ise reel ücretlerde bir artış görülmektedir. Bu artışların nedenleri ise 1989 ve 1990 yılını kapsayan toplu sözleşmelerde yapılan ücret artışları ve bazı personelin sözleşmeli personel haline getirilmesinden doğmaktadır.

IV. EŞKİŞEHİR ŞEKER FABRİKASINDA ÜCRET VERİMLİLİK İLİŞKİSİNİN ARAŞTIRILMASI

Genel olarak yaygın kanı ücretlerde ki bir artışın verimlilik artışına dayandığıdır. Toplu sözleşmelerde sendikalar, ücret artışı isterken işgücünün veriminin yanında kişi başına gayri safi milli hasıla ve fiyat endekslerine bakarak ücret artışları istemektedirler.

Bu noktadan hareketle ücret verimlilik ilişkisi istatistiksel olarak ortaya konulmaya çalışırken araştırma yapılan yıllara ait kişi başına gayri safi milli hasıla ve Devlet İstatistik Enstitüsünün 1981 yılını 100 olarak kabul eden toptan eşya indeks sayılarında araştırmaya konulmuştur.

Bu araştırmanın sonuçları aşağıda verilmiştir.

İlk olarak ücreti bağımlı değişken, verimlilik, kişi başına düşen gayri safi milli hasılayı bağımsız değişken olarak aldığımızda şu sonuçlar ortaya çıkmıştır.

Beta Coefficient Table

Parameter:	Value:	Std. Err.:	T-Value:	Partial F:
INTERCEPT	-332142.531	618900.91	-.537	
VERİM	.058	.151	.383	.147
G.S.M.H	3.608	7.29	.495	.245
ENDEKS	-1783.888	11963.975	-.149	.022

Multiple - Y : ÜCRET Three X variables

DF:	R-squared:	Std. Err.:	Coef. Var.:
9	.983	857239.824	21.691

Analysis of Variance Table

Source	DF:	Sum Squares:	Mean Square:	F-test:
REGRESSION	3	2.521E14	8.402E13	114.335
RESIDUAL	6	4.409E12	7.349E11	p ≤ .0001
TOTAL	9	2.565E14		

Note: 1 case(s) deleted with missing values.

Çıkan sonuçlar incelendiği zaman verimliliğin , ücretleri açıklamada istatistiksel açıdan yetersiz kaldığı görülmektedir. Bundan dolayı verimlilik veya başka bir deyişle kişi başına düşen net katma değer rakamları modelden çıkarılarak yeni bir istatistik ortaya konulmuştur.

Buna göre elde edilen sonuçlar aşağıda gösterilmiştir.

Beta Coefficient Table

Parameter:	Value:	Std. Err.:	T-Value:	Partial F:
INTERCEPT	-246812.281	541167.603	-.456	
G.S.M.H	5.588	4.822	1.159	1.343
ENDEKS	-4419.277	9176.165	-.482	.232

Multiple - Y : ÜCRET Two X variables

DF:	R-squared:	Std. Err.:	Coef. Var.:
9	.982	803312.566	20.326

Analysis of Variance Table

Source	DF:	Sum Squares:	Mean Square:	F-test:
REGRESSION	2	2.52E14	1.26E14	195.219
RESIDUAL	7	4.517E12	6.453E11	p ≤ .0001
TOTAL	9	2.565E14		

Note: 1 case(s) deleted with missing values.

Bu çalışma sonucu kişi başına gayri safi milli hasıla ve indekslerin, ücretleri açıklaması % 98.2 oranında olmaktadır. % 1.8 ise bilinmeyen veya modele alınamayan değişkenlerce açıklanmaktadır. Sonuçta ücretlerin belirlenmesinde verimlilik etkili olmazken kişi başına gayri safi milli hasıla ve indeksler etkili olmaktadır.

Ş.2. X İSİMLİ KAMU İKTİSADİ TEŞEBBÜSÜNÜN SONUÇLARI

Bu iktisadi kamu kuruluşunun verileri ,araştırmanın kapsamında da belirtildiği gibi bu kuruluşun yetkililerinin isteği üzerine adı açıklanmadan verilecektir.

Bu kuruluştan alınan veriler ışığında oluşturulan katma değer tablosu aşağıda verilmiştir.

YILLAR	1981	1982	1983	1984	1985
Net Satışlar	5,4972	4,0864	8,093.6	20,714.6	21,505.9
Dönem Başı Stokları	2,512.1	1,631.9	3,548.9	4,597.0	1,962.4
Dönem Sonu Stokları	1,631.9	3,548.9	4,597.0	1,962.4	5,053.9
Çıktı = Brüt Üretim Değeri	4,617.0	6,003.4	9,141.7	18,080.0	24,597.4
Direkt Madde Ve Malzeme	1754.6	2,816.7	5,536.2	13,558.8	17,262.7
Dışarıdan Sağlanan Fayda Ve Hizmet	67.0	100.9	151.9	317.	1539.8
Brüt Katma Değer	2,795.4	3,085.8	3,453.6	4,204.1	6,794.9
Amortismanlar	40.	371.5	209.9	310.1	398.4
Net Katma Değer	2,755.1	3,014.3	3,243.7	3,894.0	6,396.5

YILLAR	1986	1987	1988	1989	1990
Net Satışlar	21,867.1	25,109.5	33,845.0	53,918.6	91,055.
Dönem Başı Stokları	8,050.6	13,839.7	12,627.0	16,925.9	16,925.9
Dönem Sonu Stokları	8,050.6	13,839.7	12,627.0	16,925.9	45,149.5
Çıktı = Brüt Üretim Değeri	24,863.8	30,898.6	32,632.3	58,217.5	119,279.5.
Direkt Madde Ve Malzeme	18,125.8	18,956.7	14,457.6	22,348.3	34,794.1
Dışarıdan Sağlanan Fayda Ve Hizmet	681.5	1,216.2	1,781.5	2,478.9	4,761.
Brüt Katma Değer	6,056.5	10,725.7	16,393.2	33,390.3	79,724.1
Amortismanlar	302.8	734.5	1313.0	2,553.6	4,139.3
Net Katma Değer	5,753.7	9,991.2	15,080.2	30,836.7	75,584.8

TABLO 5 X Adlı Kamu Kuruluşunun Çıktı, Brüt ve Net Katma Değeri

II. BU KURULUŞA AİT ORTALAMA PERSONEL SAYISI VE KİŞİ BAŞINA DÜŞEN KATMA DEĞER

Bu kuruluşta ait ortalama personel sayısı ve kişi başına düşen aşağıdaki tabloda verilmiştir.

YILLAR	PERSONEL SAYISI	KİŞİ BAŞINA KATMA DEĞER
1981	3,943	700,000
1982	3,790	795,000
1983	3,741	867,000
1984	3,853	1,010,640
1985	3,788	1,688,621
1986	3,677	1,564,781
1987	3,737	2,673,588
1988	3,543	4,256,000
1989	3,274	9,418,662
1990	3,101	24,374,330

TABLO 6 Cari Fiyatlarla Kişi Başına Düşen Net Katma Değer

Daha sağlıklı bir analiz yapabilmek için rakamaları reellettiğimizde aşağıda

tablo oluşmaktadır.

YILLAR	REEL NET KATMA DEĞER
1981	700,000
1982	625,984
1983	523,234
1984	405,716
1985	473,268
1986	338,477
1987	438,005
1988	414,289
1989	540,711
1990	903,355

(*) 1981=100

TABLO 7 Reel Fiyatlarla Kişi Başına Düşen Net katma Değer

Bu firmada rakamlara bakıldığı zaman verimlilikte düşmelir görülmektedir. Bunun nedenlerini bu firmanın olduğu sektörde aramak gerekmektedir. Türkiyenin sayılı büyük kuruluşlarından olan bu firma bir yandan pazar sıkıntısı çekmekte ve ikinci olarak üretimde kullanılan hammadde ve malzemenin fiyatlarının artması reel anlamda yaratılan katma değer düşmektedir.

III. CARİ VE REEL FİYATLARLA KİŞİ BAŞINA DÜŞEN ÜCRETLER

Bu kuruluşun cari ve reel fiyatlarla kişi başına düşen ücretler aşağıdaki tablo 8 de gösterilmiştir.

YILLAR	CARİ ÜCRETLER	REEL ÜCRETLER(*)
1981	692,000	692,000
1982	866,000	681,889
1983	1,019,600	615,328
1984	1,275,395	512,000
1985	1,670,089	468,074
1986	2,160,973	467,439
1987	3,490,955	571,912
1988	5,412,600	526,876
1989	12,083,781	693,712
1990	25,210,540	934,346

(*) 1981=100

Tablo 8 Cari ve Reel fiyatlarla Kişi Başına Düşen Ücret

Bu firma içinde Şeker fabrikası için söylenenlere yakın şeyler söylenebilir. Reel ücretlerde 1981 yılına göre düşmeler görülmektedir. Reel ücretler 1987 yılına kadar düşme eğilimi göstermektedir. 1987 yılından sonra ise biraz yükselmeler görülmekte 1989 yılında ise reel ücretler ancak 1981 seviyesinin biraz üstüne çıkmaktadır. 1987 yılından sonra yükselmesinin sebepleri ise bu yıldan itibaren sözleşmeli personel uygulaması ve toplu sözleşmelerde yapılan ücret artışlarından doğmaktadır.

IV.BU KURULUŞ İÇİN VERİMLİLİK ÜCRET ARASINDAKİ İLİŞİKİNİN İNCELENMESİ

Öteki kuruluş için yapılan istatistiksel çalışma, bu kuruluş için tekrar edildiğinde şu sonuçlara varılmaktadır.

Burada da yine ücret bağımlı değişken olarak ele alınmış, verimlilik, kişi başına düşen gayri safi milli hasıla ve fiyat indeksi ise bağımsız değişken olarak ele alınmıştır.

Multiple - Y : ücret Three X variables

DF:	R-squared:	Std. Err.:	Coef. Var.:
9	.999	285779.036	5.304

Analysis of Variance Table

Source	DF:	Sum Squares:	Mean Square:	F-test:
REGRESSION	3	5.436E14	1.812E14	2218.734
RESIDUAL	6	4.9E11	8.167E10	$p \leq .0001$
TOTAL	9	5.441E14		

Note: 2 case(s) deleted with missing values.

Beta Coefficient Table

Parameter:	Value:	Std. Err.:	T-Value:	Partial F:
INTERCEPT	-376711.72	200024.839	-1.883	
verim	.771	.068	11.305	127.802
g.s.m.h	-2.409	2.533	-.951	.904
indeks	7113.333	4417.788	1.61	2.593

Çıkan sonuçlara bakıldığında modelin olayı % 99.9 gibi büyük olasılıkla açıklamasına rağmen kişi başına düşen net katma değer ücret artışlarını açıklamaktadır. Bu nedenden dolayı daha önce yaptığımız gibi bu değişkeni model dışı bırakarak tekrar uygulama yaptığımızda şu sonuçlar elde edilmektedir.

Multiple - Y : ücret Two X variables

DF:	R-squared:	Std. Err.:	Coef. Var.:
9	.98	1249432.681	23.188

Analysis of Variance Table

Source	DF:	Sum Squares:	Mean Square:	F-test:
REGRESSION	2	5.332E14	2.666E14	170.77
RESIDUAL	7	1.093E13	1.561E12	p ≤ .0001
TOTAL	9	5.441E14		

Note: 2 case(s) deleted with missing values.

Beta Coefficient Table

Parameter:	Value:	Std. Err.:	T-Value:	Partial F:
INTERCEPT	236855.917	841705.355	.281	
g.s.m.h	18.667	7.5	2.489	6.195
indeks	-26537.424	14272.153	-1.859	3.457

Bu model sonucunda bu kuruluştaki ücret artışlarının sebebi, bu kuruluştaki çalışanların yarattığı katma değerden çok bir başka deyişle işgücünün verimi değil ulusal ekonomide oluşan kişi başına gayri safi milli hasıla ile fiyat artışları belirlemektedir. Ayrıca bu kuruluştaki dikkati çeken başka bir husus ise bu kuruluştaki çalışanların yarattığı katma değer işçilere ödenen tutarı bile karşılamamaktadır.

SONUÇ

Verimlilik en kısa tanımla çıktı ile girdi arasındaki ilişkidir. Günlük hayatta verimlilik denilince anlaşılacak işgücü verimliliği olmaktadır. Bunun nedenleri ise işgücünün değer yaratan en önemli faktör olması, birim maliyetler içinde payının büyük olması ve işgücünün öteki üretim faktörlerine göre kolayca tanımlanabilmesi ve ölçülebilmesidir. İşgücü verimliliğinin ölçülmesinde fiziksel ve rarasal yöntemler vardır. Bu çalışmada verimlilik ölçümü için net katma değer yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemde üretilen ürünün içinde yer alan hammadde, malzeme ve dışarıdan sağlanan fayda ve hizmetler daha önceden yaratılmış değerlerdir. Bunlar üretim değerinden çıkarıldığı takdirde işletmede çalışanların yarattığı katma değer bulunur.

İşgücü düşünsel ve bedensel çabalarını başkasına kiralayarak bunun karşılığında ücret adı altında gelir elde eder. Bu işveren için ise bir maliyet unsurudur.

Ücret verimlilik ilişkisi işçi, işveren, kamu kesimini yakından ilgilendirmektedir. İşçi ücretlerinin arttırmasını, işveren önce verimin daha sonra ise ücretlerin arttırılmasını istemektedir. Kamu ise verimlilikten yüksek ücret artışlarının ekonomide yaratacağı enflasyonist baskodan çekinmektedir.

Araştırma kapsamına giren teşebbüslerde ücretlere ve kişi başına yaratılan katma değerlere baktığımızda şu sonuçlar ortaya çıkmaktadır.

1) İki firmada da cari fiyatlarla ücret ve katma değer yükseliyor gözüküyorsa da reel olarak olaya baktığımız zaman Eskişehir Şeker Fabrikasında reel katma değer 1986 yılına kadar yükselmekte daha sonra ise düşme göstermektedir. Bunun sebepleri ise üretimde kullanılan hammaddenin fiyatı ve niteliğinden kaynaklanmaktadır. Reel ücretler ise 1981 yılına göre gerileme göstermektedir. 1981 yılını 100 kabul edersek 1984 yılında % 68 olmaktadır. Daha sonra yavaş yükselme göstermektedir. ancak 1989 yılında reel ücretler 1981 yılı seviyesine ulaşmaktadır. 1990 yılında da artış göstermektedir. Bu ise 1989 yılında yapılan ve 1989-1990 yıllarını kapsayan toplu sözleşme ile sözleşmeli personel sayısının artmasından kaynaklanmaktadır.

Öteki kamu işletmesinde ise reel katma değer 1986 yılına kadar düşme görülmektedir. 1987 ve 1988 yılında biraz yükselmektedir. 1990 yılında ise reel katma değer yükselmektedir. Bunun sebeplerini ise bu teşebbüsün faaliyet gösterdiği sektörde aramak gerekir. Pazar bulmakta güçlük çekmektedir. Bu teşebbüsteki reel ücretler ise 1987 yılına kadar 1981 yılına göre gerileme göstermektedir. 1986 yılında reel ücretler 1981 yılı 100 kabul edilirse % 67.5 olmaktadır. 1987 ve 1988 yılında biraz yükselme gösteren ücretler ancak 1989 yılında 1981 seviyesine ulaşmaktadır.

2) İki teşebbüs içinde yapılan ücret verimlilik ücret ilişkisinin istatistiksel açıdan incelenmesi sonucu verimliliğin ücretleri etkilemediği görülmektedir. Ücret artışları kişi başına gayri safi milli hasıla ile fiyat indesi tarafından belirlenmektedir.

Bu sonuçlara göre şunları söyleyebiliriz.

1) Bu işletmeler ait toplu sözleşmelerde ücretlere daha çok seyyanen zam yapılmaktadır. İş değerlendirilmesinin yapılarak, iş gruplarının yapılması ve bu gruplara göre artış yapılması daha yerinde olacaktır.

2) Hala bu işletmelerde tam anlamıyla verimlilik çalışması yapılmamaktadır. Son yıllarda ismi açıklanmayan teşebbüste böyle bir çalışmaya gidilmektedir.

3) İşletmelerde kişi başına düşen reel verimlilik yükselmekle beraber iyi bir iş değerlemesi yapılarak fazla işgücünün olup olmadığı ortaya konulmalıdır. Böylece gizli işsizlik artırılarak verimin artması sağlanabilir. Buradan sağlanan kaynaklar öteki işçilerin arttırılmasında kullanılabilir.

4) Son yıllarda uygulanan bir uygulamada nitelikli işçilere daha yüksek ücret vermek amacıyla sözleşmeli personel uygulaması getirilmiştir. Fakat bu uygulamada da işi hiçbir niteliği gerektirmeyen insanlarda sözleşmeli personel uygulanmasına sokulmuştur. bu uygulamanın amacından saptırılm görülmektedir.

FAYDANILAN KAYNAKLAR

- ARTAR Ayhan- BAŞ İ.Melih : İşletmelerde Verimlilik Denetimi ve Ölçme Değerlendirme Modelleri, M.P.M Ya No: 435, Ankara, 1991.
- ARTAR Ayhan- BAŞ İ.Melih : Et ve Et Ürünleri Sanayinde Firmalar Arası Verimlilik Karşılaştırmaları, M.P.M Ya No: 405, Ankara, 1990.
- ARTAR Ayhan- BÜYÜKKILIÇ Deniz- ARPACIOĞLU Hülya : İmalat Sanayinde İller ve Bölgeler Düzeyinde Verimlilik ve Karşılaştırma, M.P.M Ya No: 419, Ankara, 1990.
- ARTAN Sinan : Endüstri İşletmelerinde Ücret Yönetimi ve Türkiye 'deki Uygulama, E.İ.T.İ.A Ya No: 239, Eskişehir, 1981
- ASTARLIOĞLU Sabri : Türkiye' de Ücret- Fiyat İlişkileri, B.İ.T.İ.A Ya No: 24, Ankara, 1978
- ATAAY İsmail Durak : Ücret Tatmini ve Ücret Sistemleri, Ankara, 1985.
- ATALAY Safa : Avrupa Topluluğu ve Türkiye' deki İşgücü ve Ücret Politikaları, M.P.M Ya No: 428, Ankara, 1990.

- AYDIN Alper- BAŞ İ.Melih-
DOĞAN Abdullah : İmalatçı Kamu Kuruluşlarında Verimlilik
Karşılaştırmaları, M.P.M Ya No: 385,
Ankara, 1989.
- AYDIN Alper- DOĞAN
Abdullah : İmalatçı Kamu Kuruluşlarında Maliyet
ve Verimlilik Karşılaştırmaları, M.P.M
Ya No: 407, Ankara, 1990.
- AYDIN Alper- ÖZTÜRK
Ertuğrul : İmalat Sanayinin Yapısı ve Verimlilik
Düzeyi, M.P.M Ya No: 330, Ankara, 1985.
- AYTEK Bintuğ : İşletmelerin Verimliliğinde Ücretler
ve İçsel Teşvik, İstanbul, 1976.
- BATTİSTA Michele
(Çev. Şemsettin AKARCASU) : Prodüktivite Ölçüm Teknikleri, Prodüktivite
Dergisi, Cilt IV, Sayı 10, Ankara, Şubat 1971
- BİNATLI İsmet Bora : Ücret Politikaları ve Çalışma Barışına
Etkileri, İstanbul, 1987.
- CENTEL Tankut : İş Hukukunda Ücret, İstanbul, 1988.
- DİRİMTEKİN Halil : Mikro İktisat, E.İ.T.İ.A Ya No :166,
Eskişehir, 1976.
- DOĞAN Üzeyme : Verimlilik Analizleri ve Verimlilik
Ergonomi ilişkileri, İ.T.B Ya No: 31,
İzmir, 1987.
- FOURASTIÉ Jean
(Çev. Bedri İŞİL) : Prodüktivite, M.P.M Ya , Ankara, 1968
- GÜRSOY Bedri : Verimlilik Üzerine Düşünceler, M.P.M Ya
No: 324, Ankara, 1985.
- ILGAZ Nurdan - ÖZÇER Sema : Toplu Sözleşmelerde Ücret Dışı Hakların
Gelişimi, M.P.M Ya No: 366, Ankara, 1988
- İŞIKLI Alpaslan : Emek ve Ücret, İstanbul, 1980.

- KAYA Enver - ÖZTÜRK
Ertuğrul : İmalat Sanayi ve Alt Kollarında
- KOBU Bülent : Üretim Yönetimi, İ.Ü. İşletme Fakültesi Ya
No: 67, İstanbul, 1977.
- KORKMAZ A. - TURUNÇ.A.
TURAN A. : Ücret ve İstihdam Başlıca Yaklaşımlar ve
Planlı Dönemdeki Gelişmeler, M.P.M Ya
No: 334, Ankara, 1985.
- KÜÇÜKBERSUN Serdar : Produktivitenin Anlam Ve Önemi, İ.Ü.
İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt 5, Sayı 1,
İstanbul, Nisan 1976.
- OĞUZ Orhan : Genel İktisat Teorisi Dersleri ,?, 1968.
- SUIÇMEZ Halit : Verimlilik ve Enflasyon, Verimlilik Dergisi,
Sayı 4, Ankara, 1989
- SUIÇMEZ Halit : Verimlilik Büyüme Ve Kalkınma, Verimlilik
Dergisi, Sayı 4, Ankara, 1990
- : Emek Verimliliğinin Ölçümü, M.P.M Ya
No:142, Ankara, 1972.