



ÜCRET TEORİLERİ VE POLİTİKALARI

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

PROF. DR. UMUT OMAV

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ AÇIK VE UZAKTAN EĞİTİM FAKÜLTESİ

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ AÇIK VE UZAKTAN EĞİTİM FAKÜLTESİ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ PROGRAMI



ÜCRET TEORİLERİ VE POLİTİKALARI

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

PROF. DR. UMUT OMAV

Yazar Notu

Elinizdeki bu eser, İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi'nde okutulmak için hazırlanmış **bir ders notu niteliğindedir.**

ÖNSÖZ



İÇİNDEKİLER

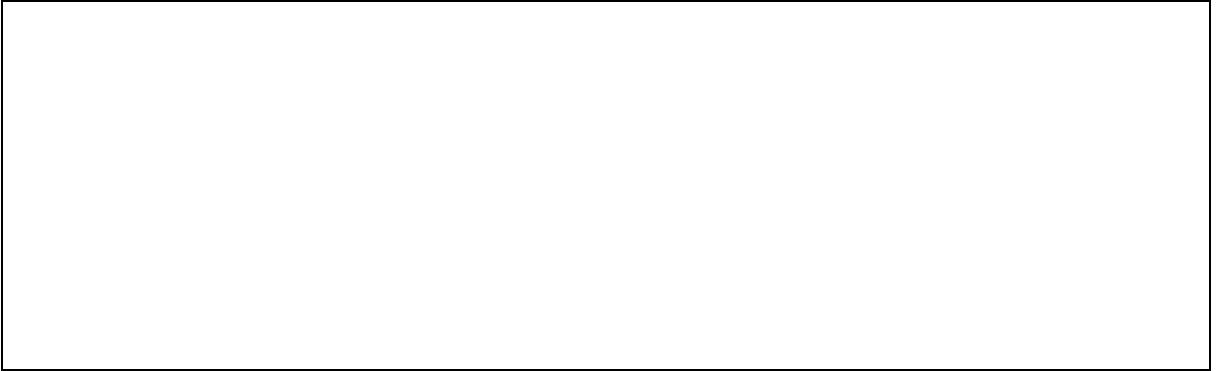
ÖNSÖZ.....	1
İÇİNDEKİLER.....	2
KISALTMALAR	6
YAZAR NOTU	7
1.BÖLÜM BAŞLIĞI.....	8
1.1. Ücret Nedir?	14
1. 2. Ücretin Fonksiyonları Nelerdir?.....	15
1. 2. 1. Ücret ve Gelir	16
1. 2. 2. Ücret ve Üretim	16
1. 2. 3. Ücret ve Firma	16
1. 2. 4. Ücret ve Milli Ekonomi.....	16
1. 3. Ücret Farklılıklarının Nedenleri	17
1.3.1.Kişiler arası ücret farkları	17
1.3.2.İşletmeler arası ücret farkları.....	17
1.3.3.Coğrafi ücret farkları	18
1.3.4.Vasıf-ücret farkları	18
1.3.5.İşkolları arasındaki ücret farkları.....	19
2. VERİMLİLİK NEDİR? VERİMLİLİK NASIL ÖLÇÜLÜR?	24
2.2. Verimlilikte Nitelik Ve Nicelik Unsurlarının Önemi	31
2. 3. Verimlilik Ölçüm Yöntemleri	33
3. ÜCRET TEORİLERİ NELERDİR? TOPLUM VE İŞLETME AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ.....	39
3.1. Ücret Teorileri Nelerdir?	45
3.1.1. Klasik Ücret Teorileri.....	45
3.1.2. Modern Ücret Teorileri	47
3.1.1. Klasik Ücret Teorileri.....	50
3.1.2. Modern Ücret Teorileri	52
4. ÜCRET NASIL BELİRLENİR? ÜCRET TİPLERİ NELERDİR?.....	60
4.1. Ücretler Nasıl Belirlenir?	66
4.1.1. Bireysel Pazarlık.....	66
4.1.2. Toplu Pazarlık (Toplu İş Sözleşmesi)	67
4.1.3. Asgari Ücret	67
4.2. Ücret Tipleri	69
4.2.1. Zamana göre ücret	69

4.2.2. Parça Başı Ücret	69
4.2.3. Yüzde Usulü Ücret	69
4.2.4. Götürü Ücret.....	70
4.2.5. Primli Ücret	70
4.2.6. Komisyon Ücreti	70
4.2.7. Kardan Pay Alma	70
5. ÜCRET TEORİLERİNİN GENEL BİR DEĞERLENDİRİLMESİ	75
5.1. Ücret Teorilerinin Etkilendiği Makro ve Mikro Unsurlar	81
5.2. Ücret Farklılıklarının Nedenleri	83
5.2.1. İşlerin heterojenliği.....	83
5.2.2. İşçilerin heterojenliği.....	84
5.2.3. İş piyasası aksaklıkları.....	85
5.3. Uygulamada Ücret Tiplerinin Kullanımı İle İlgili Bazı Önemli Noktalar	85
6. GELİR DAĞILIMI POLİTİKASI.....	91
6.1. Gelir Dağılımı İle İlgili Klasik Görüşler	97
6.1.1. Gelir Dağılımı İle İlgili Fizyokratların Görüşleri	97
6.1.2. Gelir Dağılımı İle İlgili Klasik İktisatçıların Görüşleri	98
6.1.3. Gelir Dağılımı İle İlgili Marksistlerin Görüşleri	98
6.2. Gelir Dağılımı İle İlgili Modern Görüşler	98
6.2.1. Marjinal Prodüktivite Teorisi	99
6.2.2. İktidar Teorisi	99
6.2.3. Monopol Teorisi	99
6.2.4. Kişisel Gelir Dağılımı Teorisi	99
7. GELİR DAĞILIMI POLİTİKASININ AMAÇLARI	105
7.1. Gelir Dağılımı Politikasının Amaçları.....	111
7.1.1. Eşitlik İlkesi.....	111
7.1.2. Asgari Yaşama Seviyesinde Asgari Gelir Hakkı İlkesi	112
7.2.3. Gelir Farklılıklarının Üst Seviyede Sınırlandırılması İlkesi	112
7.1.4. Çalışma İlkesi	112
7.1.5. İhtiyaç İlkesi	113
7.1.6. Herkese Eşit Muamele İlkesi.....	113
8. GELİR DAĞILIMI POLİTİKASININ ARAÇLARI	118
8.1. Gelir Dağılımı Eşitsizliğinin Ölçülmesi	124
8.1.1. Lorenz Eğrisi	124
8.1.2. Gini Katsayısı	125

8.2. Gelir Dağılımı Politikasının Araçları	126
8.2.1. Gelir Dağılımı Politikası ve Ücret Politikası.....	126
8.2.2. Gelir Dağılımı Politikası ve Fiyat Politikası	126
8.2.3. Gelir Dağılımı Politikası ve Gelirler Politikası	127
8.2.4. Gelir Dağılımı Politikası ve Servet Politikası	127
8.2.5. Gelir Dağılımı Politikası ve Maliye Politikası	127
8.2.6. Gelir Dağılımı Politikası ve Eğitim Politikası.....	128
9. GELİR DAĞILIMI POLİTİKALARININ GENEL BİR DEĞERLENDİRİLMESİ	133
9.1. Gelir Dağılımı Politikası ve Ekonomik Sistem	139
9.2. Gelir Dağılımı Politikası ve Kişi Başına Gelir Düzeyi	140
9.3. Gelir Dağılımı Politikası ve Ekonomik İstikrar.....	140
9.4. Gelir Dağılımı Politikası ve Sosyal Adalet	140
9.5. Gelir Dağılımı Politikası ve Ekonomik Güvenlik	141
10. ÜCRET POLİTİKALARI VE GELİR DAĞILIMI ARASINDAKİ İLİŞKİ	146
10.1. Ücret Politikası ve Ücret Teorileri Ayırımı.....	152
10.2. Ücret Politikasının Amaçları	153
10.3. Ücret Politikaları	153
10.3.1. Düşük Ücret Politikası.....	154
10.3.2. Yüksek Ücret Politikası.....	154
10.3.3. Satın Alma Gücü Politikası	155
10.3.4. Verimliliğe Dayanan Ücret Politikası	155
11. TOPLUMSAL REFAH VE SOSYAL DEVLET AÇISINDAN ÜCRET TEORİLERİ VE POLİTİKALARI	161
11.1. Sosyal Devlet / Refah Devleti Kavramı	167
11.2. Sosyal Devletin Amaçları.....	167
11.3. Sosyal Devletin Özellikleri	168
11.4. Devletin Ücretlere Müdahalesi.....	169
12. İŞLETMELER AÇISINDAN ÜCRET TEORİLERİ VE POLİTİKALARI	175
12.1. İşletme Bilimi ve İnsan Kaynakları.....	181
13. İŞLETMELER AÇISINDAN ÜCRET MALİYETLERİNİN HESAPLANMASI.....	189
13.1. İşletmeler Açısından Ücret Maliyeti	195
13. 2. İşletmeler Açısından Ücretin Unsurları.....	195
13. 3. İşletmeler Açısından Ücret Maliyetinin Hesaplanması	196
14. GENEL DEĞERLENDİRME.....	204
14.1. Ücret Kavramı ve Ücretin Fonskiyonları	210
14. 2. Verimlilik Kavramı ve Verimliliğin Ölçülmesi	211

14. 3. Ücret Teorilerinin Sınıflandırılması	211
14.4. Ücretlerin Belirlenmesi ve Ücret Tipleri	212
14. 5. Gelir Dağılımı Politikasının Genel Özellikleri, Amaçları ve Araçları	213
14. 6. Ücret Politikaları ve Gelir Dağılımı	214
14. 7. Sosyal Devlet Açısından Ücret Teorileri ve Politikaları	214
14. 8. İşletmeler Açısından Ücret Kavramı ve Ücret Maliyetlerinin Hesaplanması	215

KISALTMALAR



YAZAR NOTU


--

1.BÖLÜM BAŞLIĞI

Bu Bölümde Neler Öğreneceğiz?

- 1.1.**
- 1.2.**
- 1.3.**
- 1.4.**

Bölüm Hakkında İlgi Oluşturan Sorular



Bölümde Hedeflenen Kazanımlar ve Kazanım Yöntemleri

Konu	Kazanım	Kazanımın nasıl elde edileceği veya geliştirileceği

Anahtar Kavramlar

--

Giriş

Günlük dilde sıklıkla kullanılan kavramlardan biri olan ücret ile ilgili farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. İktisat bilimi açısından ücret emeğin fiyatı, işletme bilimi açısından da maliyet unsuru olarak algılanmaktadır. Oysa bireyler ve sosyal politika açısından ücret gelir anlamına gelmektedir. Ücret aynı zamanda toplumsal bir olgudur ve toplumsal ilişkilerin işleyişinde büyük bir öneme sahiptir. Bu nedenle bir çok bilim dalı ücret konusuna eğilmektedir.

Ücretin çeşitli fonksiyonları vardır. Bu fonksiyonlar ücretin etkileşim içinde bulunduğu alanları göstermektedir. Ücretin etkileşim içinde olduğu alanlar şunlardır: Gelir, üretim, firma ve milli ekonomi.

Günümüzde tek tip ücretten ve sabit bir ücret gelirinden de söz edilememektedir. Dolayısıyla ücretler arası farklılıklar bulunmaktadır. Ücretlerin farklılaşmasının nedenleri arasında bireylerin farklı niteliklerinin bulunması, farklılaşmanın coğrafi nedenlere dayanması, vasıf düzeylerinin farklı olmasından kaynaklanan ücret farklılıkları ve işkollarının özelliklerinden kaynaklanan ücret farklılıkları bulunmaktadır.

1.1. Ücret Nedir?

Günlük dilde sıklıkla kullanılan ücret kelimesinin açıklanması için kullanılan bir çok kavram bulunmaktadır. Türk Dil Kurumu'na göre ücret, a) İşgücünün karşılığı olan para veya mal ve b) Kiralanan veya satın alınan bir şey için ödenen para, anlamlarını taşımaktadır (TDK, 2011). Kuşkusuz, günlük dilde kullanılan bu kavram ile ücreti açıklamak, bilimsel anlamda yeterli olmamaktadır. Gerçekten, bir çok bilim dalının ücreti ele alışı ve ücretle ilgili yorumları birbirlerinden farklılık göstermenin yanı sıra kapsam bakımından birbirlerinden ayrılmaktadır. Örneğin, iktisat bilimi ücreti, emeğin fiyatı olarak açıklamak eğilimindeyken, işletme bilimi ücretin daha çok maliyet özelliği üzerinde durmayı tercih etmektedir. Bu nedeni her iki bilim dalının da inceleme konularının yanı sıra ilgi alanlarının da birbirlerinden farklı olmasıdır.

Ücret kavramı ile ilgili bu yaklaşım farklılıklarının, ücretin açıklanmasında yetersizliğe neden olduğunu ileri sürmek de doğru bir yaklaşım olmayacaktır. Tam tersi olarak, ücret konusundaki bu farklı yaklaşımlar, ücret kavramının zengin bir içeriğe sahip olduğunu göstermektedir. Ücret kavramı ve ücretin incelenmesi, sadece iktisat ve işletme bilimlerinin değil, aynı zamanda sosyal politika, iş hukuku, maliye gibi bilim dallarının da konusuna girmektedir. Bu nedenle, her bir bilim dalı kendi ilgi konusu çerçevesinde ücret kavramına yaklaşmayı tercih etmektedir.

Ücret kavramının bu çok yönlü özelliğinin temel nedeni, ücretin ekonomik olduğu kadar sosyal boyutlarının da bulunmasıdır. Gerçekten ücretli çalışan, almış olduğu ücretin sadece geçimini sağlamasını beklememekte, toplum içindeki yerinin de almış olduğu ücretle ilişkili olduğunu düşünmektedir. Diğer yandan, ücretler bir ekonominin dolayısıyla devletin vatandaşlarının refah düzeyini de yakından ilgilendirdiğinden ücret kavramı devleti idare edenlerin de ilgisini çekmektedir. Bu nedenle ücretle ilgili tanımlamalar da birbirinden farklı olmaktadır. Ücret kavramı için şu tanımlamalar yapılabilir (Gündoğan ve Biçerli, 2007, 82):

*“ Ücret, ekonomik anlamı ile mal ve hizmet üretiminde harcanan insan emeğinin karşılığı, başka bir ifadeyle emeğin fiyatıdır” (Gündoğan ve Biçerli, 2007: 82).

*“Ücret, bir iş karşılığında işveren tarafından işçiye saat başına, gündelik, haftalık, on beş günlük ya da aylık olarak ödenen, para ve para ile belirlenebilen malların ve hizmetlerin oluşturduğu bir gelirdir” (Gündoğan ve Biçerli, 2007: 82).

*“Ücret, ekonomik açıdan emeğin fiyatı, sosyal politika açısından emeğin geçim aracı, iş hukuku açısından emeğin bendeni ve fikri faaliyetlerinin karşılığıdır” (Gündoğan ve Biçerli, 2007: 82).

* “Ücret, emeğin piyasadaki fiyatı”dır (Aksu, 1993a: 35).

* “Ücret, emek [üretim] faktörünün piyasa fiyatıdır” (Aksu, 1993a: 35).

* “İşçilerin teknik bilgilerini ve enerjilerini işverenin emrine vermelerine karşılık elde ettikleri her türlü kazanç, ücreti oluştur[maktadır]” (Aksu, 1993a: 35).

Kuşkusuz bu tanımlamalar daha da arttırılabilir. Ancak, dikkat edilirse tanımlamalarda bazı kavramlar ön plana çıkmaktadır. Bunlar,

*Maliyet,

*Fiyat,

*Gelir'dir.

Bu nedenle, ücret kavramı üzerinde durulurken, bu üç kavram dikkate alınarak inceleme yapılmalıdır. Dolayısıyla, sadece maliyet, sadece fiyat ya da sadece gelir üzerinden yapılacak bir inceleme ücret kavramının çok boyutlu özelliğinin dikkatten kaçırılmasına neden olacaktır.

1. 2. Ücretin Fonksiyonları Nelerdir?

Ücretin, yukarıda da belirtildiği gibi, başta maliyet, fiyat ve gelir olmak üzere bazı noktalarda büyük bir etkisi bulunmaktadır. Bu noktaları biraz daha genişletirsek ücretin gelir, üretim, firma ve milli ekonomi üzerinde doğrudan etkisinin bulunduğu görülmektedir. Ücretle ilgili çalışmalar genel olarak ücretin etkilediği bu unsurlar üzerinde durmaktadır. Kuşkusuz bu

fonksiyonların anlaşılması ücret konusundaki tartışmaların da daha iyi anlaşılmasını sağlayacaktır.

1. 2. 1. Ücret ve Gelir

Günümüz toplumlarında bireylerin geçimlerini sağlamak için belirli düzeyde bir gelire sahip olmaları gerekmektedir. Bireylerin çeşitli kaynaklardan elde ettikleri gelirleri bulunmaktadır. Örneğin, bir ev sahibi kira geliri ile geçinebilmekte ya da bir girişimci elde ettiği kar ile geçimini sağlamaktadır. Bugün toplumun büyük bir çoğunluğunu oluşturan grup ise ücretli çalışanlardır. Diğer bir deyişle toplumun büyük bir bölümünün gelir kaynağı ücrettir. “Gelir, insan ihtiyaçlarını tatmin eden bir araç olduğundan kişinin tüketim seviyesini ve buna bağlı olan hayat standardını, hatta onun tasarruf gücünü tayin etmektedir. O halde, böyle bir gelirle, emeğini kiralama yoluyla sağlayan kişinin sahip olduğu ücretin büyüklüğü arasında sıkı bir bağlantı vardır” (Aksu, 1993a: 39).

1. 2. 2. Ücret ve Üretim

Belirli bir ekonomide üretim faaliyetlerinin sürdürülebilmesi için, genel olarak kabul gören görüşe göre, emek, doğal kaynak, girişimci ve sermayedarın bir araya gelmesi gerekmektedir. Bu üretim faktörleri, ekonomik faaliyetlerini belirli bir düzeyde gelir elde etmek için sürdürmektedir. Emek faktörünün geliri de ücret olduğundan ücret ve üretim arasında güçlü bir ilişkinin bulunduğu açık bir biçimde ortaya çıkmaktadır (Aksu, 1993a: 39).

1. 2. 3. Ücret ve Firma

Ekonomik yaşam içerisinde faaliyet gösteren firmaların ulaşmak istedikleri birinci hedefleri kar elde etmektir. Bir firmanın kar elde edebilmesi için de gelirlerinin giderlerinden fazla olması gerekir. Firmada çalışanların ücretleri de firma açısından bir maliyet, diğer bir deyişle gider olduğundan, ücret firmanın karlılığını doğrudan etkileyen bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır (Aksu, 1993a: 39).

1. 2. 4. Ücret ve Milli Ekonomi

“Milli ekonomi açısından ücret, bir yandan emek arzını ve toplam talebi, diğer yandan emek talebini ve toplam arzı tayin etmektedir. Ücretin kullanılması ise milli ekonomideki toplam

tüketim, toplam tasarruf ve toplam yatırımları etkilemektedir. Bunlardan dolayı ücret seviyesindeki değişimler ekonomik konjonktürü, büyüme hızını ve iktisadi ve sosyal refahın dağılımını doğrudan doğruya etkilemektedir” (Aksu, 1993a: 39).

1. 3. Ücret Farklılıklarının Nedenleri

Uygulamada ücretlerin aynı olmadığı, ücretlerin değişik nedenlerden dolayı birbirlerinden farklılıklar gösterdiği görülmektedir. Ücret farklılıklarına çeşitli kaynaklarda, ücretlerin yapısı adı da verilmektedir. Ücret farklılıklarının nedenleri klasik bir yaklaşımla 5 ana başlık altında toplanabilir. Bu başlıklar kısaca şu şekildedir (Zaim, 1992: 200-204):

1. Kişiler arası ücret farkları,
2. İşletmeler arası ücret farkları,
3. Coğrafi ücret farkları,
4. Vasıf-ücret farkları,
5. İşkolları arasında ücret farkları.

1.3.1.Kişiler arası ücret farkları

Kişiler arası ücret farkları tanımı aynı işi, aynı verimle yapan ve aynı niteliklere sahip işçiler arasında görülen ücret farklılığını ifade etmektedir. Bu farklılığın en önemli nedeni subjektif (ya da irrasyonel) özelliklerin dikkate alınmıyor olmasıdır. Özellikle cinsiyet, ırk, din, etnik köken gibi bir çok unsurun, aynı işi aynı nitelikle yapan işçiler arasında, ne yazık ki, ücret farklılıklarının ortaya çıkmasına neden olduğu görülmektedir.

1.3.2.İşletmeler arası ücret farkları

İşletmeler arası ücret farkları tanımı aynı iş piyasası ve işkolunda olup aynı mal ve hizmetleri üreten işletmelerin farklı ücretler ödemesini ifade etmektedir. Bu farklılıkların bir bölümü değişik ücret sistemlerinin uygulanmasından ve ücretlerin toplu pazarlık çerçevesinde belirlenmesinden kaynaklanmaktadır. Bazı firmalar zamana göre ücret ödemek yerine parça başı ücret ve/veya primli ücret ödemeyi tercih etmektedir. Diğer yandan, işçi sendikasının pazarlık gücü de işletmeler arasında ücret farklılıklarına neden olabilmektedir. Diğer yandan, işletmelerin üretim tekniklerinin farklı olması, işletmenlerin pazar payları, ücret ödeme

güçlerinin ve işletmenin büyüklüğü de işletmeler arası ücret farklarına neden olan unsurlar arasında sayılabilir.

1.3.3.Coğrafi ücret farkları

Coğrafi ücret farkları tanımı, aynı ülke sınırları içerisinde farklı coğrafi bölgelerde farklı ücretlerin ödenmesini ifade etmektedir. Coğrafi ücret farklarının nedenleri arasında, bölgenin nüfus miktarı ve bu nüfusun vasıf düzeyi, bölgenin gelişmişlik düzeyi ve bölgenin yaşam standardı ile geçim düzeyi sayılabilir. Bölgenin nüfus miktarı ve bu nüfusun vasıf düzeyi emek arzını belirleyen başlıca faktör olarak kabul edilebilir. Bölgenin gelişmişlik durumu da işletmelerin bu bölgelere yatırım yapmaları konusunda etkili olan bir unsurdur. Bir bölgenin alt yapısı uygun olduğunda işletmeler bu bölgelere yatırım yapmayı tercih etmektedirler. Az sayıda işletme emek talebinin de düşük olmasına yol açacağından, ücretlerin de düşük bir düzeyde gerçekleşmesine neden olacaktır. Tam tersi bir durumda ise, emek arzından fazla olan emek talebi ücretlerin daha yüksek bir düzeyde belirlenmesini sağlayacaktır. Diğer yandan bölgedeki yaşam standardı ile geçim düzeyi de ücretlerin belirlenmesinde etkin bir rol oynayabilmektedir. Konut, ulaşım, yiyecek gibi zorunlu ihtiyaçların yüksek bedeller karşılığında elde edilebildiği bölgelerdeki işgücü, belirli bir düzeyin altındaki ücretleri kabul etmeyecektir. Oysa, zorunlu ihtiyaçların daha düşük bedellerle elde edilebildiği bölgelerdeki işgücü, diğer bölgelere göre daha düşük düzeylerdeki ücretleri kabul edebilmektedir.

1.3.4.Vasıf-ücret farkları

Vasıf-ücret farkları tanımı, işçilerin vasıf derecelerine göre farklı ücret almalarını ifade etmektedir. İşgücü, genel kabul görmüş bir yaklaşıma göre 3 temel vasıf derecesine sahiptir. Bunlar,

1. Vasıflı,
2. Yarı-vasıflı,
3. Vasıfsız

Vasıflı işgücü, belirli bir konuda uzmanlaşmış ve yaptığı iş konusunda yetkin olarak kabul edilen işgücünü ifade etmektedir. Vasıflı işgücü, diğer vasıf derecelerine oranla işgücü piyasasında daha az bulunan bir grubu oluşturmaktadır. Dolayısıyla, emek arzı ve emek talebi arasındaki etkileşim, çoğunlukla, bu işgücü lehine sonuçlar doğurmaktadır. Vasıflı emek arzının çoğunlukla vasıflı emek talebine göre daha az olması nedeniyle, işverenler verim

düzeyleri daha yüksek olduğundan vasıflı işgücünü elde edebilmek için diğer vasıf derecelerine göre önemli ölçüde daha yüksek ücret verme eğilimindedirler.

Yarı-vasıflı işgücü, yaptığı iş konusunda tam bir yetkinliğe sahip olmayan, yaptığı işi çoğunlukla temel düzeyde bilen ya da bir işin belirli bazı unsurlarını yapma konusunda uzmanlaşmış bir vasıf düzeyine sahiptir.

Vasıfsız işgücü, herhangi bir mesleki bilgiye sahip olmayan, bu konuda eğitim almamış işgücünü ifade etmektedir. Bu özelliğinden dolayı vasıfsız işgücü, işgücü piyasasında en fazla rastlanan işgücünü grubunu oluşturmaktadır. Bu nedenle, vasıfsız işgücünün emek arzı bu işgücüne olan emek talebinden daha yüksek olduğundan, işverenler vasıfsız işgücüne kolaylıkla daha düşük ücretler verebilmektedir.

1.3.5.İşkolları arasındaki ücret farkları

İşkolları arasındaki ücret farkları tanımı, mal ve hizmet üreten farklı işkollarındaki farklı ücret uygulamalarını ifade etmektedir. İşkolları arasındaki ücret farklarının önemli nedenleri arasında, işkollarının üretim biçimleri (emek yoğun / sermaye yoğun), bu mal ve hizmetlere olan talep, bu işlerin vasıf gerektirip gerektirmediği, emek arzının düzeyi sayılabilmektedir.

Uygulamalar

--

Uygulama Soruları

--

Bu Bölümde Ne Öğrendik Özeti

Bölüm Soruları

1. Ücret kavramını açıklamak neden kolay değildir?
2. Ücret sadece işçi ve işverenleri ilgilendirir. **Bu ifade doğru mudur? Neden?**
3. Ücret konusu birçok bilim dalının incelem konusudur. **Neden?**
4. Cinsiyete bağlı ücret farklılığı rasyonel bir farklılıktır. **Bu ifade doğru mudur? Neden?**
5. Sibiry'a'da çalışan işçilere daha yüksek ücretler verilmesi normal olarak kabul edilmesi gereken bir durumdur. **Bu ifade doğru mudur? Neden?**

Cevaplar


1), 2), 3), 4)... , 5)... , 6)..., 7)..., 8)..., 9)...10) ...

2. VERİMLİLİK NEDİR? VERİMLİLİK NASIL ÖLÇÜLÜR?

Bu Bölümde Neler Öğreneceğiz?

- 2.1.**
- 2.2.**
- 2.3.**

Bölüm Hakkında İlgi Oluşturan Sorular



Bölümde Hedeflenen Kazanımlar ve Kazanım Yöntemleri

Konu	Kazanım	Kazanımın nasıl elde edileceği veya geliştirileceği

Anahtar Kavramlar

--

Giriş

Verimlilik kavramı, tıpkı ücret kavramı gibi günlük dilde sıklıkla kullanılan ancak üzerinde farklı yaklaşımların bulunduğu bir kavramdır. Elde bulunan kaynaklardan optimum düzeyde çıktı almak anlamına gelen verimlilik, etkinlik ve etkililik kavramlarıyla çoğunlukla karıştırılmakta ve birbirlerinin yerine kullanılmaktadır.

Verimlilik kavramı ücret kavramıyla yakından ilişkilidir. Çünkü işletmeler ve dolayısıyla işverenler uygulanacak ücret tiplerini ve buna bağlı olarak ücret politikalarını belirlerken işçinin verimliliği üzerinden hareket etmektedirler. Dolayısıyla, bir işveren ödemeye razı olduğu ücretle ilgili analizlerini ücretin genel maliyetler içerisindeki yeri, diğer üretim faktörlerine oranı ve emeğin üretim içindeki yerine göre ücreti belirlemektedir ve bunun için farklı yöntemler kullanmak suretiyle verimliliği ölçmektedir.

2.1. Verimlilik Nedir?

Verimlilik (prodüktivite) kavramının da, tıpkı ücret kavramında olduğu gibi, içeriğinin muğlak olduğu görülmektedir (Aksu, 1993a: 3). Bunun nedeni, yine farklı bilim disiplinlerinin farklı verimlilik tanımlarının olması ve konuya farklı açılardan yaklaşımlarıdır.

Gerçekten, konu ile ilgili araştırmalar ve bu konuda yayınlanmış çalışmalar incelendiğinde, yaklaşımlar arasında önemli farklılıkların olduğu görülmektedir. Kuşkusuz bu farklılıkların önemli bir nedeni, farklı disiplinlerin farklı konuları inceliyor olmasıdır.

Verimlilik kavramı ile ilgili farklı yaklaşımların bulunmasının bir diğer nedeni, verimlilik kavramının zaman zaman yakın kavramlarla karıştırılması ve bu kavramların birbirlerine karıştırılmasıdır. Verimlilik kavramı yerine kullanılan diğer kavramlar arasında etkinlik ve etkililik kavramları öncelikle dikkat çekmektedir. “Verimlilik, elde bulunan kaynaklardan optimum çıktının sağlanması, etkililik ise, kaynakları en iyi şekilde değerlendirerek mümkün olan en iyi sonucun alınması” ve etkinlik ise bir girdi-çıktı mekanizması aracılığı ile işleri doğru yapabilme kabiliyeti”ni ifade etmektedir (Yükçü ve Atağan, 2009: 1-2).

Konunun daha iyi anlaşılabilmesi için aşağıda yer alan Tablo 1’i incelemek gerekir.

Tablo 1. Verimlilik ve Diğer Kavramlar Arasındaki Ayrım

KAVRAM	ANLAM
Verimlilik	Elde bulunan kaynaklardan optimum çıktı sağlanması
Etkililik	Elde bulunan kaynakları en iyi şekilde değerlendirerek mümkün olan en iyi sonucun alınması

Etkinlik	Bir girdi-çıktı mekanizması aracılığı ile işleri doğru yapabilme kabiliyeti
----------	---

Kaynak: Yükçü ve Atağan, 2009: 1-2'den yararlanılarak hazırlanmıştır.

Tablo 1'de de açık bir biçimde görüleceği gibi verimlilik bir kaynak kullanımı sorunudur. Diğer bir deyişle verimlilik, kaynakların ne kadar etkin bir biçimde kullanıldığı ile ilgilidir. Buradan hareketle verimliliğin üretimde kullanılan kaynakların elde edilen ürün miktarı ve bu ürün miktarının ekonomik değeri arasındaki ilişkiyi tanımlamak için kullanıldığını rahatlıkla söyleyebiliriz. Bu açıklamada dikkat edilmesi gereken nokta verimliliğin hem fiziki hem de değer bakımından dikkate alınması gereken bir kavram olduğudur (Zaim, 1992: 235). Gerçekten çok sayıda ürün üretmek tek başına verimlilik göstergesi olarak kabul edilmemelidir, çünkü üretilen bu ürünlerin ekonomik anlamda değerleri de kaynakların verimli kullanılıp kullanılmadığının bir ölçüsüdür. Bu nedenle verimlilik aynı zamanda bir nitelik ve nicelik konusudur (Yükçü ve Atağan, 2009: 5).

2.2. Verimlilikte Nitelik Ve Nicelik Unsurlarının Önemi

Nitelik ve nicelik unsurlarının verimlilik üzerindeki etkisinin daha açık bir biçimde anlaşılabilmesi için tablo 2'de yer alan örneği incelemek yararlı olacaktır:

Tablo 2. Verimliliğin Nitelik ve Nicelik Açısından Değerlendirilmesine Örnek 1

ÜRÜN	HARCANAN KAYNAK DEĞERİ (TOPLAM TL)	ELDE EDİLEN ÜRÜN MİKTARI (TON)	PİYASA DEĞERİ (KİLO /TL)	ELDE EDİLEN GELİR (TL)	ELDE EDİLEN NET GELİR (TL)
A	1.000	1	5	5.000	4.000
B	1.000	2	2	4.000	3.000
C	1.000	0,5	8	4.000	3.000

1 dönüm arazide 1 ton A ürünü ya da 2 ton B ürünü ya da 0,5 ton C ürünü yetiştirilebilmektedir. A ürününün kilosunun piyasada satış değeri 5 TL, B ürününün kilosunun piyasada satış değeri 2 TL, C ürününün kilosunun piyasada satış değeri 8 TL olarak verilmiştir. Her üç ürünün

üretilmesi için gerekli olan kaynak eşittir. Nicelik olarak çiftçinin üretilen ürün miktarı daha fazla olduğundan B ürünü yetiştirmeyi tercih etmesi ya da nitelik olarak çiftçinin piyasa değeri daha fazla olan C ürünü yetiştirmeyi tercih etmesi ilk bakışta anlamlı gelebilir. Ancak dikkat edilirse A ürünün üretilmesi ile çiftçi daha çok gelir elde edebilecektir. Bu nedenle çiftçinin sadece nitelik ve sadece nicelik unsurlarını değil, hem nitelik hem de nicelik unsurlarını dikkate aldığında A ürünü yetiştirmekten yana tercihte bulunacağını rahatlıkla söyleyebiliriz.

Bununla birlikte, eğer ürünlerin yetiştirilmesinde harcanan kaynakların farklı olduğu bir durum söz konusu ise, çiftçi bu durumu da dikkate almak durumunda kalacaktır. Bu durumu Tablo 3'te yer alan örnek 2 ile açıklayabiliriz.

Tablo 3. Verimliliğin Nitelik ve Nicelik Açısından Değerlendirilmesine Örnek 2

ÜRÜN	HARCANAN KAYNAK DEĞERİ (TOPLAM TL)	ELDE EDİLEN ÜRÜN MİKTARI (TON)	PİYASA DEĞERİ (KİLO /TL)	ELDE EDİLEN GELİR (TL)	ELDE EDİLEN NET GELİR (TL)
D	500	1	10	10.000	9.500
E	2.000	1,5	8	12.000	10.000
F	4.000	2	6,5	13.000	9.000

Tablo 3'te yer alan örnek 2 incelendiğinde yine sadece nitelik ya da nicelik unsurlarına bakmanın çiftçiyi doğru sonuca götürmeyeceği açıktır. Aynı zamanda tek başına elde edilen gelire bakmak da çiftçinin doğru tercihte bulunmasını engelleyecektir. Ancak çiftçi, harcanan kaynak değeri ile elde edilen geliri karşılaştırdığında, en fazla net geliri elde edeceği tercihte bulunacaktır. Bu ürün de D ürünüdür.

Her iki örnekte de görüldüğü gibi, verimliliğin hesaplanmasında dikkate alınması gereken bir çok unsur bulunmaktadır.

2. 3. Verimlilik Ölçüm Yöntemleri

Daha önce de belirtildiği gibi, verimlilik kavramının açıklanması ile ilgili birçok görüş bulunmakta ve bu görüş farklılıkları verimlilik üzerinde çalışmalarını sürdürenlerin konuya farklı açılardan yaklaşımlarından kaynaklanmaktadır.

Verimliliğin ölçülmesinde öncelikle amaç farklılıklarının bulunduğunu söylemek gerekir. Buna göre verimlilik ölçümlerinin yapılmasında ulaşılmak istenen önemli amaçlar şu şekildedir (Aksu, 1993: 9):

1. İşletme yönetimine bilgi verir.
2. Karlılığa göre daha açık bir ölçüt sağlar.
3. Firmaların performanslarını karşılaştırmayı sağlar.
4. Sektörün analiz edilmesini ve sektörle ilgili planlama yapılmasını sağlar.
5. Ücret politikasının belirlenmesini sağlar.

Verimliliğin ölçülmesinde dikkate alınan bir başka unsur ise, araştırmanın yapıldığı sahadır. Gerçekten, verimlilik analizleri mikro ölçekli yapılabileceği gibi, makro ölçekli olarak da yapılabilir. Verimlilik analizlerinin yoğun bir biçimde kullanıldığı sahalar şu şekilde özetlenebilir (Aksu, 1993: 13):

1. İşletmenin tamamı ya da işletmenin belirli bölümleri.
2. Belirli bir işkolu.
3. Belirli bir sektör.
4. Genel olarak belirli bir ekonomi içinde.

Verimliliğin ölçülmesinde dikkate alınan bir başka unsur ise, verimlilik analizlerinin kapsamı ve türleridir. Buna göre verimlilik analizleri belirli bir üretim faktörü için yapılabileceği gibi, belirli birkaç üretim faktörü ya da üretim faktörlerinin tamamı için de verimlilik analizi yapılabilmektedir (Yükçü ve Atağan, 2009: 5):

Tablo 4. Verimlilik Türleri

VERİMLİLİK TÜRÜ	FORMÜL	ÖRNEK
Kısmi Verimlilik	Çıktı / Tek Bir Girdi	Çıktı / İşgücü
Çoklu Faktör Verimliliği	Çıktı / Birden Fazla Girdi	Çıktı / İşgücü + Makina
Toplam Verimlilik	Çıktı / Tüm Girdiler	Çıktı / İşgücü + Makine + Sermaye + Hammadde + Enerji

Kaynak: Yükçü ve Atağan, 2009: 5.

Tablo 4'te yer alan verimlilik türleri açısından değerlendirilirse işletmelerin ve dolayısıyla işverenlerin verimliliği dikkate alınırken konuya çok boyutlu olarak yaklaşacakları açıktır. Verimlilik ayrıca ölçülebildiği için objektif bir kriter olarak da görülmektedir (Işığışık, 2011: 132). Dolayısıyla işletmeler verimliliği tüm girdiler açısından yaklaşacakları gibi, birden fazla girdi ve tek bir girdi üzerinden ele almaktadırlar. Bu durumu konumuz açısından değerlendirirsek işletmeler bütün maliyet kalemlerinin yanı sıra kaçınılmaz olarak işgücü maliyetlerini de dikkate almak zorundadır. İşgücü maliyetinin de en önemli unsuru ücrettir. Ne var ki, ücret tek başına işgücü maliyetini oluşturmamaktadır. Daha sonraki bölümlerde de değinileceği gibi ücret yanında işgücü maliyetini oluşturan başkaca unsurlar da bulunmaktadır.

Uygulamalar

--

Uygulama Soruları

--

Bu Bölümde Ne Öğrendik Özeti

Bölüm Soruları

1. Verimlilik kavramı yerine kullanılabilecek kavramlardan biri etkinliktir. **Bu ifade doğru mudur? Neden?**
2. Verimlilik analizlerinde sadece fiziki unsurlara bakmak gerekir. **Bu ifade doğru mudur? Neden?**
3. Kısmi verimlilik hesaplanırken, birden fazla girdi dikkate alınarak hesaplama yapılır. **Bu ifade doğru mudur? Neden?**
4. Bir çiftçinin o yıl patatesin piyasada satış fiyatının yüksek olması nedeniyle bir sonraki yıl patates yeşirtme kararı alması doğru bir tercihte bulunduğunu gösterir mi? **Neden?**
5. Bir firma, çalışan işçilerinin verimliliğini hesaplamak istiyor. **Bu iş için uygulaması gereken verimlilik ölçüm yöntemi hangisidir?**

Cevaplar

1) ..., 2) ..., 3) ..., 4) ..., 5) ...

3. ÜCRET TEORİLERİ NELERDİR? TOPLUM VE İŞLETME AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

Bu Bölümde Neler Öğreneceğiz?

3.1.

3.1.1.

3.1.2.

3.1.3.

3.1.4.

3.1.5.

3.2.

Bölüm Hakkında İlgi Oluşturan Sorular



Bölümde Hedeflenen Kazanımlar ve Kazanım Yöntemleri

Konu	Kazanım	Kazanımın nasıl elde edileceği veya geliştirileceği

Anahtar Kavramlar

--

Giriş

Ücret konusunda birçok teori geliştirilmiştir. Ücret kavramının açıklanmasındaki farklılıklar farklı ücret teorilerinin doğmasına neden olmuştur. Diğer yandan, ücret teorilerinin farklılığının bir nedeni, bu teorilerin ortaya atıldığı dönem koşullarının ve düşünce yapısının etkisinde kalmış olmasıdır.

Ücret teorileri temel olarak iki ana grupta incelenmektedir: Klasik ücret teorileri ve modern ücret teorileri.

Klasik ücret teorileri fizyokratların ileri sürdüğü doğal ücret teorisi, klasik dönem iktisatçıları ve liberal düşünürler tarafından ileri sürülen ücret fonu teorisi ve Karl Marx tarafından ileri sürülen görüşlere dayanan artı değer teorisinden oluşmaktadır.

Modern ücret teorileri ise, ücretlerin belirlenmesinde verimliliğin esas olduğunu ileri süren görüşlere dayanan marjinal verimlilik teorisi, piyasada tarafların pazarlık güçlerine bağlı olarak ücretlerin belirlendiğini ileri süren pazarlık teorisi, piyasanın sağlıklı bir biçimde işlemesi için ücretin gelir fonksiyonunu esas alarak tüketimi ön plana çıkartan satın alma gücü teorisi ve çalışanların motivasyonlarını arttırmak ve böylelikle verimliliklerini yükseltmek amacıyla ücretlerin bir araç olarak kullanılması gerektiğini ileri süren etkin ücret teorilerinden oluşmaktadır.

3.1. Ücret Teorileri Nelerdir?

Ücret kavramının tanımlanmasında da görülebileceği gibi birbirinden farklı yaklaşımların bulunması, zaman içerisinde birbirlerinden farklı ücret teorilerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu teorilerin genel itibariyle Klasik ve Modern Ücret teorileri şeklinde iki ana başlık altında sınıflandırılabilirler görülmektedir.

3.1.1. Klasik Ücret Teorileri

İktisat Biliminin gelişim kaydettiği 19. Yüzyılda ortaya çıkan ücret teorileri “klasik ücret teorileri” olarak nitelendirilmektedir. Bu ayrıma göre klasik ücret teorileri, “Doğal Ücret Teorisi”, “Ücret Fonu Teorisi” ve Artı Değer (Artık Değer) Teorisi” olarak tanımlanmaktadır.

3.1.1.1. Doğal Ücret Teorisi

Doğal ücret teorisinin özünü Liberal düşünce oluşturmaktadır. Bu ücret teorisi iktisat biliminin bir bilim dalı olarak ortaya çıkmasıyla birlikte, 18. Yüzyılın sonraları ile 19. Yüzyılın başlarında ileri sürülen görüşlere dayanmaktadır. Doğal ücret teorisine göre, ücret çalışanların sadece fizyolojik ihtiyaçlarını değil, aynı zamanda da diğer ihtiyaçlarının da karşılanmasını sağlamalıdır. Diğer bir deyişle, doğal ücret teorisi, ücret kavramını sadece hayatta kalmayı sağlayan bir araç olarak değil, bunun ötesinde işlevleri olan bir araç olarak ele almıştır.

Bununla birlikte, doğal ücret teorisinin, Malthus’un Nüfus Teorisinin etkisinde kaldığı görülmektedir. Nüfus teorisinin bu yorumuna göre, ücret de emeğin bir fiyatı olarak arz talep kanunları çerçevesinde belirlenmektedir. Bu teorinin daha açık bir biçimde anlaşılabilmesi için, teorinin dayandığı iki kavramın açıklığa kavuşturulması gerekmektedir. Doğal ücret teorisine göre, emeğin doğal bir fiyatı ve bunun yanı sıra piyasa fiyatı bulunmaktadır. Doğal ücret teorisini savunanlara göre, arz talep kanununun bir sonucu olarak emeğin doğal fiyatı ile piyasa fiyatı arasında bir gerilim vardır. Bu görüşe göre, emeğin piyasa fiyatı emek arzının düşük ve emek talebinin bu arza göre yüksek olduğu dönemlerde yükselmekte, emek arzının yüksek ve emek talebinin bu arza göre düşük olduğu dönemlerde ise düşmektedir. Oysa, emeğin doğal fiyatı işgücünün zaruri (fizyolojik) ihtiyaçlarının yanı sıra sosyal ihtiyaçlarını karşılamaya yetecek ücret düzeyini ifade etmektedir. Dolayısıyla emeğin piyasa fiyatı, doğal fiyatının üzerinde kaldığı dönemlerde işgücünün aile yapısı da etkilenmekte ve daha kalabalık aileler oluşturabilmektedirler. Bunun sonucunda da, sonraki dönemde emek arzı yükselmekte ne var

ki, emek talebinden daha yüksek bir konuma ulaştığında emeğin piyasa fiyatı doğal fiyatının altına düşmekte, bu durum yine işgücünün aile yapısını etkileyerek ailelerin daha az nüfusa bakabilir hale gelmelerine yol açacaktır. Bunun sonucunda aile başına düşen çocuk sayısı azalacağından bir sonraki dönem emek arzı emek talebine göre daha az gerçekleşecek ve yine emeğin piyasa fiyatı doğal fiyatının üzerine çıkacaktır. Dolayısıyla, bu görüşü savunanlara göre, her ne kadar kısa dönemde ücrette emek arzı ve emek talebi nedeniyle dalgalanmalar yaşansa da, ücretlerin uzun vadede asgari geçim seviyesinin altına da düşürülmemesi gerekmektedir. Çünkü, uzun vadede nüfusun artıp artmayacağı ücretlerle yakından ilişkilidir. Eğer ücretler düşük olursa nüfus artışı azalacak, bunun sonucunda sonraki dönemlerde emek arzı azalacağından ücretler yükselecektir. Tam tersi bir biçimde, ücretler yüksek olduğunda nüfus artışı da yüksek olacak ve bunun sonucunda emek arzı fazlalaşacağından ücretler düşecektir. Oysa, bu görüşün sağlam temellere oturmadığı, 20. Yüzyılda meydana gelen gelişmeler sonucu anlaşılmıştır. Çünkü, özellikle Batı ülkelerinde artan nüfusun yanı sıra ücretler de, bu teorisin ileri sürdüğünün tam tersi bir biçimde, artış göstermiştir (Zaim, 1992: 176-177).

Kısacası, doğal ücret teorisi, nüfus artışını ücretlerle ilişkilendirme ve emek arz ve talebini klasik anlamdaki fiyat mekanizmasıyla belirleneceğini ileri sürmektedir.

3.1.1.2. Ücret Fonu Teorisi

Doğal ücret teorisi gibi, ücret fonu teorisi de, klasik iktisadın ve liberal düşüncenin ilk dönem teorilerine dayanan ve daha çok ücretlerin kısa dönemli olarak değişimlerini incelemeyi amaç edinen bir teoridir. Ücret fonu teorisinin temel varsayımı, işverenlerin işgücü temin etmek için belirli toplam bir fonu dikkate aldıkları ve bu fon çerçevesinde işgücü talebinde bulduklarıdır. Dolayısıyla, işverenlerin üretim maliyetlerini hesaplariken işgücü maliyeti sabit olarak kabul edildiğinden, ücretler yükseldiğinde daha az, ücretler düştüğünde ise daha çok işgücü talebinde bulunacaklardır. Bu teoriye getirilen en önemli eleştiri, işverenlerin maliyetleri sabit olarak ayarlamadıklarının gözden kaçırılmasıdır (Zaim, 1992: 178). Gerçekten, işverenin ücretleri ödemek için kullandığı para miktarı ile işgücü hacmini sabit olarak kabul etmek mümkün değildir. Zira, her ikisi de belirli ölçüler çerçevesinde esnektir (Gündoğan ve Biçerli, 2007: 85).

3.1.1.3. Artı Değer Teorisi

Artı Değer Teorisi (Bazı yazarlar tarafından Artık Değer Teorisi olarak da isimlendirilmektedir), Karl Marx tarafından geliştirilen teorilere dayanmaktadır. Marx'a göre, asıl üretim gücü olan işgücüne hak ettiğinden daha az ücret verilmesi, sermayedarın elinde artı bir değer oluşmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla, bu teori işverenlerin işgücünü sömürdüğü tezine dayanmaktadır (Zaim, 1992: 179 – 181). Bu teoriye göre, işgücü ürettiği ürünün asıl değerini veren üretim unsurudur ve kendisine yapılan ödemenin karşılığını sağladıktan sonra çalışmaya devam etmesi artı değeri oluşturmaktadır. Bu teorinin de sonuçta doğal ücret teorisine dayandığı çünkü ücretlerin belirli bir seviyeyi geçemeyeceği düşüncesinin esas alındığı görülmektedir. Oysa, 20. Yüzyılla birlikte özellikle Batı ülkelerinde ücretlerin reel bir biçimde arttığı görülmektedir (Gündoğan ve Biçerli, 2007: 86).

3.1.2. Modern Ücret Teorileri

Klasik ücret teorilerine getirilen eleştirilerden sonra, 20. Yüzyılda bir çok ücret teorisi daha geliştirilmiştir. Modern ücret teorileri adı verilen bu teorilerden özellikle marjinal verimlilik teorisi, pazarlık teorisi, satın alma gücü teorisi ve etkin ücret teorisi ön plana çıkmaktadır.

3.1.2.1. Marjinal Verimlilik Teorisi

Marjinal Verimlilik Teorisi, 19. Yüzyılın sonlarında ortaya çıkmış ve 20. Yüzyılın başlarında olgunlaşmış bir dizi teorinin ve düşünce akımının sonucu olarak görülmektedir. “Teori, günümüzde de üzerinde en çok durulan ücret teorilerinden birisidir. Nitekim ücret düzeyini işçinin üretiminin, yani verimliliğinin belirlediğini öne süren bu Teori, bazı eksikliklerine rağmen, uzun ya da kısa dönemde, ücret düzeyinin oluşumunu en iyi açıklayan teorilerden biri olarak kabul edilmektedir (Işığışık, 2011: 85). Kısacası, Marjinal Verimlilik Teorisinin esas aldığı düşünce, işgücünün verimliliğinin yine kendi ücret seviyesini belirlediğidir. Bu özelliği nedeniyle Marjinal Verimlilik Teorisi gerçekçi temellere dayanan bir teori olarak nitelendirilebilir. Çünkü, işveren işgücü kendisine değer kattığı sürece emek arzına devam edecektir. Böylelikle, işyerine dahil olan son işçinin sağladığı değer ücretlerin belirlenmesine yardımcı olacaktır. Bu teorinin dayandığı temel varsayımlar şu şekilde özetlenebilir (Gündoğan ve Biçerli, 2007: 87):

- “İşverenler ilave emek birimlerini gerektirecek olası verimlilik artışını peşinen ölçebilirler,

- İşverenler arasında emek temini konusunda tam ve mutlak bir rekabet vardır. Eğer bu olmazsa, emeğe verimliliğinin altında ücret ödenir,
- İşçiler marjinal verimliliğin ne olduğu bilebilirler,
- İşçiler arasında piyasada tam ve mutlak bir rekabet vardır,
- Emek ve sermayenin hareketliliği tamdır,
- Bütün işçiler iş bulabilir ve istihdam edilebilirler,
- Sermayenin tamamı kullanılmaktadır”.

Her ne kadar bu teori, gerçekçi bir teori olarak tanımlanmış olsa da, teorinin dayandığı temel düşüncenin bir çok iktisatçı tarafından da eleştirildiği görülmektedir. Bu eleştiriler 4 temel noktada yoğunlaşmaktadır. Bu eleştirilere göre,

- Marjinal verimliliğin ölçülmesi, özellikle son dönemde gittikçe daha karmaşık hale gelen üretim biçimlerinde oldukça güç ve neredeyse imkânsızdır.
- Firmalar her zaman karlarını maksimum kılmak için çaba göstermeyebilirler.
- Emek ve sermaye arasındaki ikame etkisi her üretim biçimde açık değildir.
- Ücretler ve verimlilik arasındaki ilişkinin bazı durumlarda açık olmaması dikkate alınmamaktadır (Gündoğan ve Biçerli, 2007: 87).

3.1.2.2. Pazarlık Teorisi

Pazarlık teorisi, ücretlerin işçi ve işverenler arasında yapılan ücret pazarlığı sonucunda elde edildiği varsayımına dayanmaktadır. Bu teoriye göre ücretler yapılan pazarlık sırasında tarafların kabul edebileceği en yüksek ve en düşük ücret seviyeleri arasında belirlenmektedir. Teoriye göre işçiler bekledikleri en yüksek ücret düzeyinden pazarlığa başlarken, işverenler de en düşük seviyeden pazarlığa başlamakta ve böylelikle ücretler tarafların sahip oldukları pazarlık gücüne göre bu iki seviye arasındaki bir noktada belirlenmektedir. Bununla birlikte, pazarlık teorisi de bazı noktalarda eleştirilmektedir. Bu teoriye getirilen eleştiriler şu şekilde özetlenilir (Gündoğan ve Biçerli, 2007: 87 – 88):

- Pazarlık teorisi kısa dönemdeki ücret düzeylerini açıklamak için uygun olmakla birlikte uzun dönemdeki ücret düzeylerini açıklamak için yetersiz kalmaktadır.
- Alt ve üst limitin nasıl belirlendiği belirsizdir. Çünkü, işverenin kabul edebileceği üst limiti belirleyen, işletmenin kazanç durumu, işletmenin piyasadaki konumu, işletmenin rakiplerinin sayısı ve gücü, diğer maliyet unsurları gibi bir çok değişken varken, işçilerin kabul edebilecekleri en alt düzeyin belirlenmesinde de etkisi bulunan, işçilerin

kabul edebilecekleri en az yaşam standardı, sendikaların grevlerin maliyetlerini karşılayabilme gücü gibi bir çok değişen vardır.

3.1.2.3. Satınalma Gücü Teorisi

Bu teorinin dayandığı esas görüş, ücretlerin çalışanlar açısından gelir olması ve çalışanlar ile bu kişilerin bakma yükümlü oldukları kişilerin bu gelir ile harcamalarını karşıladıklarıdır. Diğer bir deyişle, çalışanlar ve aileleri, elde edilen ücret geliri ile geçimlerini sağlamakta ve zorunlu ihtiyaçlarını bu gelire sağlamaktadırlar. Bu teoriye göre, ücretlerin yüksek olması talebi arttırmakta, talebin artması da yeni yatırımların yapılmasını sağlamakta ve böylelikle ekonomi canlanarak yeni iş imkânları sağlamaktadır. Kısacası, yüksek ücretler ekonomik büyümeyi desteklemektedir. Dolayısıyla, yine aynı teoriye göre, düşük ücretler talebin azalmasına neden olmakta, bunun sonucunda da ekonomi daralmakta ve işsizlik sorununun şiddetlenmesine neden olmaktadır. Bu teorinin varsayımı bir noktaya kadar doğrudur. Ancak, teori uluslararası ticareti ve buna bağlı olarak da küreselleşmeyi dikkate almamaktadır. Çünkü, verimlilikle desteklenmeyen ücret artışları ülkelerin dış ticaret dengesini bozabilecektir (Gündoğan ve Biçerli, 2007: 88).

3.1.2.4. Etkin Ücret Teorileri

Bu teorinin dayandığı temel görüş, işçilere optimum noktada ücret verilmesidir. Etkin ücret teorisinin marjinal verimlilik teorisinin bir eleştirisi olarak ortaya çıktığını da ileri sürmek mümkündür. Çünkü, marjinal verimlilik teorisi verimliliğin ücretleri etkilediğini ileri sürerken, etkin ücret teorileri ücretlerin verimliliği etkilediğini ileri sürmektedir. Dolayısıyla, etkin ücret teorilerine göre, ücretler ilk olarak maliyetleri yükseltse de, uygun bir ücret ile bu etki kısa sürede kaybolacak ve verimliliği arttırarak kısa bir süre sonra olumlu etki göstermeye başlayacaktır. Etkin ücret teorileri dört temel unsur çerçevesinde ortaya konulmuştur: Beslenme, İşçi Devri, Seçim ve Motivasyon (Gündoğan ve Biçerli, 2007: 88-89):

Beslenme unsuru basitçe, iyi ücret alan işçinin daha iyi besleneceği ve bunun da işçinin verimliliğini yükselteceği esasına dayanır. İşçi devri unsuru ise, iyi ücretlerin işçilerin o işyerinde kalmaya devam edeceği, böylelikle işçi devrini azaltacağı ve bunun sonucunda da hem nitelikli işçilerin elde tutulması hem de yeni işçi bulup onu işe alıştırma maliyetinin azaltılması yoluyla verimliliğin sağlanacağını ifade etmektedir. Seçim unsuru ise nitelikli işgücünün elde tutulması ve yeni işgücü temin edilirken, nitelikli işgücünün o işletmeyi tercih

etmesi sonucunu doğuracağını göstermektedir. Motivasyon unsuru ise işçilerin, bu cazip ücretler nedeniyle işyerine bağlılıklarının artacağı ve herhangi bir huzursuzluk yaşamadıkları için işlerini daha özenli yapacakları görüşüne dayanmaktadır (Gündoğan ve Biçerli, 2007: 89).

Ücret kavramının tanımlanmasında da görülebileceği gibi birbirinden farklı yaklaşımların bulunması, zaman içerisinde birbirlerinden farklı ücret teorilerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu teorilerin genel itibarıyla Klasik ve Modern Ücret teorileri şeklinde iki ana başlık altında sınıflandırılabilirler görülmektedir.

3.1.1. Klasik Ücret Teorileri

İktisat Biliminin gelişim kaydettiği 19. Yüzyılda ortaya çıkan ücret teorileri “klasik ücret teorileri” olarak nitelendirilmektedir. Bu ayırma göre klasik ücret teorileri, “Doğal Ücret Teorisi”, “Ücret Fonu Teorisi” ve Artı Değer (Artık Değer) Teorisi” olarak tanımlanmaktadır.

3.1.1.1. Doğal Ücret Teorisi

Doğal ücret teorisinin özünü Liberal düşünce oluşturmaktadır. Bu ücret teorisi iktisat biliminin bir bilim dalı olarak ortaya çıkmasıyla birlikte, 18. Yüzyılın sonraları ile 19. Yüzyılın başlarında ileri sürülen görüşlere dayanmaktadır. Doğal ücret teorisine göre, ücret çalışanların sadece fizyolojik ihtiyaçlarını değil, aynı zamanda da diğer ihtiyaçlarının da karşılanmasını sağlamalıdır. Diğer bir deyişle, doğal ücret teorisi, ücret kavramını sadece hayatta kalmayı sağlayan bir araç olarak değil, bunun ötesinde işlevleri olan bir araç olarak ele almıştır.

Bununla birlikte, doğal ücret teorisinin, Malthus’un Nüfus Teorisinin etkisinde kaldığı görülmektedir. Nüfus teorisinin bu yorumuna göre, ücret de emeğin bir fiyatı olarak arz talep kanunları çerçevesinde belirlenmektedir. Bu teorinin daha açık bir biçimde anlaşılabilmesi için, teorinin dayandığı iki kavramın açıklığa kavuşturulması gerekmektedir. Doğal ücret teorisine göre, emeğin doğal bir fiyatı ve bunun yanı sıra piyasa fiyatı bulunmaktadır. Doğal ücret teorisini savunanlara göre, arz talep kanununun bir sonucu olarak emeğin doğal fiyatı ile piyasa fiyatı arasında bir gerilim vardır. Bu görüşe göre, emeğin piyasa fiyatı emek arzının düşük ve emek talebinin bu arza göre yüksek olduğu dönemlerde yükselmekte, emek arzının yüksek ve emek talebinin bu arza göre düşük olduğu

dönemlerde ise düşmektedir. Oysa, emeğin doğal fiyatı işgücünün zaruri (fizyolojik) ihtiyaçlarının yanı sıra sosyal ihtiyaçlarını karşılamaya yetecek ücret düzeyini ifade etmektedir. Dolayısıyla emeğin piyasa fiyatı, doğal fiyatının üzerinde kaldığı dönemlerde işgücünün aile yapısı da etkilenmekte ve daha kalabalık aileler oluşturabilmektedirler. Bunun sonucunda da, sonraki dönemde emek arzı yükselmekte ne var ki, emek talebinden daha yüksek bir konuma ulaştığında emeğin piyasa fiyatı doğal fiyatının altına düşmekte, bu durum yine işgücünün aile yapısını etkileyerek ailelerin daha az nüfusa bakabilir hale gelmelerine yol açacaktır. Bunun sonucunda aile başına düşen çocuk sayısı azalacağından bir sonraki dönem emek arzı emek talebine göre daha az gerçekleşecek ve yine emeğin piyasa fiyatı doğal fiyatının üzerine çıkacaktır. Dolayısıyla, bu görüşü savunanlara göre, her ne kadar kısa dönemde ücrette emek arzı ve emek talebi nedeniyle dalgalanmalar yaşansa da, ücretlerin uzun vadede asgari geçim seviyesinin altına da düşürülmemesi gerekmektedir. Çünkü, uzun vadede nüfusun artıp artmayacağı ücretlerle yakından ilişkilidir. Eğer ücretler düşük olursa nüfus artışı azalacak, bunun sonucunda sonraki dönemlerde emek arzı azalacağından ücretler yükselecektir. Tam tersi bir biçimde, ücretler yüksek olduğunda nüfus artışı da yüksek olacak ve bunun sonucunda emek arzı fazlalaşacağından ücretler düşecektir. Oysa, bu görüşün sağlam temellere oturmadığı, 20. Yüzyılda meydana gelen gelişmeler sonucu anlaşılmıştır. Çünkü, özellikle Batı ülkelerinde artan nüfusun yanı sıra ücretler de, bu teoremin ileri sürdüğünün tam tersi bir biçimde, artış göstermiştir (Zaim, 1992: 176-177).

Kısacası, doğal ücret teorisi, nüfus artışını ücretlerle ilişkilendirme ve emek arz ve talebini klasik anlamdaki fiyat mekanizmasıyla belirleneceğini ileri sürmektedir.

3.1.1.2. Ücret Fonu Teorisi

Doğal ücret teorisi gibi, ücret fonu teorisi de, klasik iktisadın ve liberal düşüncenin ilk dönem teorilerine dayanan ve daha çok ücretlerin kısa dönemli olarak değişimlerini incelemeyi amaç edinen bir teoridir. Ücret fonu teorisinin temel varsayımı, işverenlerin işgücü temin etmek için belirli toplam bir fonu dikkate aldıkları ve bu fon çerçevesinde işgücü talebinde bulduklarıdır. Dolayısıyla, işverenlerin üretim maliyetlerini hesaplariken işgücü maliyeti sabit olarak kabul edildiğinden, ücretler yükseldiğinde daha az, ücretler düştüğünde ise daha çok işgücü talebinde bulunacaklardır. Bu teoriye getirilen en önemli eleştiri, işverenlerin maliyetleri sabit olarak ayarlamadıklarının gözden kaçırılmasıdır (Zaim, 1992: 178).

Gerçekten, işverenin ücretleri ödemek için kullandığı para miktarı ile işgücü hacmini sabit olarak kabul etmek mümkün değildir. Zira, her ikisi de belirli ölçüler çerçevesinde esnekler (Gündoğan ve Biçerli, 2007: 85).

3.1.1.3. Artı Değer Teorisi

Artı Değer Teorisi (Bazı yazarlar tarafından Artık Değer Teorisi olarak da isimlendirilmektedir), Karl Marx tarafından geliştirilen teorilere dayanmaktadır. Marx'a göre, asıl üretim gücü olan işgücüne hak ettiğinden daha az ücret verilmesi, sermayedarın elinde artı bir değer oluşmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla, bu teori işverenlerin işgücünü sömürdüğü tezine dayanmaktadır (Zaim, 1992: 179 – 181). Bu teoriye göre, işgücü ürettiği ürünün asıl değerini veren üretim unsurudur ve kendisine yapılan ödemenin karşılığını sağladıktan sonra çalışmaya devam etmesi artı değeri oluşturmaktadır. Bu teorinin de sonuçta doğal ücret teorisine dayandığı çünkü ücretlerin belirli bir seviyeyi geçemeyeceği düşüncesinin esas alındığı görülmektedir. Oysa, 20. Yüzyılla birlikte özellikle Batı ülkelerinde ücretlerin reel bir biçimde arttığı görülmektedir (Gündoğan ve Biçerli, 2007: 86).

3.1.2. Modern Ücret Teorileri

Klasik ücret teorilerine getirilen eleştirilerden sonra, 20. Yüzyılda bir çok ücret teorisi daha geliştirilmiştir. Modern ücret teorileri adı verilen bu teorilerden özellikle marjinal verimlilik teorisi, pazarlık teorisi, satın alma gücü teorisi ve etkin ücret teorisi ön plana çıkmaktadır.

3.1.2.1. Marjinal Verimlilik Teorisi

Marjinal Verimlilik Teorisi, 19. Yüzyılın sonlarında ortaya çıkmış ve 20. Yüzyılın başlarında olgunlaşmış bir dizi teorinin ve düşünce akımının sonucu olarak görülmektedir. “Teori, günümüzde de üzerinde en çok durulan ücret teorilerinden birisidir. Nitekim ücret düzeyini işçinin üretiminin, yani verimliliğinin belirlediğini öne süren bu Teori, bazı eksikliklerine rağmen, uzun ya da kısa dönemde, ücret düzeyinin oluşumunu en iyi açıklayan teorilerden biri olarak kabul edilmektedir (Işığışık, 2011: 85). Kısacası, Marjinal Verimlilik Teorisinin esas aldığı düşünce, işgücünün verimliliğinin yine kendi ücret seviyesini belirlediğidir. Bu özelliği nedeniyle Marjinal Verimlilik Teorisi gerçekçi temellere dayanan bir teori olarak nitelendirilebilir. Çünkü, işveren işgücü kendisine değer kattığı sürece emek arzına devam edecektir. Böylelikle, işyerine dahil olan son işçinin sağladığı değer ücretlerin

belirlenmesine yardımcı olacaktır. Bu teorinin dayandığı temel varsayımlar şu şekilde özetlenebilir (Gündoğan ve Biçerli, 2007: 87):

- “İşverenler ilave emek birimlerini gerektirecek olası verimlilik artışını peşinen ölçebilirler,
- İşverenler arasında emek temini konusunda tam ve mutlak bir rekabet vardır. Eğer bu olmazsa, emeğe verimliliğinin altında ücret ödenir,
- İşçiler marjinal verimliliğin ne olduğu bilebilirler,
- İşçiler arasında piyasada tam ve mutlak bir rekabet vardır,
- Emek ve sermayenin hareketliliği tamdır,
- Bütün işçiler iş bulabilir ve istihdam edilebilirler,
- Sermayenin tamamı kullanılmaktadır”.

Her ne kadar bu teori, gerçekçi bir teori olarak tanımlanmış olsa da, teorinin dayandığı temel düşüncenin bir çok iktisatçı tarafından da eleştirildiği görülmektedir. Bu eleştiriler 4 temel noktada yoğunlaşmaktadır. Bu eleştirilere göre,

- Marjinal verimliliğin ölçülmesi, özellikle son dönemde gittikçe daha karmaşık hale gelen üretim biçimlerinde oldukça güç ve neredeyse imkânsızdır.
- Firmalar her zaman karlarını maksimum kılmak için çaba göstermeyebilirler.
- Emek ve sermaye arasındaki ikame etkisi her üretim biçimde açık değildir.
- Ücretler ve verimlilik arasındaki ilişkinin bazı durumlarda açık olmaması dikkate alınmamaktadır (Gündoğan ve Biçerli, 2007: 87).

3.1.2.2. Pazarlık Teorisi

Pazarlık teorisi, ücretlerin işçi ve işverenler arasında yapılan ücret pazarlığı sonucunda elde edildiği varsayımına dayanmaktadır. Bu teoriye göre ücretler yapılan pazarlık sırasında tarafların kabul edebileceği en yüksek ve en düşük ücret seviyeleri arasında belirlenmektedir. Teoriye göre işçiler bekledikleri en yüksek ücret düzeyinden pazarlığa başlarken, işverenler de en düşük seviyeden pazarlığa başlamakta ve böylelikle ücretler tarafların sahip oldukları pazarlık gücüne göre bu iki seviye arasındaki bir noktada belirlenmektedir. Bununla birlikte, pazarlık teorisi de bazı noktalarda eleştirilmektedir. Bu teoriye getirilen eleştiriler şu şekilde özetlenilir (Gündoğan ve Biçerli, 2007: 87 – 88):

- Pazarlık teorisi kısa dönemdeki ücret düzeylerini açıklamak için uygun olmakla birlikte uzun dönemdeki ücret düzeylerini açıklamak için yetersiz kalmaktadır.

- Alt ve üst limitin nasıl belirlendiği belirsizdir. Çünkü, işverenin kabul edebileceği üst limiti belirleyen, işletmenin kazanç durumu, işletmenin piyasadaki konumu, işletmenin rakiplerinin sayısı ve gücü, diğer maliyet unsurları gibi bir çok değişken varken, işçilerin kabul edebilecekleri en alt düzeyin belirlenmesinde de etkisi bulunan, işçilerin kabul edebilecekleri en az yaşam standardı, sendikaların grevlerin maliyetlerini karşılayabilme gücü gibi bir çok değişken vardır.

3.1.2.3. Satınalma Gücü Teorisi

Bu teorinin dayandığı esas görüş, ücretlerin çalışanlar açısından gelir olması ve çalışanlar ile bu kişilerin bakma yükümlü oldukları kişilerin bu gelir ile harcamalarını karşıladıklarıdır. Diğer bir deyişle, çalışanlar ve aileleri, elde edilen ücret geliri ile geçimlerini sağlamak ve zorunlu ihtiyaçlarını bu gelire sağlamaktadırlar. Bu teoriye göre, ücretlerin yüksek olması talebi arttırmakta, talebin artması da yeni yatırımların yapılmasını sağlamakta ve böylelikle ekonomi canlanarak yeni iş imkânları sağlamaktadır. Kısacası, yüksek ücretler ekonomik büyümeyi desteklemektedir. Dolayısıyla, yine aynı teoriye göre, düşük ücretler talebin azalmasına neden olmakta, bunun sonucunda da ekonomi daralmakta ve işsizlik sorununun şiddetlenmesine neden olmaktadır. Bu teorinin varsayımı bir noktaya kadar doğrudur. Ancak, teori uluslararası ticareti ve buna bağlı olarak da küreselleşmeyi dikkate almamaktadır. Çünkü, verimlilikle desteklenmeyen ücret artışları ülkelerin dış ticaret dengesini bozabilecektir (Gündoğan ve Biçerli, 2007: 88).

3.1.2.4. Etkin Ücret Teorileri

Bu teorinin dayandığı temel görüş, işçilere optimum noktada ücret verilmesidir. Etkin ücret teorisinin marjinal verimlilik teorisinin bir eleştirisi olarak ortaya çıktığını da ileri sürmek mümkündür. Çünkü, marjinal verimlilik teorisi verimliliğin ücretleri etkilediğini ileri sürerken, etkin ücret teorileri ücretlerin verimliliği etkilediğini ileri sürmektedir. Dolayısıyla, etkin ücret teorilerine göre, ücretler ilk olarak maliyetleri yükseltse de, uygun bir ücret ile bu etki kısa sürede kaybolacak ve verimliliği artırarak kısa bir süre sonra olumlu etki göstermeye başlayacaktır. Etkin ücret teorileri dört temel unsur çerçevesinde ortaya konulmuştur: Beslenme, İşçi Devri, Seçim ve Motivasyon (Gündoğan ve Biçerli, 2007: 88-89):

Beslenme unsuru basitçe, iyi ücret alan işçinin daha iyi besleneceği ve bunun da işçinin verimliliğini yükselteceği esasına dayanır. İşçi devri unsuru ise, iyi ücretlerin işçilerin o işyerinde kalmaya devam edeceği, böylelikle işçi devrini azaltacağı ve bunun sonucunda da hem nitelikli işçilerin elde tutulması hem de yeni işçi bulup onu işe alıştırma maliyetinin azaltılması yoluyla verimliliğin sağlanacağını ifade etmektedir. Seçim unsuru ise nitelikli işgücünün elde tutulması ve yeni işgücü temin edilirken, nitelikli işgücünün o işletmeyi tercih etmesi sonucunu doğuracağını göstermektedir. Motivasyon unsuru ise işçilerin, bu cazip ücretler nedeniyle işyerine bağlılıklarının artacağı ve herhangi bir huzursuzluk yaşamadıkları için işlerini daha özenli yapacakları görüşüne dayanmaktadır (Gündoğan ve Biçerli, 2007: 89).

Uygulamalar

--

Uygulama Soruları

--

Bu Bölümde Ne Öğrendik Özeti

Bölüm Soruları

1. Artı değer teorisi fizyokratlar tarafından ileri sürülen görüşlere dayanır. **Bu ifade doğru mudur? Neden?**

2. Klasik ücret teorileri dört ana gruptan oluşmaktadır. **Bu ifade doğru mudur? Neden?**

3. Modern ücret teorileri üç ana gruptan oluşmaktadır. **Bu ifade doğru mudur? Neden?**

4. Modern ücret teorilerinden hangi ikisi birbirlerinin zıttı yaklaşımlar olarak tanımlanmaktadır? **Neden?**

5. Dış ticaret ve küreselleşmeyi dikkate almayan teori etkin ücret teorisidir. **Bu ifade doğru mudur? Neden?**

Cevaplar

1)..., 2)..., 3)..., 4)..., 5)...

4. ÜCRET NASIL BELİRLENİR? ÜCRET TİPLERİ NELERDİR?

Bu Bölümde Neler Öğreneceğiz?

4.1.


4.1.1.

4.1.2.

4.1.3.

4.2.

Bölüm Hakkında İlgi Oluşturan Sorular



Bölümde Hedeflenen Kazanımlar ve Kazanım Yöntemleri

Konu	Kazanım	Kazanımın nasıl elde edileceği veya geliştirileceği

Anahtar Kavramlar

--

Giriş

Ücretlerin belirlenmesinde etkin olan birçok yöntem bulunmaktadır. Bu yöntemler bireysel pazarlık, toplu pazarlık ve asgari ücret (yasal düzenlemeler) olarak 3 temel gruba ayrılmaktadır.

Bireysel pazarlık, ücret konusunda işçi ile işverenin pazarlık yaptığı ve işçi ile işletmenin niteliklerinin bu pazarlığa etki ettiği durumu ifade etmektedir. Toplu pazarlık ise, sendika çatısı altında örgütlenmiş işçilerin ücretlerinin belirlenmesinde sendika pazarlığın bir tarafı olarak hareket etmektedir. Yasal düzenlemeler ise uygulamada asgari düzeyde bir ücretin devlet müdahale ile belirlendiği durumları ifade etmektedir.

Uygulamada birçok ücret sistemi ile karşılaşmaktadır. Bu ücret sistemlerinden en çok karşılaşılanlar zamana göre ücret, parça başı ücret, yüzde usulü ücret, götürü ücret, primli ücret, komisyon ücreti ve kardan pay almak şeklindedir.

4.1. Ücretler Nasıl Belirlenir?

Ücretlerin belirlenmesinde bir çok yöntem kullanılmaktadır. Bu yöntemlerin bir kısmı bireysel pazarlık esasına dayanırken, bir kısmı toplu pazarlık sistemine ve diğer bir kısmı da yasal düzenlemelere dayanmaktadır. Bununla birlikte uygulamada Bireysel Pazarlık ve Yasal Düzenlemelerin Toplu Pazarlık sisteminden daha yaygın bir uygulama alanı olduğu görülmektedir.

Örneğin Türkiye’de Asgari Ücretin belirlenmesinin, çalışanlar ve bunlara bağlı olarak toplumun önemli bir bölümü için etkisinin büyük olduğu bilinmektedir. Asgari Ücret’in belirlenmesi sonuçta yasal düzenlemelere bağlı olduğundan, yasal düzenlemelerin ücretlerin belirlenmesinde önemli bir yeri olduğu anlaşılmaktadır.

4.1.1. Bireysel Pazarlık

Ücretin belirlenmesi sırasında sıklıkla kullanılan bir yöntem olan bireysel pazarlık ile taraflar kendi ihtiyaçları doğrultusunda ücret konusunda uzlaşmaktadırlar. Kuşkusuz, bireysel pazarlıkta işçinin olduğu kadar işverenin ihtiyaçları ve beklentileri önemlidir.

Bireysel pazarlık sırasında, ücret düzeyini belirleyen bir çok faktör vardır. Bu faktörler kısaca iki ana başlık altında toplanabilmektedir. Bu başlıklar,

- İşçinin Nitelikleri ve
- İşletmenin Nitelikleridir.

İşçinin Nitelikleri: İşçinin sahip olduğu nitelikler (özellikler) ücretinin belirlenmesinde oldukça büyük bir rol oynamaktadır. İşçinin sahip olduğu bu niteliklerin bazıları objektif ölçüte bağlı iken bazıları, ne yazık ki, subjektif ölçüte bağlıdır. Eğitim, kıdem, tecrübe, yaş, verim gibi unsurlar objektif ölçüt olarak kabul edilebilir. Oysa, ulusal ve uluslar arası bir çok sözleşme ve düzenleme cinsiyet, ırk, din, etnik köken gibi subjektif nitelikteki bazı unsurların ücretlerin belirlenmesinde etkili olmasını engellemeye ve yasaklamaya çalışmasına rağmen bu subjektif unsurlar sıklıkla ücretlerin belirlenmesinde etkili olabilmektedir (Zaim, 1992: 200).

İşletmenin Nitelikleri: İşçinin sahip olduğu niteliklerin (özelliklerin) yanı sıra, işletmelerin de sahip olduğu nitelikler, ücretlerin belirlenmesinde etkili olmaktadır. Bu durum işletmenin faaliyet gösterdiği işkolunun özelliklerinin yanı sıra, üretim biçiminin özelliklerine, yönetimin tercihlerine, işletmenin bulunduğu bölgenin özelliklerine göre bir çok değişkenden etkilenmektedir (Zaim, 1992: 200-201).

4.1.2. Toplu Pazarlık (Toplu İş Sözleşmesi)

Ücretlerin belirlenmesinde toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmelerinin, kısacası sendikaların önemli bir yeri vardır. Sendikaların önemli fonksiyonlarından biri çalışanların ücretlerinin arttırılmasıdır. Sendikaların ücretler üzerindeki etkisi sadece pazarlık güçlerine değil bunun dışında birçok unsura bağlıdır. Bu unsurlar arasında verimlilik, demografik yapı, işin niteliği ve piyasanın yapısı bulunmaktadır.

4.1.3. Asgari Ücret

Sanayi devrimi sırasında hâkim olan liberalizm ve buna bağlı olarak gerçekleşmiş serbest piyasa ekonomisi anlayışına göre piyasada bulunan kişiler eşittir ve piyasa eşitler arasındaki pazarlık sayesinde kendi kendine dengeye gelecektir. Adam Smith tarafından “görünmez el” olarak nitelendirilen bu özelliği ile piyasada herkes kendi bencil çıkarının peşinden koşarak ekonomideki genel refah düzeyini arttıracaktır. Ancak zaman içerisinde özellikle işçi ve işveren arasında güç dengesizliğinin bulunduğu ve bu nedenle işverenlerin kendi çıkarları doğrultusunda istedikleri ücretleri işçilere kabul ettirebildiklerinin anlaşılması ve özellikle 20. Yüzyılla birlikte sosyal devlet anlayışının ortaya çıkması, devletin işgücü piyasasına müdahale etmesini gerektirmiştir. Asgari ücret, işte bu müdahale gerekliliğinin bir sonucudur.

“Asgari ücret, değişik bölge ve kesimlerde emeği ile geçinenlere eşdeğer satın alma gücü sağlayacak bir politika aracı olarak görülmektedir” (Benligiray, 2007: 25). Asgari ücret uygulamasıyla ulaşılmak istenen amaç çalışanların kazançlarının belirli bir seviyenin altına düşmesini önlemektir. Diğer bir deyişle, devlet asgari ücret uygulaması ile çalışanların emeklerinin karşılığı olarak alacakları ücretin belirlenmesinde bir alt sınır çizmekte ve ücretlerin bu alt sınırdan daha düşük bir seviyede belirlenmesine engel olmaya çalışmaktadır.

Asgari ücret uygulaması ile ulaşılmak istenen genel ve özel olmak üzere iki temel amaç bulunmaktadır.

Asgari ücret uygulaması ile ulaşılmak istenen genel amaçlar şu şekildedir (Işığışok, 2011: 39-40):

1. Emeği ile geçinen insanların insani sınırlar çerçevesinde uygun bir yaşam seviyesine ulaşmalarını sağlamak,
2. Özellikle ani ücret düşüşlerinin yaşandığı ekonomik kriz dönemlerinde çalışanların gelirlerini güvence altına almak.

Asgari ücret uygulamasının özel amaçlar ise şu şekilde sıralanabilir (Işığışok, 2011: 40):

1. Devlet açısından uygun bir ücret politikası aracı oluşturmak,
2. Eşit işe eşit ücret ilkesinin gerçekleşmesini sağlamak,
3. İşverenler arasındaki haksız rekabeti önlemek,
4. Ücret düzeyleri arasındaki anormal farkları azaltmak,
5. Sosyal yardım mekanizmalarının yükünü hafifletmek.

Devlet bu uygulamayı yasal düzenlemeler çerçevesinde sürdürmektedir. Dolayısıyla asgari ücret uygulamaları yasal bir zemine oturtulmuş bir biçimde muhatap olan herkesin uymak zorunda olduğu bir özelliğe sahiptir.

Türk Hukuku'nda asgari ücret üçlü bir yapı ile belirlenmektedir. Buna göre işçi (5 temsilci), işveren (5 temsilci) ve devlet (5 temsilci) temsilcilerinden olmak üzere toplam 15 üyeden oluşan Asgari Ücret Tespit Komisyonu en geç iki yılda bir asgari ücreti tespit etmek üzere toplanmaktadırlar. Asgari ücretin tespitinde dikkate alınan ölçütler şu şekildedir: “Sosyal durum, ekonomik durum, ücretliler geçinme endeksleri ya da geçinme endeksleri, fiilen ödenmekte olan ücretlerin genel seyri, işkolu ya da işkollarının niteliği” (Güven ve Erkul, 2007: 39-40).

4.2. Ücret Tipleri

Uygulamada birçok ücret tipinin bulunduğu görülmektedir. Bunlar arasında uygulamada en fazla karşılaşılan ücret tipleri şunlardır: Zamana göre ücret, Parça başı ücret, Yüzde usulü ücret, Götürü ücret, Primli ücret, Komisyon, Kardan pay alma (Güven ve Erkul, 2007: 38-39).

4.2.1. Zamana göre ücret

Uygulamada en fazla karşılaşılan ücret tipi zaman göre ücrettir. Zamana göre ücret için maktu ücret adı da verilmektedir. Bu ücret işçinin çalışmasının karşılığı olarak üzerinde anlaşılan miktarın belirli sürelerin sonunda ödenmesini ifade eder (Örn. Haftalık, aylık gibi). Bu ücret tipinin uygulamada fazla tercih edilmesinin nedeni her bir işçi için ayrı ayrı hesap yapılmasını gerektirmemesidir. Kısacası işveren ve işçi, anlaşılan dönem sonunda ne kadarlık bir ödeme yapılacağını daha dönemin başında kesin olarak bilmektedirler. Örneğin işçi ile işveren ayda 1.000 TL için anlaşmışlarsa, her iki taraf da o ay için ne kadarlık ödeme yapılacağını bilmektedir.

4.2.2. Parça Başı Ücret

Parça başı ücret uygulaması için akort ücret ifadesi de kullanılmaktadır. Bu ücret tipinde, işçinin ürettiği ve adet, litre, metre gibi birimlerle ölçülebilen ürünlerinin her bir birimi için ücret ödenmesi esası bulunmaktadır. Örneğin, her bir gömlek dikilmesi için işçiye 1 TL verilecekse, işçi o ay 1.000 gömlek diktiğinde 1.000 TL ücret alacaktır.

4.2.3. Yüzde Usulü Ücret

Yüzde usulü ücret ile uygulamada daha çok hizmet sektöründe karşılaşılmaktadır. Bu ücret tipini diğer ücret tiplerinden ayıran en önemli özellik, ücretin işveren tarafından değil çoğunlukla müşteri olan üçüncü bir kişi tarafından ödenmesidir. Örneğin, bazı lokantalarda % 10 garsoniye uygulaması vardır. Garsoniye müşterinin harcamasının belirli bir yüzdesinin müşterinin hesabına hizmet bedeli olarak yansıtıldığını ifade eder. Bu yöntem bahşişle karıştırılmamalıdır. Bahşiş isteğe bağlı olarak hizmet görene bırakılan bir meblağdır. Oysa, garsoniyeyi müşyeryi ödemek zorundadır.

4.2.4. Götürü Ücret

Götürü ücret bir işin tamamlanması karşılığında ödenen bir ücrettir. Ancak götürü ücreti parça başına ücret ile karıştırmamak gerekir. Çünkü, parça başına ücret üretilen miktar üzerinden hesaplanırken, götürü ücret belirli bir işin tamamlanması karşılığında verilmektedir. Örneğin bir çevirmenin bir yayınevi ile anlaşarak bir romanın çevirisini yapması ve bunun karşılığında belirli bir ücret alması götürü ücrettir.

4.2.5. Primli Ücret

Primli ücret üstün başarı gösteren çalışanlara verilen bir ödüldür. Örneğin, o ay hiç hata yapmadan üretim yapan bir işçiye bu başarısı nedeniyle sadece o ayki ücretine 200 TL eklenerek ödeme yapılması, bu 200 TL'nin prim olduğunu gösterir.

4.2.6. Komisyon Ücreti

Komisyon ücreti uygulamada daha çok satış sorumluları için yapılan ödemeyi ifade etmektedir. Tıpkı parça başına ücrette olduğu gibi, işçi belirli bir miktarda satış yaptığında ya her bir satışı için ya da belirli bir miktardaki satışı için belirli bir miktar ya da yüzde almaktadır. Örneğin, araba satışından sorumlu bir işçinin sattığı her bir araba karşılığında 500 TL alması ya da her bir 5.000 TL'lik satış için % 3 pay alması bu ücretin komisyon ücreti olduğunu göstermektedir.

4.2.7. Kardan Pay Alma

Bazı işverenler işçilerin daha özenli ve istekli çalışmalarını sağlamak amacıyla, yıl sonu karlarının bir bölümünü işçilerle paylaşmaktadır. Örneğin, 5.000.000 TL kar elde etmiş bir işletme, bu karın % 10'unu işçilerine dağıtırsa bu bir kardan pay alma uygulamasıdır.

Uygulamalar

--

Uygulama Soruları

--

Bu Bölümde Ne Öğrendik Özeti

Bölüm Soruları

1)

a)

b)

c)

Cevaplar

1)...., 2)...., 3)...., 4)...., 5)...

5. ÜCRET TEORİLERİNİN GENEL BİR DEĞERLENDİRİLMESİ

Bu Bölümde Neler Öğreneceğiz?

5.1.

5.1.1.

5.1.2.

5.2.

Bölüm Hakkında İlgi Oluşturan Sorular



Bölümde Hedeflenen Kazanımlar ve Kazanım Yöntemleri

Konu	Kazanım	Kazanımın nasıl elde edileceği veya geliştirileceği

Anahtar Kavramlar

--

Giriş

Ücretin belirlenmesinde etki eden bir çok unsur bulunmaktadır. Bu unsurlar makro ölçekli ve mikro ölçekli olmak üzere iki ana grupta incelenmektedir. Genel şartlar makro ölçekli unsurları ifade ederken, mikro ölçekli unsurlar daha çok bireysel tercihleri ifade etmektedir.

Ücret konusunda ortaya atılan birçok görüş bulunmasına rağmen bu görüşlerden hiç biri uygulamada kesin bir doğruluğa sahip değildir. Bunun önemli bir nedeni, ücret teorilerinin sonuçta ortaya konuldukları dönemin iktisadi görüşlerinden etkilenmesi ve kısa bir süre içerisinde gerçek hayatta karşılaşılan bazı sorunlar nedeniyle uygulamalarının sorunlu olduğunun anlaşılmasıdır.

Ücret farklılıklarının bir çok nedeni bulunmaktadır. Bu farklılıkların nedenlerin işlerin ve işçilerin heterojenliği ile piyasa aksaklıklarından kaynaklanmaktadır.

Ücretlerle ilgili dikkat edilmesi gereken bir diğer nokta da, ücret tiplerinin bazılarının tek başlarına kullanılabileceği gibi, diğer ücret tipleriyle karma bir biçimde kullanılabilmesi ve bazı ücret tiplerinin ise tek başlarına uygulanamamasıdır.

5.1. Ücret Teorilerinin Etkilendiği Makro ve Mikro Unsurlar

Ücret teorilerinin genel olarak hem mikro hem de makro özelliklerinin bulunduğunu belirtmek gerekir. Ücreti belirleyen makro unsurlar şu şekilde özetlenebilir (Aksu, 1993a: 57)

1. Ekonominin ve teknolojinin gelişme düzeyi,
2. Ekonomideki istihdam hacmi ve işsizlik oranı,
3. Konjonktürel dalgalanmalar,
4. Sermayenin maliyeti,
5. Emegın verimliliği,
6. Hayat pahalılığı, geçinme indeksine bağlı olarak fiyatlardaki genel durum,
7. Karlılık,
8. İşletmelerin büyüklüğü ve toplam ekonomi içerisindeki payları,
9. Dış ticaret yapısı,
10. Sendikalaşma oranı,
11. Toplu pazarlıkların yapısı, gücü ve süresi,
12. Mevcut ücret yapısını koruma amacının olup olmaması,
13. Asgari ücret,
14. Devlet müdahalesi,
15. Vb.

Ücreti belirleyen mikro ölçekli unsurlar ise daha çok bireylerin tercihleriyle ilişkilidir. “Ücret tüm çalışanlar için iş doyumunda önemli rolü olan bir faktördür. Çalışanın işe karşı tutumunu genellikle aldığı ücretin yeterliliği, alması gerekene oranla normalliliği ve ihtiyaçlarını karşılama derecesi belirlemektedir. Ancak, ücretin iş doyumunu üzerindeki etkisi bir noktadan sonra miktar ile değil, çalışanlar arasındaki dengeli dağılımıyla ilgili hale gelmektedir. Çalışanların kendisi ile aynı düzeyde olanlardan daha az ücret alması, özellikle de kendisinden daha az yetenekli olduğuna inandığı çalışanlara göre ücretinin düşük olması ..., çalışanın mutluluğunun ve verimliliğinin azalmasına yol açabilmekte ve önemli bir stres kaynağı oluşturabilmektedir ... Bu durum ise, iş doyumsuzluğu yaratarak çalışma yaşamı kalitesine olumsuz yönde etki yapabilmektedir” (Demirbilek ve Türkan, 2008: 52).

Diğer yandan ücretlerle ilgili olarak gözden kaçırılmaması gereken diğer önemli bir nokta da ücretin “gelir etkisi” ile çalışanların çalışma tercihlerini etkilemesidir. Ücretlerin artması çalışanların gelirlerinin artacağı anlamına geldiğinden, geliri artan çalışanlar daha fazla boş zaman talebinde bulunacaklardır. Başka bir deyişle, yüksek ücret bir noktadan sonra çalışanların daha az çalışıp daha fazla boş zaman tercihinde bulunmasına yol açabilecektir. Bununla birlikte, yüksek düzeyde ücret gelinine sahip olan bir bireyin boş zaman tercihini yüksek tutması parasal anlamda ücret kaybına neden olacaktır. Başka bir deyişle, yüksek düzeyde ücretle çalışanların tercihlerini çalışmak yerine boş zamandan yana kullanmaları daha az gelir elde edecekleri anlamına gelmektedir. Buna da “ikame etkisi” adı verilir. Dolayısıyla, bireylerin çalışma süreleriyle ilgili tercihleri bu iki etkinin (gelir etkisi ve ikame etkisi) bir bileşimi sonucunda gerçekleşmektedir (Gündoğan ve Biçerli, 2007: 22).

Ücretlerle ilgili unutulmaması gereken diğer bir nokta ücretlerin, bireylerin iş ve meslek tercihinde bulunurken, tercihlerini etkileyen en önemli ölçütler arasında yer almasıdır. Gerçekten, emek dışı gelir olanağını olmayan (kira, faiz gibi) bireyler geçimlerini sağlamak üzere çalışmak zorundadırlar. Dolayısıyla, bu bireyler için ücret öncelikli bir ölçüt olarak karşımıza çıkmaktadır. Bununla birlikte, ücret her ne kadar ölçülebilir bir unsur olsa da bireylerin iş ve meslek tercihlerinde tek başına etkili değildir (Gündoğan ve Biçerli, 2007: 19, 24). Örneğin bazı işler yüksek gelir elde edildiği için tercih edilirken bazı meslekler yüksek kazanç sağlamasa da toplumda daha fazla prestij sağladıkları için tercih edilmektedirler. Bu nedenle ücretler, bireyler açısından iş ve meslek tercihinde önemli bir ölçüt olmakla birlikte iş ve meslek tercihlerini açıklamak için tek başına yeterli değildir.

Ücret teorileri ile ilgili olarak vurgulanması gereken diğer önemli bir nokta da, ücret teorilerinin dikkat çekecek ölçüde fazla sayıda bulunmasıdır. Bunun önemli bir nedeni, ücret teorilerinin sonuçta ortaya konuldukları dönemin iktisadi görüşlerinden etkilenmesi ve kısa bir süre içerisinde gerçek hayatta karşılaşılan bazı sorunlar nedeniyle uygulamalarının sorunlu olduğunun anlaşılmasıdır. Başka bir deyişle, “ücretler konusunda teori-pratik uyumsuzluğunun nedeni teorinin yanlışlığı değil, varsayımlarının gerçek hayatta gözlenmeyişidir. Rekabetçi ücret teorisi, varsayımları ile tutarlı ve geçerli bir teoridir. Örneğin teoride piyasadaki bütün işçilerin aynı özelliklere sahip oldukları (homojen oldukları) varsayılmaktadır. Oysa gerçek hayatta bu varsayım geçerli değildir ve işçiler; eğitim düzeyi, çalışkanlık, zeka, tercihler vb.

hususlarda birbirlerinden farklılıklar gösterirler. Bu farklılıklar ücretlerin de farklılaşmasına neden olmaktadır” (Gündoğan ve Biçerli, 2007: 97).

5.2. Ücret Farklılıklarının Nedenleri

Gerçek hayatta ücret farklılıklarının birçok nedeni bulunmaktadır. Bu nedenler nicel olabileceği gibi nitel de olabilmektedir. Kısacası ücret farklılıklarının bazı nedenleri ölçülebilirken bazı nedenleri ölçülememektedir. Son dönemde yapılan çalışmalara göre ücret farklılıklarını üç ana başlık altında açıklamak mümkündür: İşlerin heterojenliği, işçilerin heterojenliği ve emek piyasası aksaklıkları (Gündoğan ve Biçerli, 2007: 98).

5.2.1. İşlerin heterojenliği

Telafi edici ücret farkları: Telafi edici ücret farklarının en önemli etkisi, normal koşullarda yapılmak istenmeyen ya da tercih edilmeyen işlerin ve mesleklerin tercih edilmesini sağlamaktır. Gerçekten, “piyasadaki işlerden bazıları taşıdıkları özellikler itibariyle insanların geneli tarafından arzulanmayabilir. Örneğin, pis ve tehlikeli işlerde insanların geneli çalışmayı tercih etmemektedir. İşçileri bu işlerde çalışmaya zorlamak mümkün olmayacağına göre, onların bu seçimi gönüllü olarak yapmalarını sağlayacak bir uygulamanın olması gerekir” (Gündoğan ve Biçerli, 2007: 98).

İşlerin beceri gereklerinin farklı olması: Emek piyasasında farklı iş ve meslekler vardır ve bu farklı iş ve meslekler birbirlerinden farklı beceriler gerektirmektedir. Bu nedenle, birbirlerinden farklı beceri gerektiren iş ve mesleklerde çalışan bireylerin aynı ücreti almaları, bireyleri vasıf kazanmaları konusunda isteksizliğe yöneltecek ve bunun sonunda yüksek vasıf gerektiren iş ve meslekler tercih edilmeyecektir. Bunun engellenmesi ve yüksek vasıf gerektiren iş ve mesleklerin cazip kılınması için ücret farklılıklarının oluşturulması kaçınılmazdır (Gündoğan ve Biçerli, 2007: 101).

Etkin ücret ödemeleri: Etkin ücret ödemeleri kısaca piyasa koşullarının üzerinde ücret ödemeyi ifade etmektedir. Yüksek ücret ilk aşamada her ne kadar firmalar açısından yüksek maliyet olarak görülse de, işçilerin firmayla olan bağını güçlendirdiğinden uzun vadede

maliyetlerin düşmesine ve verimliliğin yükselmesine neden olmaktadır (Gündoğan ve Biçerli, 2007: 101-102).

Diğer iş veya işverenlerin heterojenlikleri: Ücret farklılıklarının bir diğer nedeni, sendikalaşma, firma ölçeği ve işverenin ayrımcılık yapmasıdır. Sendikalaşma aracılığı ile sendikalı işçilerin daha yüksek ücretler elde ettikleri görülmektedir. Firmanın piyasadaki konumu, üretim hacmi, rakiplerine göre durumu gibi etkenler de ücretlerin farklılaşmasına neden olabilmektedir. Diğer yandan işverenler de bilinçli ya da bilinçsiz olarak işçi kategorileri arasında ayırım yapabilmekte, örneğin daha verimsiz olduklarını düşündükleri genç işçilere diğer işçilerle aynı işi yapmalarına rağmen düşük ücretler ödeyebilmektedir (Gündoğan ve Biçerli, 2007: 102-104). Bununla birlikte, özellikle sendikalaşmanın farklı etkilerinin bulunduğunu da belirtmek gerekir. Bazı durumlarda sendikalı işçilerin ücret artışları işverenlerin maliyetlerini yükselttiğinden, işverenler sendikalı işçileri işten çıkartabilir. Böyle bir durumda bu işçiler sendikasız işlere yönelerek emek arzı fazlası yaratıp bu kesimdeki ücretleri daha da düşürebilirler. Buna “taşma etkisi” adı verilmektedir. Diğer yandan, işverenler işyerlerindeki sendikal faaliyetleri engellemek amacıyla, kendiliklerinden ücretleri arttırabilmektedir. Buna da “tehdit etkisi” adı verilir (Balcı, 1999: 63-66).

5.2.2. İşçilerin heterojenliği

Bireysel tercihlerin farklılığı: Bireyler iş tercihinde bulunurken ücret dışındaki unsurları da dikkate alabilirler. Örneğin, işçinin gözünde tehlikeli ancak ücreti yüksek bir iş talep görmeyebilir. İşçiler daha düşük ücretli ancak daha güvenli bir işi tercih edebilirler (Gündoğan ve Biçerli, 2007: 104-105).

Beşeri sermaye farklılığı: Beşeri sermaye farklılığı hem eğitim hem de yetenek farklılığını vurgulamaktadır. Konu ile ilgili çalışmalarda işçiler arasındaki ücret farklılıklarının “bilgi-beceri” ve “yetkinlik” unsurlarından kaynaklandığı görülmektedir (Işığışok, 2011: 212).

5.2.3. İş piyasası aksaklıkları

Bilgi eksikliği: Tam rekabet piyasalarının işleyişi açıklanırken, tarafların piyasa koşulları hakkında tam bilgiye sahip oldukları ileri sürülür. Oysa, gerçek hayatta bütün bireylerin piyasa koşulları hakkında tam ve eksiksiz bilgiye sahip olmaları mümkün değildir (Gündoğan ve Biçerli, 2007: 105-106).

Emek hareketliliğini engelleyen unsurlar: Emek hareketliliğini engelleyen birçok unsur bulunmaktadır. Bu unsurlar temelde parasal ya da psikolojik kökenli olabilir. Gerçekten, bir bölgeden bir bölgeye taşınmak maliyetli bir süreçtir. Yine kıdem tazminatını alamayacak olmak da işçilerin kendiliklerinden işten ayrılıp yeni iş arama isteklerini kırmaktadır. Ayrıca aileden ayrı kalmak, yeni ve alışık olmadığı bir çevreye dahil olmak da insanların iş piyasasındaki hareketlerini sınırlandırmaktadır (Gündoğan ve Biçerli, 2007: 106).

5.3. Uygulamada Ücret Tiplerinin Kullanımı İle İlgili Bazı Önemli Noktalar

Ücret tipleri ile ilgili olarak da üzerinde durulması gereken diğer bir nokta, ücret tiplerinin bazılarının tek başlarına kullanılabilmesi gibi, diğer ücret tipleriyle karma bir biçimde kullanılabilmesi ve bazı ücret tiplerinin ise tek başlarına uygulanamamasıdır. Hatırlanacağı gibi, zamana göre ücret, parça başı ücret, yüzde usulü ücret, götürü ücret, primli ücret, komisyon ücreti ve kardan pay alma olmak üzere birbirilerinden farklı ücret tipleri vardı.

Söz konusu bu ücret tipleri tek başlarına uygulanabileceği gibi çeşitli nedenlerle karma bir biçimde de uygulanmakta ya da yine çeşitli nedenlerle tek başlarına uygulanamamaktadır. Örneğin bir işveren verimliliği yükseltmek amacıyla zamana göre ücret ve kardan pay almayı karma bir biçimde beraberce kullanabilir. Çünkü, zamana göre ücret için getirilen en önemli eleştiri, belirli bir ücreti alacağını bilen işçinin kendisini fazla yormadan ve deyim yerindeyse kovulmayacak kadar çalışmasının verimliliği olumsuz yönde etkilediğidir. Aynı şekilde, zamana göre ücret ve parça başına ücret de beraberce kullanılarak hem zamana göre ücret hem de parça başına ücret uygulamalarının olumsuzlukları giderilmeye çalışılabilir. Çünkü, parça başına ücret uygulamasına getirilen en önemli eleştiri, bu ücret uygulamasında işçinin daha fazla kazanmak için kendisini daha fazla yorması ve bu yorgunluğun sonucunda iş kazası ve meslek hastalıklarına maruz kalma riskinin bulunmasıdır. Konuyu Türk Hukuku açısından değerlendirirsek, primli ücret ve kardan pay alma uygulamalarının tek başlarına kullanılmalarının mümkün olmadığı görülmektedir. Bunun nedeni, ücretin en erken 1 hafta ve en geç 1 ay için ve nihayetinde kesin olarak ödenmesi zorunluluğudur. Üstün başarı

karşılığında işçiyi ödüllendirmek amacıyla uygulanan primli ücret sonuçta işverenin takdirine bağlıdır. Bu nedenle tek başına uygulanması mümkün değildir. Yine, ticaret yaşamında kar garantisinin bulunmaması ve o yıl karının sonraki yıl kesinleşmesi de kardan pay almayı tek başına uygulanabilecek bir ücret tipi olmaktan çıkartmaktadır.

Uygulamalar

--

Uygulama Soruları

--

Bu Bölümde Ne Öğrendik Özeti

Bölüm Soruları

1. Zamana göre ücret uygulaması iş kazaları riskini yükselttiği gerekçesiyle eleştirilmektedir.

Bu ifade doğru mudur? Neden?

2. Bilgi eksikliği işçilerin heterojenliği ile ilgilidir. **Bu ifade doğru mudur? Neden?**

3. Ücretlerin belirlenmesinde makro ölçekte etkisi olan unsurlar arasında ikame etkisi vardır.

Bu ifade doğru mudur? Neden?

4. Bir temizlik işçisine görece yüksek ücret verilmesi normal bir durum mudur? **Neden?**

5. Bir işveren sadece primli ücret sistemini uygulamak istemektedir. **Bunu yapabilir mi?**

Neden?

Cevaplar

1)...., 2)...., 3)...., 4)...., 5)...

6. GELİR DAĞILIMI POLİTİKASI

Bu Bölümde Neler Öğreneceğiz?

- 6.1.**
- 6.2.**
- 6.3.**

Bölüm Hakkında İlgi Oluşturan Sorular



Bölümde Hedeflenen Kazanımlar ve Kazanım Yöntemleri

Konu	Kazanım	Kazanımın nasıl elde edileceği veya geliştirileceği

Anahtar Kavramlar

--

Giriş

Toplumsal yapı içerisinde gelir farklılıklarının oluşumu ve buna bağlı olarak da güç ilişkilerinin ortaya çıkışı, uzun bir süreden beri dikkat çeken bir olgudur. Çünkü, gelir dağılımının adaletsiz olduğu bir toplumda ve hatta dünyada, huzurdan ve barıştan söz edilemeyeceği açıktır. Bunun nedeni, gelir dağılımı sorununun yoksulluk ve eşitsizlikle yakından ilişkili olmasıdır.

Gelir dağılımı sorunu ile ilgili farklı görüşler ileri sürülmüştür. Bu görüşler, ücret teorilerinde de olduğu gibi Klasik ve Modern görüş olmak üzere iki temel grupta incelenmektedir. Klasik görüşler arasında Fizyokratların görüşleri, Klasik iktisatçıların görüşleri ve Marxist iktisatçıların görüşleri ön plana çıkmaktadır. Modern görüşler arasında ise marjinal produktivite teorisi, iktidar teorisi, monopol teorisi ve kişisel gelir dağılımı teorisi öne çıkan belli başlı teoriler arasında yer almaktadır.

Toplumsal yapı içerisinde bireyler arası gelir farklılıklarının bulunduğu açıktır. Bu farklılığın nedenleri ve bu farklılıklarla ilgili görüşler çok çeşitlidir. Toplumsal yapı içerisinde gelir farklılıklarının oluşumu ve buna bağlı olarak da güç ilişkilerinin ortaya çıkışı, uzun bir süreden beri dikkat çeken bir olgudur. Gerçekten, “toplum içindeki gelir farklılıkları, başka bir deyişle gelir dağılımı, tarihin her döneminde insanların ilgisini çekmiştir” (Aksu, 1993b: 9). Dolayısıyla, gelir dağılımı sorununun dayanak noktasının gelir farklılıkları olduğu rahatlıkla söylenebilir. Gelir dağılımı politikasıyla ilgili olarak üzerinde durulması gereken bu nokta, toplumsal huzurun ve barışın sağlanması ve aynı zamanda toplumsal refahın artırılması açısından oldukça önemlidir. Çünkü, gelir dağılımının adaletsiz olduğu bir toplumda ve hatta dünyada, huzurdan ve barıştan söz edilemeyeceği açıktır. Bunun nedeni, gelir dağılımı sorununun yoksulluk ve eşitsizlikle yakından ilişkili olmasıdır. Bu nedenle, gelir dağılımı sorunu sadece ekonomi biliminin değil aynı zamanda siyaset ve sosyoloji bilimleri gibi daha bir çok bilim dalını yakından ilgilendiren bir konudur.

Gelir dağılımı sorunu ile ilgili zaman içerisinde çeşitli görüşler ileri sürülmüştür. Bu görüşler gerek ortaya çıktıkları dönemin özelliklerini yansıtmaları gerekse de ideolojik çatışmalar nedeniyle, gelir dağılımı sorununu bütünüyle çözmekten uzak kalmışlardır. Yine de, gelir dağılımı ile ilgili olarak ortaya konular görüşlerin önemi yadsınmaz.

6.1. Gelir Dağılımı İle İlgili Klasik Görüşler

Gelir dağılımı sorunu ile ilgili olarak geliştirilen belli başlı görüşler şu şekilde sınıflandırılabilir:

1. Fizyokratların görüşleri,
2. Klasiklerin görüşleri,
3. Marksistlerin görüşleri.

6.1.1. Gelir Dağılımı İle İlgili Fizyokratların Görüşleri

Fizyokratların görüşleri (fizyokrat iktisat teorisi) durağan (statik) bir ekonomide gelirin oluşumu ve gelirin kullanılmasıyla ilişkilidir. Bu nedenle, günümüzün dinamik ekonomi yapısı içerisinde kullanım olanağının bulunduğunu söylemek doğru olmaz (Aksu, 1993b: 10).

6.1.2. Gelir Dağılımı İle İlgili Klasik İktisatçıların Görüşleri

Klasik iktisatçıların görüşleri ise gelirin oluşumu ve kullanımından daha çok gelirin dağılımı üzerinde yoğunlaşmıştır. Ayrıca konuya mikro ve makro ölçekten yaklaşıyor olmaları da önemlidir. Dolayısıyla, gelir dağılımı sorunu ilk kez klasik iktisatçılar tarafından mikro ve makro ölçekte ele alınarak analizlerin içerik bakımından genişlemesini sağlamışlardır. Klasik iktisatçıların gelir dağılımı sorunu üzerinde getirmiş oldukları diğer önemli bir katkı, gelirin sınıflandırılması ve farklı kaynaklardan ortaya çıkan türlerinin olduğunun anlaşılması olmuştur (Aksu, 1993b: 10). Klasiklerin yaklaşımına göre üretim faktörlerinin geliri şu şekildedir:

Tablo 1. Gelir Türleri

ÜRETİM FAKTÖRÜ	GELİR
Sermaye	Faiz
Doğal Kaynak	Rant
Girişimci	Kar
Emek	Ücret

6.1.3. Gelir Dağılımı İle İlgili Marksistlerin Görüşleri

Marksistlerin görüşüne göre ise, toplumda kapitalistler ve işler olmak üzere iki temel sınıf olduğundan bir ekonomide sadece iki tür gelir vardır: Kar ve ücret. Marksistlere göre gelir dağılımı üretim ilişkilerinden kaynaklanan bir yapı sergilemektedir (Aksu, 1993b: 10-11) Marksist teori bugün de sistem eleştirisinde yararlanılan görüşlerin temelini oluşturmaktadır.

6.2. Gelir Dağılımı İle İlgili Modern Görüşler

Gelir dağılımı ile ilgili sonraki dönemlerde ortaya çıkan çeşitli teorilerin bulunduğu da görülmektedir. Geliştirilen bu teorilerden belli başlı olarak dikkat çekenleri şu şekildedir:

1. Marjinal prodüktivite teorisi
2. İktidar teorisi
3. Monopol teorisi

4. Kişisel gelir dağılımı teorisi

6.2.1. Marjinal Prodüktivite Teorisi

Marjinal prodüktivite teorisi Marksist görüşün tam zıttı bir biçimde üretim sürecinin marjinal analizi esasına dayanmaktadır. Marjinal prodüktivite teorisine göre bir faktörün elde edeceği gelir o faktörün prodüktivite yeteneğine göre değişmektedir (Aksu, 1993b: 12). Örneğin, bir fabrikanın yeni işçi alma kararı ve bu işçiye ödenecek ücret, işçinin toplam üretime olan katkısı ile belirlenmektedir.

6.2.2. İktidar Teorisi

İktidar teorisinin ileri sürdüğü görüş ise basitçe gelir dağılımının ekonomik yaşam içerisinde gücü elinde tutanların etkisiyle ortaya çıktığı görüşüne dayanmaktadır. Dolayısıyla iktidar teorisini savunanlara göre, hiçbir müdahalenin bulunmadığı bir ekonomide özellikle ücret geliri dezavantajlıdır. Bu nedenle gelir dağılımı sosyal ve politik iktidarın gücü kullanılarak düzenlenmelidir (Aksu, 1993b: 13).

6.2.3. Monopol Teorisi

Monopol teorisinin ortaya çıkışında Marksist görüşlerin etkili olduğu görülmektedir. Monopol teorisinin savunucularına göre bir toplumda serveti elinde tutanlar diğerlerine göre pazarlık açısından avantajlı durumdadırlar ve pazarlığı istedikleri gibi yönlendirebilmektedirler (Aksu, 1993b: 13-14).

6.2.4. Kişisel Gelir Dağılımı Teorisi

Kişisel gelir dağılımı teorisi ise ekonomi biliminden daha çok sosyoloji bilimi aracılığı ile geliştirilmiş bir teori olup gelir dağılımı üzerinde daha çok kişisel tercihlerin etkili olduğunu ileri sürmektedir (Aksu, 1993b: 15). İktisat teorisi açısından kişisel gelir dağılımı teorisi bir ikincil gelir dağılımı olarak algılanmakta ve daha çok bireyler, aileler ve diğer tüketici birimlerin geliri nasıl bölüştükleri açısından incelenmektedir. İktisat teorisinin gelir dağılımı ile ilgili incelemelerinde gelirin üretim faktörleri arasında bölüşümünü ifade eden ve birincil gelir dağılımı olarak ifade edilen fonksiyonel gelir dağılımı ön plandadır (Yumuşak ve Bilin, 2000: 77). Fonksiyonel gelir dağılımı özellikle makro ekonomik incelemelerde önemli bir yere

sahiptir. Çünkü, “fonksiyonel gelir dağılımı, üretim süreci sonucunda meydana gelen hasılanın faktörler arasında paylaşılmasıdır. Yani, hasılanın ne kadarının ücret-maaş geliri, ne kadarının tarım geliri ve ne kadarının faiz geliri şeklinde dağılmasıyla ilgilidir” (Yumuşak ve Bilen, 2000: 79).

Kısacası gelir dağılımı ve buna bağlı olarak geliştirilen politikalar bir ülkenin ekonomik anlamda gelişmişlik ölçütü olduğu kadar, toplumsal yapısı hakkında da fikir vermesi açısından önemlidir. Çünkü “gelir dağılımı, gelir eşitsizlikleri ile sosyal ve ekonomik kurumlar arasında nasıl bir ilişki olduğunu, zengin ve yoksul arasındaki gelir farklılığının zaman içindeki değişimini, gelir eşitsizliğindeki değişikliklerin servet, sermaye birikimi ve büyüme üzerindeki etkilerini ve kaynak dağılımını ortaya koymaktadır” (Kubar, 2011: 229).

Uygulamalar

--

Uygulama Soruları

--

Bu Bölümde Ne Öğrendik Özeti

Bölüm Soruları

1. Gelir dağılımı neden önemli bir sorundur? **Tartışınız.**
2. Gelir dağılımı ile ilgili olarak fizyokratların görüşleri bugün de geçerliliğini korumaktadır. **Bu doğru bir ifade midir? Neden?**
3. Klasik iktisatçılar toplumun iki temel sınıftan oluştuğu görüşünden hareketle gelir dağılımı sorununu incelemişlerdir. **Bu doğru bir ifade midir? Neden?**
4. Marjinal produktivite teorisi Marksist iktisatçıların görüşlerinden etkilenmiştir. **Bu doğru bir ifade midir? Neden?**
5. Fonksiyonel gelir dağılımı kavramı sosyoloji bilimi tarafından geliştirilmiş bir kavramdır. **Bu doğru bir ifade midir? Neden?**

Cevaplar

1)...., 2)...., 3)...., 4)...., 5)...

7. GELİR DAĞILIMI POLİTİKASININ AMAÇLARI

Bu Bölümde Neler Öğreneceğiz?

7.1.

7.1.1.

7.1.2.

7.1.3.

7.1.4.

7.2.

Bölüm Hakkında İlgi Oluşturan Sorular



Bölümde Hedeflenen Kazanımlar ve Kazanım Yöntemleri

Konu	Kazanım	Kazanımın nasıl elde edileceği veya geliştirileceği

Anahtar Kavramlar

--

Giriş

Gelir dağılımı politikaları ile ulaşılmak istenen çeşitli amaçlar bulunmaktadır. Bu amaçlar kısaca altı ana başlık altında toplanabilmektedir. Bu başlıklar sırasıyla, Eşitlik İlkesi, Asgari Yaşama Seviyesinde Asgari Gelir Hakkı İlkesi, Gelir Farklılıklarının Üst Seviyede Sınırlandırılması İlkesi, Çalışma İlkesi, İhtiyaç İlkesi, Herkese Eşit Muamele İlkesi.

Bütün bu amaçlar çerçevesinde gelir dağılımı politikalarının ulaşmaya çalıştığı temel hedefin genel olarak toplumda var olan eşitsizlik sorunuyla yakından ilgilendiği görülmektedir.

7.1. Gelir Dağılımı Politikasının Amaçları

Gelir dağılımı politikasının amaçları ile ilgili olarak çeşitli yaklaşımlar bulunmaktadır. Bu yaklaşımlar arasında belli başlıca olanları şu şekildedir:

1. Eşitlik İlkesi
2. Asgari Yaşama Seviyesinde Asgari Gelir Hakkı İlkesi
3. Gelir Farklılıklarının Üst Seviyede Sınırlandırılması İlkesi
4. Çalışma İlkesi
5. İhtiyaç İlkesi
6. Herkese Eşit Muamele İlkesi

7.1.1. Eşitlik İlkesi

İnsanlık tarihi boyunca eşitlik sorunu önemli bir konu olarak varlığını sürdürmüştür. Ancak çeşitli nedenlerle insanlar arası eşitliğin tam olarak sağlanamadığı görülmektedir. Bunun çeşitli nedenleri vardır. Eşitlik ilkesi denildiğinde “bütün insanlar eşit olduğu için herkes eşit gelir almalıdır” anlamı çıkartılmamalıdır. Her ne kadar bu yönde görüşler olmuş olsa da, eşitlik ilkesi ile amaçlanan ideal bir bölüşümün sağlanmasıdır. Zira, toplum içerisinde herkesin toplumun genel refahına katkısının eşit olmadığı açıktır. Gerçekten toplumdaki bazı bireyler çalışma imkanına sahipken bazı bireyler bu imkandan çeşitli nedenlerle yoksun bulunmaktadır. Bu nedenle bireylerin farklı derecelerde katkılarının bulunduğu böylesi bir durumda, gelirin bireyler arasında eşit bir biçimde dağıtılması anlayışı kaçınılmaz olarak adaletsizliğe neden olacaktır. Dolayısıyla eşitlik ilkesi “mutlak eşitlik” ilkesinden daha çok adaletli bir paylaşım üzerinde durmaktadır. (Aksu, 1993b: 24-35).

Gerçekten, tarih içerisinde eşitlik kavramı ile adalet kavramı birbirleriyle yakından ilişkili olarak görülmüş ve birbirlerini tamamlayıcı unsurlar olarak ele alınmıştır. Örneğin, “Aristo eşitliği adaletin ön koşulu saymıştır. Kant ise adaletin eşitlikten kaynaklandığını belirtmiştir. Her iki halde de adalet ve eşitlik birbirinden ayrılmaz iki kavram olarak görünmektedir” (Yenisey, 2006: 63). Bu ilkenin gerçekleştirilebilmesi için pek çok yasal tedbirin alındığı da görülmektedir. Gerçekten, Türk Hukuku, çalışma yaşamında eşitlik ilkesinin gerçekleştirilebilmesi için gerek doğrudan eşitliği ihlal eden, gerekse de dolaylı olarak eşitlik ilkesinin çiğnenmesine neden olan uygulamaları yasaklamaya çalışmıştır (Yenisey, 2006).

7.1.2. Asgari Yaşama Seviyesinde Asgari Gelir Hakkı İlkesi

Asgari yaşama seviyesinde asgari gelir hakkı ilkesi, özellikle 20. Yüzyılla beraber gündeme gelen sosyal devlet anlayışı ile yakından ilişkilidir. Bu ilke toplumsal vicdan olduğu kadar yasal zemine de dayanmaktadır. Asgari yaşama seviyesinde asgari gelir hakkı, çalışanların fiziksel ihtiyaçlarının en alt seviyede de olsa karşılanmasıyla ilgili olup bu hak hemen hemen bütün ülkelerde bir insan hakkı olarak kabul edilmiş ve insan olma onurunun bir parçası olduğu düşüncesi benimsenmiştir. Bununla birlikte bu ilkenin gerçekleşmesi söz konusu ülkenin ekonomik gelişmişlik düzeyi ile yakından ilgilidir. Bu nedenle, ekonomik anlamda gelişmiş ülkelerde asgari yaşama seviyesinde asgari gelir hakkı ilkesinin uygulamada diğer gelişmekte olan ülkelere göre daha olumlu sonuçlar verdiği görülmektedir (Aksu, 1993b: 35-36).

7.2.3. Gelir Farklılıklarının Üst Seviyede Sınırlandırılması İlkesi

Piyasa ekonomilerinde vasıf düzeyleri arasında gelir farklılıklarının olması doğal olarak kabul edilmektedir. Vasıf düzeyleri arasında gelir farklılıklarının bulunması nedeniyle insanlar daha fazla vasıf kazanmak için istekli olmaktadır. Diğer yandan, özellikle serbest piyasa ekonomilerinde gelir düzeyleri arasında farklılıkların oluşması toplum içerisinde huzursuzluğa neden olabilmektedir. Bu nedenle bazı ülkelerde ve bazı işletmelerde çalışanlar arasında gelir farklılıklarının bir üst seviyede sınırlandırıldığı görülmektedir. Bu sınırlama ile toplumsal huzurun ve işletme içi çalışma barışının korunması amaçlanmaktadır (Aksu, 1993b: 36-39).

7.1.4. Çalışma İlkesi

Çalışma ilkesi ile ulaşılmak istenen amaç, bireylerin göstermiş oldukları çaba ölçüsünde gelirden pay almalarıdır. Diğer bir deyişle, bireylerin gelir seviyeleri arasındaki farklılık verimlilikleri ölçüsünde gerçekleşmektedir. Bu nedenle, çalışma ilkesinin niteliği itibarıyla eşitlik ilkesine yakın bir amacı bulunduğu söylenebilir. Ancak çalışma ilkesi ile eşitlik ilkesi arasındaki en önemli fark, eşitlik ilkesinde toplumdaki bütün bireyler dikkate alınırken, çalışma ilkesinde sadece çalışanları dikkate almaktadır. Dolayısıyla çalışma ilkesinin toplumdaki sosyal güvenlik ve sosyal barış amaçlarıyla çeliştiği söylenebilir (Aksu, 1993b: 39-44). Gerçekten çalışmanın hukuk sistemi tarafından bir hak ve ödev olarak tanımlandığını da belirtmek gerekir. Örneğin, T.C. Anayasası'nın 49. Maddesi "Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir" (T.C. 1982 Anayasası) diyerek bunu açık bir biçimde vurgulamaktadır.

7.1.5. İhtiyaç İlkesi

İhtiyaç ilkesi, toplumda elde edilen toplam gelirin herkesin ihtiyaçları ölçüsünde bölüşülmesi esasına dayanır. Bu ilke genel olarak bireylerin toplum içindeki statüleri ile ilişkilendirilmiştir. Ancak bu ilkenin gerçekleştirilmesinde çeşitli zorluklar bulunmaktadır. Zira her bireyin ihtiyacı eşit değildir ve bireylerin ihtiyaçlarını objektif ölçütler çerçevesinde belirleyebilmek oldukça güçtür. Diğer yandan, ihtiyaç ilkesi açık bir biçimde çalışma ilkesi ile de çelişmektedir. Bununla birlikte, sosyal güvenlik uygulamalarının bir dereceye kadar ihtiyaç ilkesinin esas alınarak düzenlendiğini söylemek mümkündür (Aksu, 1993b: 44-46). Diğer yandan, ihtiyaç ilkesinin bir dereceye kadar modern ücret teorilerinden satın alma gücü teorisi ve etkin ücret teorilerinin dayandığı temel düşünce ile paralellik gösterdiğini söylemek de mümkündür. Zira, hatırlanacağı gibi satın alma gücü teorisi ve etkin ücret teorileri işçilerin geçinme ihtiyaçlarının giderilmesine dayanmaktaydı (Gündoğdu ve Biçerli, 2007: 88-89).

7.1.6. Herkese Eşit Muamele İlkesi

Herkese eşit muamele ilkesi toplumda çeşitli çıkar gruplarının kendi üyelerine menfaat sağlama çabaları nedeniyle gündeme gelmiştir. Örneğin sendikalar sadece kendi üyelerinin durumlarının iyileştirilmesiyle ilgilenmekte, toplu sözleşme uygulamalarını işçiler üzerinde bir baskı aracı olarak kullanabilmekte ve böylelikle onları sendika üyesi olmaya zorlayabilmektedir. Bu nedenle, herkese eşit muamele ilkesi birçok ülkede yasal çerçevesinde korunmakta ve hatta bu ilke bir anayasa hükmü haline gelmiş bulunmaktadır (Aksu, 1993b: 46). Örneğin Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 5. Maddesinde ve 10. Maddesinde özel olarak eşitlik ilkesine ve buna bağlı olarak da adalet ilkesine atıf yapıldığı görülmektedir (T.C. 1982 Anayasası).

Yukarıda özetlenmeye çalışılan gelir dağılımı politikalarının ulaşmaya çalıştıkları amaçların aslında genel olarak toplumda var olan eşitsizlik sorunuyla yakından ilgilendiği görülmektedir. Gelir dağılımı ile ilgili olarak yapılan çalışmalarda eşitsizliği ölçmek ve böylelikle sayılarla ifade edebilmek için kullanılan birçok yöntem ve analiz bulunmaktadır. Bu yöntem ve analizlerden yaygın olarak kullanılanlar “Lorenz eğrisi, Gini katsayısı, değişim aralığı, yüzde paylar analizi, aralık ölçüsü, Görelî ortalama sapma, ters U hipotezi, Pareto katsayısı ve Atkinson eşitsizlik ölçüsüdür” (Kubar, 2011: 230).

Uygulamalar

--

Uygulama Soruları

--

Bu Bölümde Ne Öğrendik Özeti

Bölüm Soruları

1. Türk Hukuku'na göre çalışma bir zorunluluk olarak tarif edilmiştir. **Bu ifade doğru mudur? Neden?**

2. Çalışma ilkesi sosyal güvenlikle uyumludur. **Bu ifade doğru mudur? Neden?**

3. Eşitlik ve adalet birbirleriyle çelişen iki ilkedir. **Bu ifade doğru mudur? Neden?**

4. Gelir dağılımı politikasının ulaşmak istediği yedi amaç vardır. **Bu ifade doğru mudur? Neden?**

5. **İhtiyaç ilkesine getirilen en temel nedir? Tartışınız.**

Cevaplar


1) ..., 2) ..., 3) ..., 4) ..., 5) ...

8. GELİR DAĞILIMI POLİTİKASININ ARAÇLARI

Bu Bölümde Neler Öğreneceğiz?

- 8.1.**
- 8.2.**
- 8.3.**

Bölüm Hakkında İlgi Oluşturan Sorular



Bölümde Hedeflenen Kazanımlar ve Kazanım Yöntemleri

Konu	Kazanım	Kazanımın nasıl elde edileceği veya geliştirileceği

Anahtar Kavramlar

--

Giriş

Gelir dağılımı politikası, belirli bir toplum tarafından elde edilen toplam gelirin (hasılanın) o toplumdaki bireyler tarafından nasıl bölüşüleceği ile ilgili sorunun yanıtı bulmak üzere geliştirilmiş yöntemleri ifade etmektedir. Gelir dağılımı politikalarının belirlenebilmesi için öncelikle gelir dağılımı eşitsizliğinin, dolayısıyla da adaletsizliğin ölçülmesi gerekmektedir. Gelir dağılımı eşitsizliğinin ölçülmesi amacıyla geliştirilmiş birçok yöntem vardır. Bu yöntemler arasında ön plana çıkanlar Lorenz eğrisi, Gini katsayısı, değişim aralığı, yüzde paylar analizi, aralık ölçüsü, Görelî ortalama sapma, ters U hipotezi, Pareto katsayısı ve Atkinson eşitsizlik ölçüsüdür.

Gelir dağılımı politikası ile ilgili çok sayıda araç bulunmaktadır. Her devlet kendisi için uygun gördüğü bu araçları kullanarak gelir dağılımı eşitsizliğini gidermeye çalışmaktadır. Bu araçlardan ön plana çıkanlar şunlardır: Ücret politikası, fiyat politikası, gelirler politikası, servet politikası, maliye politikası ve eğitim politikası.

Gelir dağılımı politikası, belirli bir toplum tarafından elde edilen toplam gelirin (hasılanın) o toplumdaki bireyler tarafından nasıl bölüşüleceği ile ilgili sorunun yanıtı bulmak üzere geliştirilmiş yöntemleri ifade etmektedir. Gelir dağılımı politikası yöntemleri kullanılarak hem gelir dağılımı eşitsizliğine çözüm getirilmeye hem de toplumların refah seviyesi korunup geliştirilmeye çalışılmaktadır. Gelir dağılımı politikaları hemen hemen bütün ülkeler tarafından uygulanılmaya çalışılmaktadır. Çünkü “gelir dağılımı eşitsizliği, gelişmekte olan ve gelişmiş ülke farkı gözetilmeksizin tüm Dünyada yaşanan önemli bir sorundur. ... gelir dağılımı eşitsizliği sorununa halen bir çözüm bulunamamıştır. Gelir dağılımı eşitsizliği sadece Dünya ülkeleri arasında yaşanan bir sorun değil, aynı zamanda bir ülkede bölgeler ve kişiler arasında da yaşanan bir sorundur” (Kubar, 2011: 228). Daha önce de belirtildiği gibi gelir dağılımı sorunu yoksulluk ve eşitsizlikle yakından ilişkilidir. Bu nedenle, toplumsal huzurun ve barışın sağlanması ve aynı zamanda toplumsal refah artışının gerçekleştirilebilmesi için gelir dağılımı sorunun dikkatli bir biçimde ele alınması gerekmektedir. Dolayısıyla gelir dağılımı politikalarının geliştirilebilmesi için öncelikle gelir dağılımı eşitsizliğinin ölçülmesi gerekmektedir. Böylelikle gelir dağılımı eşitsizliğinin boyutları anlaşılabilir ve buna uygun politikaların geliştirilmesi ve uygulamaya konulması mümkün olacaktır.

8.1. Gelir Dağılımı Eşitsizliğinin Ölçülmesi

Gelir dağılımı eşitsizliğini ölçmek için geliştirilmiş çok sayıda yöntem bulunmaktadır. Bunlar arasında sıklıkla başvurulan ölçüm yöntemleri “Lorenz eğrisi, Gini katsayısı, değişim aralığı, yüzde paylar analizi, aralık ölçüsü, Göreli ortalama sapma, ters U hipotezi, Pareto katsayısı ve Atkinson eşitsizlik ölçüsüdür” (Kubar, 2011: 230). Konu ile ilgili çalışmalarda sıklıkla başvurulan ve birbirlerinin tamamlayıcısı olarak görülen iki yöntemden, Lorenz eğrisi ve Gini katsayısından, bahsetmek yararlı olacaktır.

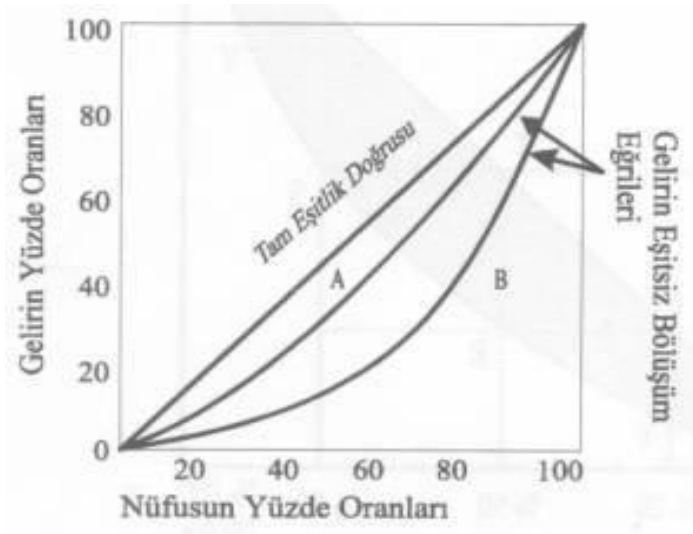
8.1.1. Lorenz Eğrisi

Lorenz eğrisi belirli bir ekonomide gelirin paylaşımının ne derecede adaletli dağıtıldığının gösterilmesi amacıyla kullanılmaktadır (Bkz. Şekil 1 ve 2):

“Bir diğer ismi yoğunlaşma eğrisi olan Lorenz eğrisinde gelir elde edenlerin kümülatif yüzdesi 0’ dan 100’ e kadar yatay eksen ve elde edilen toplam gelirin kümülatif yüzdesi düşey eksen üzerinde gösterilmektedir. Düşey eksen gelirin %100, yatay eksen nüfusun %100 gösterildiğinden diyagram kutu biçimindedir. Yapılan gözlemler birleştirildiğinde elde edilen sonuçta Lorenz eğrisi

denmektedir. Orijin ile karşı köşeyi birleştiren OB doğrusu eş bölüşüm doğrusunu oluşturmaktadır. 45 derecelik bir açığa sahip olan eş bölüşüm doğrusu, gelir elde edenlerin %n'nin toplam gelirin %n'ine sahip olacağını ifade etmektedir. Gelir dağılımı ne kadar adaletten uzaksa, lorenz eğrisiyle eşitlik hattı arasındaki alan o kadar büyük olmaktadır. Yani gelir dağılımı eğrisi 45 derecelik doğrudan o kadar uzak olmaktadır” (Kubar, 2011: 231). Diğer bir deyişle, 45 derecelik doğrudan uzaklaştıkça eşitsizliğin oranı artmaktadır.

Şekil 1. Lorenz Eğrisi

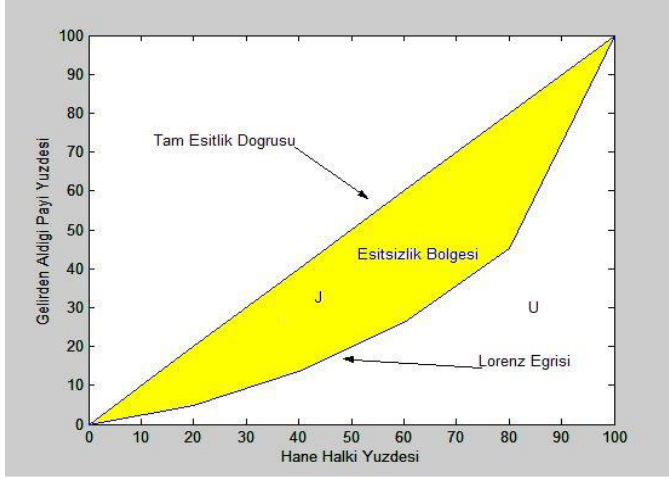


Kaynak: http://www.ekodialog.com/konular/lorenz_egrisi.html

8.1.2. Gini Katsayısı

Gini katsayısı bir ekonominin içindeki ya da ülkeler arasındaki gelir dağılımındaki adaletsizliğin derecesinin belirlenmesi amacıyla kullanılan yöntemdir. Bu yöntem Lorenz eğrisi ile birlikte kullanılır. Gini katsayısı 0 ile 1 arasında bir değer alır ve değer ne kadar yüksekse o ülkede gelir dağılımı adaletsizliği o kadar yüksek olduğu anlamına gelir. Diğer bir deyişle, gelir dağılımı adaletsizliği oranı ile Gini katsayısı arasında doğru yönlü bir ilişki vardır.

Şekil 2. Lorenz eğrisi ve Gini katsayısı



Kaynak: <http://www.sonbaski.com/2006-04/lorenz.jpg>

8.2. Gelir Dağılımı Politikasının Araçları

Devletlerin gelir dağılımı sorununu çözmek üzere farklı politika araçları kullandığı görülmektedir. Bunlar, ücret politikası, fiyat politikası, gelirler politikası, servet politikası, maliye politikası ve eğitim politikasıdır.

8.2.1. Gelir Dağılımı Politikası ve Ücret Politikası

Ücret politikası üretim faktörlerinin doğrudan ya da dolaylı bir biçimde kontrol edilmesiyle ilişkilidir. Ücret politikası bu nedenle bir dağılım politikası olarak da isimlendirilebilir. Devlet ücret politikasının belirlenmesinde yasal çerçevesi üzerinden hareket etmektedir. Bu politika bazı ülkelerde bireysel pazarlık ağırlıklı, bazı ülkelerde toplu iş sözleşmesi ağırlıklı ya da bazı ülkelerde doğrudan devlet müdahalesi ağırlıklı olarak yürütülmektedir (Aksu, 1993b: 47-48). Bu konuya daha sonra detaylı bir biçimde değinilecektir.

8.2.2. Gelir Dağılımı Politikası ve Fiyat Politikası

Bilindiği üzere, mal ve hizmetlerin üretilmesinde birçok üretim faktörü kullanılmaktadır. Emek de bu üretim faktörlerinden biri olduğundan, emek için ödenen ücret de bir maliyet unsuru olup, mal ve hizmetlerin fiyatını doğrudan doğruya etkilemektedir. Bu nedenle devlet gelir dağılımı politikası aracı olarak fiyat politikasını da uygulayabilir. Diğer yandan bazı ürünlerin tavan fiyatı belirlenerek dar gelirlerin bu ürünleri satın alabilmesi de hedeflenmektedir. Dolayısıyla

fiyat politikası hem maliyetler hem de tüketim açısından önemli bir araç olarak görülmektedir (Aksu, 1993b: 49).

8.2.3. Gelir Dağılımı Politikası ve Gelirler Politikası

Gelirler politikasının esas unsurunu ücret ve fiyat politikası oluşturmaktadır. Çünkü, ücret ve fiyat arasında kolaylıkla bozulabilen bir denge bulunmaktadır. Bu denge bozulduğunda ücretliler açısından olumsuz sonuçlar doğmaktadır. Bu nedenle, ilk zamanlarda sadece ücret ya da sadece fiyat ele alınarak sürdürülmeye çalışılan gelir dağılımı politikalarının yetersizliği anlaşılmış ve bunun sonucunda ücret ve fiyat arasındaki dengenin gözetilerek gelir dağılımı politikalarının gerçekleştirilmesi hedeflenmeye başlanmıştır (Aksu, 1993b: 49-51).

8.2.4. Gelir Dağılımı Politikası ve Servet Politikası

Gelir ve servet arasında karşılıklı bir ilişki bulunmakta ve bu nedenle gelir ve servet birbirini etkilemektedir. Servetin kaynağı olarak genellikle tasarruflar gösterilmektedir. Bir kiinin tasarrufta bulunabilmesi ise açık bir biçimde geliri ile orantılıdır. Diğer bir deyişle, ancak geçimini sürdürecekt kadar gelire sahip olan bireylerin, tasarrufta bulunacakları ve böylelikle belirli bir düzeyde servet edinebilecekleri düşünülemez. Bu nedenle, servetin oluşabilmesi için gelirin bir kısmının tasarruf edilebiliyor olması gerekmektedir. Aynı şekilde belirli bir servete sahip bireylerin servetlerinin sürdürülebilmesi için de belirli ve sürekli bir gelirlerinin bulunması gerekir. Böyle bir durumun yokluğu söz konusu olduğunda, bireylerin ihtiyaçlarını gidermek için servetlerini kullanacakları ve bu servetin bir zaman sonra yok olacağı açıktır. Bu nedenle, ekonomik gelişmenin sağlanması için gerekli servetin korunabilmesi ve üretilebilmesi gelire yakından ilişkilidir. Devletler gelir ve servet arasındaki ilişkiyi dikkate almak durumdadırlar (Aksu, 1993b: 63-70).

8.2.5. Gelir Dağılımı Politikası ve Maliye Politikası

Maliye politikası devletlerin gelirleri ve giderleri arasındaki ilişki ele almaktadır. Devletlerin en büyük gelir kalemlerinin vergiler olduğu düşünüldüğünde maliye politikasının öncelikle üretim faktörlerinin kazançlarının vergilendirilmesi ve dolayısıyla da net gelirin belirlenmesi açısından büyük etkisi vardır. Örneğin, ücretli çalışanlar gelirlerinin belirli bir kısmını gelir vergisi olarak ödemektedirler. Diğer yandan, devletlerin önemli harcamaları arasından eğitim,

sosyal güvenlik, savunma gibi harcama kalemleri bulunmaktadır. Devlet gelirleri ile bu giderleri karşılamaya çalışmaktadır. Kuşkusuz, sosyal güvenlik için yapılan giderler, bu hizmetlerden yararlananlar için bir gelir olarak kabul edilebilir. Bu nedenle maliye politikasının ikincil bir dağılıma neden olduğu ileri sürülmektedir. Kısaca ifade etmek gerekirse, ücretli çalışanların elde ettikleri gelir birincil dağılımı oluştururken, sosyal güvenlik uygulamalarından yararlanan bireyler gelirlerini ikincil dağılım ile elde etmektedirler (Aksu, 1993b: 51-53).

8.2.6. Gelir Dağılımı Politikası ve Eğitim Politikası

Emek gücünün vasıf kazanmasının ön koşulları arasında eğitim bulunmaktadır. Devlet eğitim politikalarıyla bütün vatandaşlarına fırsat eşitliği sunmaya, böylelikle vatandaşlarının vasıf düzeylerini yükseltip, iş piyasasında daha güçlü bir konumda bulunmalarını hedeflemektedir. Eğitim seviyesi yükseldikçe vasıf artmakta, bunun sonucunda da verimlilik ve gelir yükseldiğinden toplumsal refah da artmaktadır (Aksu, 1993b: 54).

Uygulamalar

--

Uygulama Soruları

--

Bu Bölümde Ne Öğrendik Özeti

Bölüm Soruları

1. Gelir dağılımı politikaları sadece ülkeler arası gelir eşitsizliğini incelemektedir. **Bu ifade doğru mudur? Neden?**
2. Lorenz eğrisinde mutlak eşitlik doğru 90 derecedir. **Bu ifade doğru mudur? Neden?**
3. Gelir dağılımı eşitsizliği ile Gini katsayısı arasında ters yönlü bir ilişki vardır. **Bu ifade doğru mudur? Neden?**
4. Fiyat ve servet genellikle birbirlerini etkilemektedir. **Bu ifade doğru mudur? Neden?**
5. Gelirler politikası ikincil dağılımla ilgilenen bir politikadır. **Bu ifade doğru mudur? Neden?**

Cevaplar

1) , 2)...., 3)...., 4)...., 5)...

9. GELİR DAĞILIMI POLİTİKALARININ GENEL BİR DEĞERLENDİRİLMESİ

Bu Bölümde Neler Öğreneceğiz?

- 9.1.**
- 9.2.**
- 9.3.**

Bölüm Hakkında İlgi Oluşturan Sorular



Bölümde Hedeflenen Kazanımlar ve Kazanım Yöntemleri

Konu	Kazanım	Kazanımın nasıl elde edileceği veya geliştirileceği

Anahtar Kavramlar

--

Giriş

Gelir dağılımı sorunu günümüze kadar olan gelişmelerinde çok farklı görünümler göstermiştir. Bu nedenle gelir dağılımının bugünkü ve bundan önceki dönemlerde karşılaşılan sorunları elbette çok farklıdır. Bu farklılıkların neler olduğunun ve nedenlerinin anlaşılması için gelir dağılımı sorununun ilişkide bulunduğu bazı kavramların ve bu ilişkinin yapısının incelenmesi gerekmektedir.

Gelir dağılımı sorununun ve bu sorunun nasıl çözülebileceğinin açık bir biçimde anlaşılması için incelenmesi gereken kavramlar şunlardır: Ekonomik sistem, kişi başına gelir düzeyi, ekonomik istikrar, sosyal adalet ve ekonomik güvenlik.

“Gelir dağılımı sorunu günümüze kadar olan gelişmelerinde çok farklı görünümeler göstermiştir. Bu nedenle gelir dağılımının bugünkü ve bundan önceki dönemlerde karşılaşılan sorunları elbette çok farklıdır. Ne var ki: gelir dağılımı sorunun her dönemde değişmeyen özelliği, kamuoyunun ilgisini sürekli olarak çekmiş olmasıdır. Sayısız reformcular ve düşünürler ve özellikle bunlar arasında K. Marx mevcut gelir dağılımından doğan hoşnutsuzluklar nedeniyle, geleneksel toplumu eleştirmişlerdir. Bu tür çalışmalar toplumda sayısız reformların gerçekleştirilmesine yol açmıştır. Nihayet, insan düşüncesinde kavram olarak öteden beri bilinen fakat uygulamada bir türlü ölçüsü bulunamayan ideal ve adil gelir dağılımının gerçekleştirilebilmesi yönündeki gelişmelerin düne nazaran bugün çok daha objektif ve olumlu duruma eriştiği söylenebilir” (Aksu, 1993b: 15-16).

Gelir dağılımı politikalarının belirlenmesi ve bu politikaların uygulanması ile ilgili olarak dikkate alınması gereken bazı kavramlar bulunmaktadır. Bu kavramlardan bazıları şunlardır: Ekonomik sistem, kişi başına gelir düzeyi, ekonomik istikrar, sosyal adalet ve ekonomik güvenlik.

9.1. Gelir Dağılımı Politikası ve Ekonomik Sistem

Devletlerin kendi varlıklarını sürdürmek için ekonomik faaliyetlerin sürdürülmesini sağlamak zorunlulukları vardır. Ancak her devletin uyguladığı ekonomik sistem ve buna bağlı olarak iktisat politikası farklı biçimlerde uygulamaktadır. Bununla birlikte, hangi yöntem izlenirse izlensin sonuçta ekonomik sistem ve iktisat politikası ile ulaşılmak istenen amaçlar açıktır. İktisat politikası ile ulaşılmak istenen amaçlar şu şekilde özetlenebilir (Aksu, 1993b: 17):

1. Ekonomik büyüme,
2. Fiyat istikrarı,
3. Tam istihdam,
4. Ödemeler bilançosu denkleği,
5. Adil gelir dağılımı

9.2. Gelir Dağılımı Politikası ve Kişi Başına Gelir Düzeyi

Kişi başına gelir düzeyi bir devletin vatandaşlarının refah düzeylerinin anlaşılmasında sıklıkla kullanılan bir ölçüttür. Örneğin A ülkesinde kişi başına yıllık gelirin 10.000 TL, B ülkesinde ise kişi başına yıllık gelirin 20.000 TL olduğu biliniyorsa, B ülkesindeki insanların A ülkesindeki insanlara göre daha refah içinde bulunduğu rahatlıkla söylenebilir. Bununla birlikte bu ölçütün refah düzeyini gerçekten yansıtmadığı da tartışmalı bir durumdur. Çünkü, “kişi başına gelir rakamlarının, gelirin dağılımı dikkate alınmadığında bir toplumun maddi zenginliğini ne ölçüde yansıttığı da tartışmalıdır. Kişi başına gelir düzeyi yüksek, ancak nüfusun çok küçük bir yüzdesi bu zenginliğin hemen tümüne sahip olabilir ... Bu bakımdan bu ölçütün, gelir dağılımı göstergeleri ve kişi başına hastane, okul, televizyon ya da otomobil gibi bazı maddi refah ölçütleri ile desteklenmesi” gerekmektedir (Ölmezoğulları, 1999: 9).

9.3. Gelir Dağılımı Politikası ve Ekonomik İstikrar

Çalışanların en önemli gelir kaynağı olan ücretlere devlet ekonomik nedenlerle zaman zaman müdahale edebilmektedir. “Devletin ücretlere ekonomik nedenlerle müdahale etmesi, ücretin makro rolü ile çok yakından ilgili bulunmaktadır. Nitekim devlet, makro ekonomik yönden başarılı olmak amacıyla, ücretlere müdahale etmektedir. Bir başka deyişle devlet, tam istihdamı, fiyat istikrarını gerçekleştirmek, ekonomik kalkınmayı ve ödemeler dengesini sağlamak amacıyla ulusal gelir dağılımına ve dolayısıyla da ücretlere müdahale etmektedir” (Işığık, 2011: 112).

Ekonomik istikrar bir ülkenin gücünü koruması ve arttırması için son derece önemlidir. Üretim gücünün sürdürülmesi ve fiyatlar genel seviyesinin dalgalanmalar yaşamaması bir ekonomide ekonomik istikrarın olduğunun göstergesidir. “Genellikle fiyatlar genel düzeyinde görülen iniş-çıkışlar (deflasyon ve enflasyon), büyüme oranlarında ve istihdam hacminde dalgalanmalar biçimde ortaya çıkan ekonomik istikrarsızlık, toplumun özellikle belirli kesimlerinin yaşam düzeyleri, satın alma güçleri ve çalışma koşulları üzerinde olumsuz etkide bulunmaktadır” (Ölmezoğulları, 1999: 12).

9.4. Gelir Dağılımı Politikası ve Sosyal Adalet

Ekonomik sistemlerin ve buna bağlı olarak iktisat politikalarının temel amacı toplumsal refahın yükseltilmesidir. Bu nedenle, üretime katılan üretim faktörleri arasında toplumsal gelirin

bölüşümünün adil olması önemli bir konudur. Daha önce de ifade edildiği gibi eşitlik ve adalet birbirlerini tamamlayan kavramlardır. Bu neden sosyal adaletin sağlanabilmesi için dağılımın nasıl olması gerektiği tartışmalı bir konudur. Çünkü, adalet kavramını açıklamak zordur. Örneğin, gelir dağılımı bireylerin toplam gelire katkıları ölçüsünde mi, yoksa ihtiyaçları esas alınarak mı yapılacaktır? Bu soru uzun soluklu felsefi tartışmalar çerçevesinde varlığını sürdürmektedir (Ölmezoğulları, 1999: 13-14). Yine de, “ilginç bir şekilde kapitalist ve sosyalist düşüncenin adil dağılım ilkesi büyük ölçüde benzerdir: “Herkes katkı ölçüsünde” ya da “herkes yetenekleri ölçüsünde”... [Bununla birlikte] toplumsal adalet ve eşitliğin sağlanmasının önemli bir koşulu *fırsat eşitliği*dir. Herkesin yeteneklerini gösterebilme ve kullanabilme, eğitim ve sağlık gibi hizmetlerden yararlanabilme eşit haklara sahip olması, fırsat eşitliğinin göstergeleridir” (Ölmezoğulları, 1999: 14).

9.5. Gelir Dağılımı Politikası ve Ekonomik Güvenlik

Günümüzde toplumsal ilişkiler maddi çığara dayanan toplumsal işbölümü çerçevesinde yürütülmektedir. Toplumsal işbölümü nedeniyle bütün bireyler birbirlerinin ürettiği mal ve hizmetlere bağımlı hale gelmiştir. Bu bağımlılık beraberinde ekonomik güvenliğin ön plana çıkmasına neden olmaktadır. Çünkü bireylerin birbirlerine olan bağımlılığının ekonomik ilişkiler çerçevesinde düzenlenmiş olması sonuçta bireylerin belirli bir düzeyde gelire olan bağımlılıkları sorununu gündeme getirmektedir. Bu nedenle adil bir gelir dağılımı bireylerin ekonomik anlamda güvende olabilme ve toplum içindeki varlıklarını sürdürebilmeleri açısından da önemlidir.

Uygulamalar

--

Uygulama Soruları

--

Bu Bölümde Ne Öğrendik Özeti

Bölüm Soruları

1. Gelir dağılımı sorunu bugün daha da şiddetlenmiştir. **Bu ifade doğru mudur? Neden?**
2. A ülkesindeki vatandaşlar ayda ortalama 1.000 TL, B ülkesindeki vatandaşlar da ayda ortalama 2.000 TL kazanmaktadırlar. B ülkesindeki vatandaşların A ülkesindeki vatandaşlardan daha zengin olduğu kesin bir biçimde ileri sürülebilir mi? **Neden?**
3. Fırsat eşitliği hangi kavramla ilişkilendirilmektedir? Açıklayınız.
4. İktisat politikalarının temel amacı fırsat eşitliği yaratmaktır. **Bu ifade doğru mudur? Neden?**
5. Ekonomik büyüme sadece belirli bazı ekonomik sistemlerde mümkün hale gelebilmektedir. **Bu ifade doğru mudur? Neden?**

Açıklama: En az 5 adet soru yazılmalıdır. Bu soruların kapsamı haftalık ders notunun kendisidir. Sorular, öğrencinin kendi kendisini değerlendirmesi için öğrencilere sunulacaktır.

Cevaplar

1)...., 2)...., 3)...., 4)...., 5)...

10. ÜCRET POLİTİKALARI VE GELİR DAĞILIMI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Bu Bölümde Neler Öğreneceğiz?

10.1.

10.1.1.

10.2.

Bölüm Hakkında İlgi Oluşturan Sorular



Bölümde Hedeflenen Kazanımlar ve Kazanım Yöntemleri

Konu	Kazanım	Kazanımın nasıl elde edileceği veya geliştirileceği

Anahtar Kavramlar

--

Giriş

Ücret politikaları ve gelir dağılımı arasında mutlak bir ilişki bulunmaktadır. Gelir dağılımı toplumsal refahın adaletli bir biçimde paylaşılmasıyla ilgilendiğinde, toplumsal refahın oluşmasında önemli bir katkısı olan emeğin karşılığı olan ücretin belirlenme biçimi adil bir gelir dağılımının sağlanması açısından önemlidir.

Ücret politikalarının ulaşmak istedikleri amaçlar adaletli bir gelir dağılımı, yüksek istihdam ve ekonomik istikrar ekseninde yoğunlaşmaktadır.

Ücret politikası kavramı niteliği gereği makro bir kavram olup en genel ifadesiyle ücret artışlarının düzenlenmesini içermektedir. Ücret politikaları ve gelir dağılımı politikaları arasında açık bir ilişki olmakla beraber uygulanan yöntemler birbirlerinden farklıdır. Bu yöntemler arasında ön plana çıkanlar şunlardır: Düşük ücret politikası, yüksek ücret politikası, satın alma gücü politikası ve verimliliğe dayanan ücret politikası.

Ücret politikaları ve gelir dağılımı arasında mutlak bir ilişki bulunmaktadır. Gelir dağılımı toplumsal refahın adaletli bir biçimde paylaşılmasıyla ilgilendiğinde, toplumsal refahın oluşmasında önemli bir katkısı olan emeğin karşılığı olan ücretin belirlenmesi ve nasıl belirlendiği sorunu adil bir gelir dağılımının sağlanması açısından önemlidir.

“Ücret politikası, sosyal politikanın en önemli konusunu oluşturmaktadır. Özellikle, ücretliler toplumu konumuna gelen ve iktisaden faal nüfusun % 85-90’ını ücretlilerin belirlediği endüstrileşmiş toplumlarda, işçilerin yaşam koşullarını ve düzeylerini belirleyecek olan ücretlerin bir politika konusu olması kaçınılmazdır. Günümüzde ücretler, salt emek pazarlarının ekonomik kurallarıyla değil, işçi ve işveren taraflarının toplu sözleşmelerdeki davranış biçimleri ve bütün bunlara ek olarak da devletin ekonomik ve sosyal yaşama yön verici sosyal politika önlemleriyle açıklanabilmektedir” (Güven, 1995: 161).

10.1. Ücret Politikası ve Ücret Teorileri Ayırımı

Ücret politikası kavramı niteliği gereği makro bir kavram olup en genel ifadesiyle ücret artışlarının düzenlenmesini içermektedir (Işığışık, 2011: 118). “Ücret politikasından bahsedilirken, ücret karşılığı çalışanların faaliyetleri sonucu olan geliri hedef alan tedbirler ve bunlarla ilgili değişiklikler anlaşılır. Başka bir ifade ile ücret politikası; emek piyasasında olması gereken ücrete yönelen bir düzenleme (tanzim) politikasının yollarının ve tedbirlerinin araştırılmasıdır” (Aksu, 1993: 65).

Bu açıklamalarda dikkate alınması gereken bazı noktalar vardır. Öncelikle ücret politikası ve gelir dağılımı arasındaki mutlak ilişki açık bir biçimde görülmektedir. Diğer yandan, bu açıklamalarda dikkat çeken diğer bir unsur ise olması gereken ücret ve gelir ile ilişkilidir. Dolayısıyla birbirleriyle sıklıkla karıştırılan iki kavram olan “ücret teorileri” ve “ücret politikaları” kavramları arasındaki fark bu noktada ortaya çıkmaktadır: “Ücret [teorileri], emek [piyasasında] ücretin nasıl oluştuğunu ya da düzeyini belirleyen etmenlerin neler olduğunu açıklamaya yönelmişlerdir. Buna karşılık, ücret politikası, emek [piyasasındaki] bu mevcut durumla değil, “*olması gerekenle*” ilgilenmektedir (Güven, 1995: 161). Bu nedenle ücret politikaları düzenleyeci uygulamaları içermektedir (Güven, 1995: 161).

10.2. Ücret Politikasının Amaçları

Dünyada farklı ekonomik sistemler ve buna bağlı olarak da birbirlerinden farklı ücret politikaları bulunmaktadır. Ancak bu politikalar nihayetinde belirli bazı amaçları gerçekleştirmek üzere uygulanmaktadır. Birbirlerinden farklı ücret politikalarının amaçları şunlardır (Işığışok, 2011: 121):

1. Adaletili bir ücret düzeyi sağlamak,
2. Yüksek bir istihdam düzeyi sağlamak,
3. Ekonomik istikrarı sağlamak.

Ücret politikası ile ilgili çalışmalarda genel kabul görmüş bu sınıflandırmanın dışında bazı iktisatçılar ise ücret politikalarının ulaşmak istedikleri amaçların daha farklı bir biçimde ele alınması gerektiğini ileri sürmektedirler. Bu iktisatçılara göre ücret politikalarının amaçları iki ana grupta toplanabilir (Aksu, 1993b: 65):

1. Gelir dağılımı hedefi,
2. Diğer hedefler: Produktivite artışı, uygun bir meslek yapısının oluşturulması ve satın alma gücünün kazanılıp korunması.

Görüldüğü gibi her ne kadar iki sınıflama da birbirlerinden farklı gibi görünseler de her iki sınıflamanın ortak noktası ücret politikasının adaletili bir gelir dağılımını hedef tutuyor olmasıdır (Aksu, 1993b: 65). “Bu bağlamda, ücret politikasının, ulusal gelir içinde emek payını arttırarak adil bir gelir dağılımına ulaşma hedefini güderken, iktisat politikasının tam istihdam, fiyat istikrarı, büyüme ve ödemeler dengesi gibi hedeflerini de göz önünde tutması ve genel ekonomik istikrarı bozucu boyutlara ulaşmaması önem taşımaktadır. Aksi taktirde, bunların ücretliler üzerindeki olumsuz yansımaları da büyük olacaktır. Öte yandan, izlenecek ücret politikalarının ekonominin genel konjonktürü de göz önünde tutması, bunların başarısı üzerinde etken olacaktır” (Güven, 1995: 162). Bu nedenle “ücret politikası, ülkelerin gelişmişlik düzeylerine, benimsedikleri ekonomik sisteme ve sahip oldukları sendikacılık hareketinin önemi ile, ekonomik ve sosyal yaşamdaki etkinliğine bağlı olarak değişebilir. Bir başka deyişle, çeşitli ücret politikası türlerinden söz edilmektedir” (Işığışok, 2011: 122).

10.3. Ücret Politikaları

Ücret politikası denildiğinde tek bir ücret politikasından değil, aynı amaca ulaşmak üzere ortaya konulmuş farklı ücret politikaları ifade edilmektedir. En yaygın olarak benimsenmiş ücret politikaları şunlardır (Işığışok, 2011: 122):

1. Düşük ücret politikası,

2. Yüksek ücret politikası,
3. Satın alma gücü politikası ve
4. Verimliliğe dayalı ücret politikası

10.3.1. Düşük Ücret Politikası

Bu politikanın savunucularına göre işsizlik sorununun ve özellikle yüksek düzeyde işsizliğin sorumlusu ücretlerin aşırı derecede yükselmesidir. Düşük ücret politikasının daha çok ekonomik durgunluk ve gerileme dönemlerinde gündeme geldiği görülmektedir (Güven, 1995: 162; Işığışok, 2011: 123-124). Düşük ücret politikası ile ilgili ilk düşünceler önemli bir ekonomik krizin yaşandığı I. Dünya Savaşı sonrası dönemde ortaya konulduğu için, kendi dönemini yansıtmaya açısından tutarlıdır. Ne var ki, özellikle 1930'lu yıllardan itibaren düşük ücret politikası eleştirilmeye başlanmıştır. Çünkü, “bu yıllarda işsizliğin yüksek ücretlerden değil düşük ücret politikasının yol açtığı satın alma gücü kayıplarından kaynaklandığı anlaşılmıştır. Diğer taraftan düşük ücretlerin işçilerin verimliliği, kendilerini geliştirme istekleri, moralleri, sağlık ve yaşam koşulları üzerinde yaratacağı olumsuzluklar ile bu olumsuzlukları toplumsal ve siyasal düzende yaratacağı huzursuzluklara işaret edilerek, düşük ücret politikası sadece ekonomik boyutu ile değil, diğer yansımaları ile de eleştiri konusu olmuştur” (Işığışok, 2011: 125).

10.3.2. Yüksek Ücret Politikası

Düşük ücret politikasının tam zıttı olan bu yaklaşıma göre yüksek ücret işçilerin verimliliğini arttıran en önemli etkidir. Verimliliğin artması sonuçta işveren için de olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Yüksek ücret politikasını savunanlara göre, verimliliğin ve karlılığın sağlabilmesi için ücretlerin değil, üretim maliyetlerinin düşük tutulması gereklidir (Güven, 1995: 163; Işığışok, 2011: 126).”Nitekim işçilere ödenecek yüksek ücretler, işçilerin daha iyi beslenmesine, daha iyi sağlık ve konut koşullarına kavuşmalarına ve kendilerini geliştirme olanaklarının artmasına yol açacak, ruhsal ve bedensel çalışma güçleri artan işçilerin de, geleneksel olarak geçmişten süregelen sömürülme duyguları azalarak işlerine ve işyerlerine bağlılıkları artacaktır” (Işığışok, 2011: 126-127). “Böylelikle, işçi-işveren ilişkilerinde çıkar çatışmaları yerini, çalışma barışına ve uyuma bırakır. Bütün bunlar, işçinin verimini arttırıcı unsurlardır. İşçinin verimlilik artışlarından en çok yararlanacak olanlar da işverenlerdir,

tüketicilerdir ve tüm ekonomidir” (Güven, 1995: 163). Dolayısıyla yüksek ücret politikasının etkin ücret teorileriyle yakından ilişkili olduğu söylenebilir.

10.3.3. Satın Alma Gücü Politikası

Satın alma gücü politikası da düşük ücret politikasına bir tepki olarak ortaya konulmuş düşüncelere dayanmaktadır. Bu politikanın ağırlık noktasını toplam talebin artırılması oluşturmaktadır. Bu politikayı savunanlara göre üretimin sürdürülebilmesi, tüketime bağlıdır ve bu nedenle toplumun büyük bir çoğunluğunu oluşturan işçi sınıfının tüketim güçlerinin sağlanması gerekmektedir. Dolayısıyla, “ağır ekonomik bunalımları önlemenin tek yolu, girişimcilerin kar oranlarını ücretler lehine sınırlandırmak, artan ücretlerle işçilerin satın alma gücünün yükseltilmesi ve böylelikle ekonomide üretilen mallara karşı toplam talebe süreklilik kazandırılmasıdır” (Güven, 1995: 164). Ancak bu politikada dikkat edilmesi gereken nokta, artan ücretler ve buna bağlı olarak artan maliyetler nedeniyle işverenlerin işçi çıkarma yoluna gitmesine ve bunun sonucunda işsizlik sorununa yol açacak düzeyde ücret artışlarının yapılmamasıdır (Işığışık, 2011: 130).

10.3.4. Verimliliğe Dayanan Ücret Politikası

Verimliliğe dayanan ücret politikası gerek ekonomik gerekse de sosyal politikaları beraberce ele aldığı için diğer ücret politikalarına göre daha fazla ilgi görmektedir (Güven, 1995: 164). Çünkü, verimliliğe dayanan ücret politikası “ücret politikalarının iki temel amacı olan gelir dağılımı ve verimlilik amaçlarının her ikisini de hedef almakta ve her ikisine de hizmet etmektedir. Bunun yanı sıra, ücret artışlarını verimlilik gibi, objektif, ölçülebilir ve bilimsel bir ölçüte dayandırmaktadır. Bu nedenle söz konusu bu politikanın, önemi ve popüleritesinin gün geçtikçe artmakta olduğu ileri sürülmektedir” (Işığışık, 2011: 131).

Verimliliğe dayanan ücret politikasının temel dayandığı düşünce şu şekilde özetlenebilir: “Eğer ücretler, emeğin net verimliliği ölçüsünde arttırılırsa, bu artış taraflar açısından hiçbir zarar verici durum ya da tepki yaratmaz. Buna karşılık, verimlilikte bir artış sağlanmadan ücret artışı yoluna gidilirse bu durumda ekonomi de enflasyona gider. Emeğin verimliliğinin arttığı ve ekonominin tam istihdam düzeyinde olduğu durumlarda, ücret artışlarının üst sınırını

verimlilik artışıları belirlemelidir. Bu sınırın ötesine geçilmemelidir. Çünkü, bir ekonomide üretilenden daha fazla malın dağıtılması olanaklı değildir” (Güven, 1995: 164-165).

Uygulamalar

--

Uygulama Soruları

--

Bu Bölümde Ne Öğrendik Özeti

Bölüm Soruları

1. Ücret politikaları sadece işletmeleri ve bireyleri ilgilendirdiğinde mikro ölçekli bir kavradır. **Bu ifade doğru mudur? Neden?**
2. Ücret teorileri emek piyasasında olması gereken ücret hadleri ile ilgilenmektedir. **Bu ifade doğru mudur? Neden?**
3. Ücret politikaları emek piyasasındaki mevcut ücret hadleri ile ilgilenmektedir. **Bu ifade doğru mudur? Neden?**
4. Düşük ücret politikası sadece yüksek ücret politikasını savunanlar tarafından eleştirilmiştir. **Bu ifade doğru mudur? Neden?**
5. Tüketim sorununu esas alan politika yüksek ücret politikasıdır. **Bu ifade doğru mudur? Neden?**

Cevaplar

1)...., 2)...., 3)...., 4)...., 5)...

11. TOPLUMSAL REFAH VE SOSYAL DEVLET AÇISINDAN ÜCRET TEORİLERİ VE POLİTİKALARI

Bu Bölümde Neler Öğreneceğiz?

- 11.1.**
- 11.2.**
- 11.3.**

Bölüm Hakkında İlgi Oluşturan Sorular



Bölümde Hedeflenen Kazanımlar ve Kazanım Yöntemleri

Konu	Kazanım	Kazanımın nasıl elde edileceği veya geliştirileceği
	.	
	.	

Anahtar Kavramlar

--

Giriş

Sosyal devlet ya da konu ile ilgili çalışmalarda yaygın bir biçimde kullanılan refah devleti kavramı sosyal politikanın ulaşmak istediği amaçların gerçekleşmesi için gerekli zemini oluşturması açısından önemli bir kavramdır.

Sosyal devlet, toplumsal refahın sağlanması ve gelir dağılımı sorununun çözümüne katkı sağlamak amacıyla piyasaya müdahale etmekte, piyasayı düzenlemekte ve gerektiğinde gelirleri yeniden dağıtmaktadır.

Devletin piyasaya müdahale etmesi ve piyasayı düzenlemesi, ücret politikaları ve gelir dağılımı açısından ücretlere doğrudan müdahalesi ile gerçekleşmektedir. Diğer bir deyişle, ücret politikası gelir dağılımı ile yakından ilişkili olduğundan devlet gelir dağılımını, toplumsal refahın adil bir biçimde paylaşılması amacına uygun bir biçimde kontrol etmek istediğinde ücretlere müdahale etmektedir. Devlet bu müdahaleyi ekonomik, sosyal ve siyasal nedenlerle yapmaktadır.

11.1. Sosyal Devlet / Refah Devleti Kavramı

“Çağdaş düşüncede artık bireylerin ekonomik güvenliği doğanın insafına bırakılmamaktadır. Bireyin ekonomik güvensizliği, ekonomik istikrarsızlıklardan ya da doğal afetler, kazalar gibi dışsal etkenlerden kaynaklanabilir. Yirminci yüzyılın en belirgin özelliklerinden biri, toplumun üyelerini çeşitli risklere karşı korumada ulaştığı gelişme düzeyidir. Bu risklere karşı yurttaşlarını korumayı ve onlara bir takım temel hizmetler sağlayı taahhüt eden devletlere, her ne kadar oldukça geniş bir anlam taşısa da *Refah devleti* ya da *Sosyal Devlet* adı verilmektedir.” (Ölmezoğulları, 1999: 15).

Bu nedenle sosyal devlet ya da konu ile ilgili çalışmalarda yaygın olarak kullanılan diğer bir kavram olan refah devleti sosyal politikanın ulaşmak istediği amaçların gerçekleşmesi için gerekli zemini oluşturması açısından önemli bir kavramdır. Ancak üzerinde durulması gereken önemli bir nokta refah devletinin bireylerin maddi refahı üzerinde odaklandığıdır. Oysa, sosyal politika maddi refahın da ötesinde kültürel ve sosyal koşulların da iyileştirilmesini hedeflemektedir (Koray ve Topçuoğlu, 1995: 19).

Refah devleti ile ilgili birçok tanım yapılmaktadır. Bu tanımlardan bazıları şu şekildedir (Özdemir, 2007: 19):

- “Piyasa güçlerinin rolünü azaltmak amacıyla, bilinçli bir şekilde örgütlü kamu gücünün kullanıldığı bir devlet türüdür”.
- “Takip edeceği vergi ve ücret politikaları ile adil bir gelir dağılımının gerçekleşmesi görevini üstlenen, korunmaya muhtaç grup ve sınıfları gözeten, sosyal güvenlik uygulamaları ve istihdam politikalarına yön veren, eğitim, sağlık, konut gibi toplumun temel gereksinimlerini karşılamaya yönelik politikaları uygulayan ve çalışma yaşamını düzenleyici önlemler alan çağdaş bir devlet anlayışı”.

11.2. Sosyal Devletin Amaçları

Yukarıda da ifade edildiği üzere, sosyal devlet ya da refah devletinin birçok tanımı bulunmaktadır. Her ne kadar çok sayıda tanım bulunsa da bu tanımların bazı noktalarda birbirleri ile benzeştiği de görülmektedir. Dolayısıyla, tanımlardan hareketle, bir devletin sosyal devlet sayılabilmesi için ulaşmayı amaçladığı hedefler üç noktada toplanmaktadır. Bunlar,

1. Bireylere ve ailelerine minimum gelir garantisinin sağlanması,

2. Bireylerin, yaşlılık, hastalık, işsizlik gibi belirli sosyal risklerin karşısında onlara yardım edilmesi,
3. Sosyal refah hizmetleri aracılığıyla bütün vatandaşlara en iyi yaşam standartlarının sağlanmasıdır (Özdemir, 2007: 19).

11.3. Sosyal Devletin Özellikleri

Toplumsal refahın adil bir biçimde paylaşılması gelir dağılımı politikalarının temel hedefleri arasında birinci sırada yer almaktadır. Daha önceki bölümlerde de vurgulandığı gibi, etkin bir gelir dağılımı politikasının sürdürülebilmesi buna uygun ücret teorilerinin ve ücret politikalarının göz önünde bulundurulmasına bağlıdır. Çünkü, ücret toplumun büyük bir çoğunluğunu oluşturan çalışan sınıfın çoğunlukla tek gelir kaynağıdır.

Buradan hareketle, sosyal devlet olmayı amaçlayan bir devletin şu özelliklerinin bulunması gerektiği ileri sürülebilir (Özdemir, 2007: 21):

1. Müdahaleci,
2. Düzenleyici,
3. Geliri yeniden dağıtıcı.

Sosyal Devlet (Refah Devleti) “müdahalecidir, çünkü piyasa başarısızlıkları üzerine harekete geçer ve doğan sorunların giderilmesine yönelik olarak önlemler alır, düzenlemeler yapar. Düzenleyicidir, çünkü iş piyasalarındaki düşük ücretlerin işçileri sefaletе düşürmemesi için asgari bir ücret belirler, sosyal güvenlik ve sosyal yardım hizmetlerini üstlenir vb. Gelirin yeniden dağıtıcısıdır, çünkü vergi ve diğer politikalar ve transfer harcamalarıyla gelirin paylaşımına müdahalede bulunulmadığında, sınıflar arasında gelir dengesizliklerinin, dolayısıyla huzursuzlukların çıkacağıının farkındadır” (Özdemir, 2007: 21).

Dolayısıyla sosyal devlet, toplumsal refahın sağlanması ve gelir dağılımı sorununun çözümüne katkı sağlamak amacıyla piyasaya müdahale etmekte, piyasayı düzenlemekte ve gerektiğinde gelirleri yeniden dağıtmaktadır.

11.4. Devletin Ücretlere Müdahalesi

Toplumsal refahın ve adil bir gelir dağılımının sağlanması amacıyla devletler ücretlere müdahale etme ihtiyacını hissetmektedirler. Gerçekten, “bir taraftan ekonomik büyümeyi ve istikrarı sağlama, diğer taraftan ücretli çalışanları koruma ve asgari bir geçim düzeyi sağlama gereği duyan devlet için, bu dengeyi sağlamanın temel unsurlarından biri de ücret politikasıdır” (Işığışok, 2011: 111). Gerçekten, ücret politikası gelir dağılımı ile yakından ilişkili olduğundan devlet gelir dağılımını, toplumsal refahın adil bir biçimde paylaşılması amacına uygun bir biçimde kontrol etmek istediğinde ücretlere müdahale etmektedir.

Bir devletin ücretlere müdahale etmesinin üç temel nedeni vardır (Işığışok, 2011: 111):

1. Ekonomik,
2. Sosyal ve
3. Siyasal.

Ücret öncelikle makro anlamda ekonomiyi ilgilendiren bir konudur. Ekonomik kalkınma, fiyat istikrarı, tam istihdam, ödemeler dengesinin sağlanması gibi bir çok ekonomik olgu, ücretlerle yakından ilişkilidir. Diğer yandan, toplumsal huzurun ve barışın korunması, vatandaşlara uygun yaşam standartlarının sağlanması amacıyla, kısaca sosyal gerekçelerle de ücretlere müdahale edilmektedir. Örneğin, ekonomik dalgalanmalarda istihdamın korunması için ya da yaşam standardının belirli bir seviyenin altına inmesinin engellenmesi için ücretlerin ekonomik bir göstergeye (örneğin altın fiyatları) bağlanması mümkündür. Bu uygulamaya eşel mobil sistemi adı verilmektedir. Ayrıca, iç ve dış borçların ya da çeşitli uluslar arası anlaşmaların etkisiyle, kısaca siyasi nedenlerle devletin ücretlere müdahalesi de söz konusu olabilmektedir. Bütün bu uygulamalar, ücretlerin artırılması amacıyla yapılabileceği gibi ücretlerin belirli bir sınırdan tutulması amacıyla da yapılabilir (Işığışok, 2011: 112-115).

Gelişmiş ülkelerde, devletlerin ücretlere müdahale etme yöntemlerinden biri de, ücret artışlarının fiyat artışlarına bağlanmasıdır. Böylelikle ücretli çalışanlarının alım güçlerinin korunması amaçlanmaktadır. Bazı ülkelerde toplu iş sözleşmelerinin, sendikasız kesimlere yaygınlaştırılması (teşmil) mekanizmasıyla da ücretler üzerinde devlet müdahalesinin olduğu görülmektedir. Yine bazı gelişmiş ülkelerde ücret farklılıklarının giderilmesine, böylelikle

retler arasındaki aşırı farklılıkların önlenmesine yönelik müdahaleler olduğu bilinmektedir. Diğer yandan, gelişmekte olan ülkelerde ise, retlere müdahale genellikle asgari ücret aracılığıyla yapılmaktadır. Ayrıca, gelişmekte olan ülkelerdeki ekonomik istikrarsızlıklar, ücret-fiyat dengesinin bozulmasına neden olmakta ve çoğunlukla fiyat artışının önlenmesi amacıyla retlere müdahale edildiği de görülmektedir (Koray ve Topçuoğlu, 1995: 134).

Uygulamalar

--

Uygulama Soruları

--

Bu Bölümde Ne Öğrendik Özeti

Bölüm Soruları

1. Refah devleti (sosyal devlet) sosyal politika biliminin ulaşmak istediği hedeflerin ve ilgilendiği konuların tamamını içerir. **Bu ifade doğru mudur? Neden?**

2. Toplu iş sözleşmeleri sonucunda belirlenen ücretlerin sendikasız kesimlere yaygınlaştırılması mümkün olmadığı için, ücret artışlarından yararlanabilmek için sendikalı olmak bir zorunluluktur. **Bu ifade doğru mudur? Neden?**

3. Devletin ücretlere müdahale etmesi sadece ekonomik nedenlerle gerçekleşir. **Bu ifade doğru mudur? Neden?**

4. Devlet, sosyal devlet olma sorumluluğunu yerine getirmek üzere piyasaya müdahale etmeyi tek araç olarak kullanır. **Bu ifade doğru mudur? Neden?**

5. Sosyal devlet sadece çalışanların sorunlarıyla ilgilenir. **Bu ifade doğru mudur? Neden?**

Cevaplar

1)...., 2)...., 3)...., 4)...., 5)...

12. İŞLETMELER AÇISINDAN ÜCRET TEORİLERİ VE POLİTİKALARI

Bu Bölümde Neler Öğreneceğiz?

- 12.1.**
- 12.2.**
- 12.3.**

Bölüm Hakkında İlgi Oluşturan Sorular



Bölümde Hedeflenen Kazanımlar ve Kazanım Yöntemleri

Konu	Kazanım	Kazanımın nasıl elde edileceği veya geliştirileceği

Anahtar Kavramlar

--

Giriş

İşletme bilimindeki gelişmeler çerçevesinde çalışanlarla ilgili kuramsal ve uygulamalı çalışmalarda da büyük bir gelişme kaydedilmiştir. Son dönemde yaygınlaşan anlayışa göre çalışanlar işletmelerin faaliyetleri açısından bir maliyet unsuru oldukları kadar işletmelerin rekabetçi avantajlarının sağlanmasında aynı zamanda önemli bir rol oynamaktadırlar.

İşletme bilimi ve insan kaynakları alanında yaşanan gelişmeler neticesinde “ücret yönetimi” kavramını işletme bilimine getirmiştir. Ücret yönetimi, ücret unsuru aracılığıyla çalışanlardan daha çok verim almaları amacını taşımaktadır. İşletmelerin ücret konusunu hangi ücret teorileri çerçevesinde ele alacakları, ücret sistemlerini nasıl oluşturacakları ve nihayetinde ücret politikalarını nasıl belirleyecekleri konusu güncel bir kavram olan ücret yönetimi araştırmaları tarafından incelenmektedir.

İşletmeler, kendi yönetim ve örgütlenme anlayışlarına uygun olan ücret sistemini benimsemektedirler. Ancak, daha önce de ifade edildiği gibi ücret sistemini ile ilgili tercih sonuçta bir politika uygulamasıdır ve her işletmenin ücret politikası birbirinden farklı olmaktadır.

12.1. İşletme Bilimi ve İnsan Kaynakları

İşletme bilimi 20. Yüzyılın ortalarından itibaren önemli bir gelişme kaydetmiştir. Taylor tarafından 20. Yüzyılın başlarında ortaya konulan mühendislik uygulamaları temelli yönetim anlayışı, daha sonra Fayol tarafından geliştirilen ve bilimsel yöntemlere dayanan yönetim anlayışı 20. Yüzyılın ortalarından itibaren bağımsız bir disiplin olan İşletme Bilimi'ne bırakmıştır. İşletme bilimindeki gelişmeler çerçevesinde çalışanlarla ilgili kuramsal ve uygulamalı çalışmalarda da büyük bir gelişme kaydedilmiştir. Son dönemde yaygınlaşan anlayışa göre çalışanlar işletmelerin faaliyetleri açısından bir maliyet unsuru oldukları kadar işletmelerin rekabetçi avantajlarının sağlanmasında aynı zamanda önemli bir rol oynamaktadırlar.

“20. yy’ın başlarında F. W. Taylor’un ... ortaya attığı ve çalışanı bir makine gibi gören yönetim yaklaşımının olumlu ve olumsuz yanlarından söz etmek mümkündür. Yaklaşım, işletmenin verimliliği üzerinde olumlu bazı sonuçlar yarattıysa da, işgücü devri, işe devamsızlık ve işe yabancılaşma gibi çalışanın performansını olumsuz etkileyecek durumlar da ortaya çıkmıştır. Özellikle Elton Mayo ve arkadaşlarının öncülüğünü yaptığı İnsan İlişkileri Okulu olarak adlandırılan hareketin araştırmaları sonucunda çalışan, kendi kendini motive edebilen ve yakından nezaret edilmeksizin iş görebilme yeteneğine sahip bir varlık şeklinde tanımlanmıştır” (Demirbilek ve Türkan, 2008: 54).

12.2. İşletmeler ve Ücret

Bütün bu gelişmeler çerçevesinde işletmeler açısından ücret teorileri ve politikalarında da önemli gelişmeler ve değişiklikler bulunmaktadır. Özellikle 20. Yüzyılın son çeyreği ile birlikte insan kaynakları yönetimi anlayışının gelişmesi ve yaygınlaşmasıyla ücret teorileri ve politikaları salt maliyet hesaplamalarının etkisinden çıkmıştır. Gerçekten, mümkün olduğunca salt işgücü maliyetlerini aşağı çekmeye dayanan anlayış yerine etkin ücret uygulamaları gündeme gelmeye başlamıştır. Bu çerçevede de birçok ücret teorisi ve politikasının geliştirildiği ve buna bağlı olarak da ücret sistemlerinin ele alındığı görülmektedir.

12.3. Ücret Yönetimi

İşletme bilimi ve insan kaynakları alanında yaşanan gelişmeler neticesinde “ücret yönetimi” kavramını işletme bilimine getirmiştir. Ücret yönetimi, ücret unsuru aracılığıyla çalışanlardan daha çok verim almaları amacını taşımaktadır.

İşletmelerin ücret konusunu hangi ücret teorileri çerçevesinde ele alacakları, ücret sistemlerini nasıl oluşturacakları ve nihayetinde ücret politikalarını nasıl belirleyecekleri konusu güncel bir kavram olan ücret yönetimi araştırmaları tarafından incelenmektedir. “Ücret yönetimi, hem işletme yönetiminin hem de çalışanların ve diğer ilgili tarafların ihtiyaçlarını karşılayan bir ücret sisteminin kurulmasını ve yürütülmesini sağlayacak önemli bir insan kaynakları yönetimi işlevidir. Bugün işletmelerin rekabet avantajı elde etme çabalarında ücret yönetimi belirleyici bir faktör olup, itici bir güç yaratmaktadır. Günümüz işletmeleri, nitelikli işgücü yaratmayı önemsiyorlarsa; performanslarını geliştirmek , adil ve dengeli bir ücret yapısıyla personelin moral ve motivasyonunu yükseltmek, işletmeye bağlılıklarını artırmak, örgüt kültürlerini ve örgütsel değişimlerini desteklemek , sendikal sıkıntılarla karşılaşmamak için, ücret yönetimine gerekli önemi vermelidirler” (Öztürk, 2010: 5).

Ücret yönetimi uygulamaları ile gerçekleştirilmek istenen amaçlar kısaca şu şekilde özetlenebilir (Benligiray, 2007:179):

- Nitelikli insanları cezp etmek ve ellerinde tutmak için diğer işletmelerle rekabet etmek,
- Personelin güvenlik ve kendine saygı arzularını da kapsayan ihtiyaçlarını karşılamak,
- Morali/iş tatmini arttırmak ve sürdürmek,
- Personeli istenen performans düzeyine ulaşması için teşvik etmek,
- Üst düzey performansı ödüllendirmek ve teşvik etmek,
- Organizasyonun her yerinde adil ve dengeli bir ücret sistemi kurmak ve sürekli bir şekilde uygulamak,
- Personel devir hızını düşürmek ve işletmeye bağlılığı arttırmak,

- Maliyetin etkili ve organizasyonun ödeyebileceği düzeyde olmasını sağlamak,
- Personelin sahip olduğu bilgisini, becerilerini, yetkinliklerini ya da kıdemini ödüllendirmek,
- Ücretlerle ilgili şikâyetleri azaltmak,
- Örgüt kültürünü ve örgütsel değişimi desteklemek,
- Sendikalarla uyumlu çalışmak,
- Ücret yönetimiyle ilgili yasal düzenlemelere uymak.

Bu temel amaçlardan da görülebileceği gibi, işletme biliminin ücret konusuna yaklaşımı, kendi amaçlarıyla tutarlı bir yapı sergilemektedir. Çünkü, bilindiği üzere işletmeler karlılık üzerine temellendirilmiş yapılardır. Karlılık da verimlilikle gerçekleştirilebilen bir durumdur. Uygulamada işçi ile işverenlerin çıkarlarının birbirlerine zıt olduğu bilinen bir gerçektir. İşçi mümkün olduğunca az çalışıp çok ücret almak, işveren de mümkün olduğunca çok çalıştırıp düşük ücret vermek isteyecektir. Zaten işçi ile işveren arasındaki gerilim de bu noktada ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla ücret konusu toplumsal refah ve gelir dağılımı açısından devletin dikkate alması gereken ve bu nedenle de makro ölçekli bir konu olduğu kadar, işletmelerin doğrudan doğruya maliyetleri üzerinde etkili olan ve bu nedenle de mikro ölçekli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

12.4. İşletmelerde Ücret Politikaları

İşletmeler, kendi yönetim ve örgütlenme anlayışlarına uygun olan ücret sistemini benimsemektedirler. Ancak, daha önce de ifade edildiği gibi ücret sistemini ile ilgili tercih sonuçta bir politika uygulamasıdır ve her işletmenin ücret politikası birbirinden farklı olmaktadır.

İşletmelerin ücret politikaları ile ilgili tercihleri genel olarak şu unsurları içermek durumundadır (Benligiray, 2007: 31).

- Ücret oranlarının nasıl belirleneceği,

- Ücret düzeylerinin piyasada ortalama ücret düzeyleriyle aynı, ortalamanın altında ya da üstünde mi olacağı,
- Başlangıç düzeyindeki ücretlerin ve yeni işe giren personel ile daha kıdemli personel arasındaki ücret farkının ne olacağı,
- Ücret artışının neye göre ve nasıl yapılacağı,
- Artışları etkileyecek performansın, bilginin ve becerinin, yetkinliklerin ve/veya kıdem kapsamının ne olacağı,
- Fazla mesai ve çeşitli nedenlerle alınan izinlerle ilgili ücret ödemelerinin ya da kesintilerin nasıl belirleneceği,
- Transfer ve yükseltme durumunda ücret artışının nasıl yapılacağı,
- Sosyal yararlar olarak ifade edilen dolaylı ve ücret dışı ödemelerin yapılıp yapılmayacağı ya da bu ödemelerin hangi personel grupları için hangi kapsamda olacağı.

Daha önce de ifade edildiği gibi, yukarıda yer alan ve işletmelerin ücret politikalarını belirlerken etkili olan bu tercihler sonucunda işletmenin ücret politikası şekillenmektedir. Örneğin, “nitelikli çalışanı işletmeye çekme, bunları işletmede tutabilme, motivasyonlarını artırma ve sonuçta işletmenin performansını yükseltme bakımından ücret, hem çalışan hem de işletme açısından önem verilen konuların başında gelmektedir. İşletmeler, kendi yapısal ve finansal özellikleri, izledikleri insan kaynakları politikası, piyasadaki cari ücret düzeyi gibi niteliklerine göre esnek ve farklılaşan ücret sistemlerine sahiptirler. Son yıllardaki uygulamalar incelendiğinde, işletmelerin insan kaynakları departmanlarının, ücretlendirme fonksiyonlarını yerine getirirken, kıdeme dayalı ücret sistemlerinden uzaklaşarak, daha esnek bir yapıya sahip olan performansa dayalı ücret modellerini tercih ettikleri görülmektedir” (Şahin, 2010: 130).

Uygulamalar

--

Uygulama Soruları

--

Bu Bölümde Ne Öğrendik Özeti

Bölüm Soruları

1. A işletmesinin uygulamakta olduğu ücret politikasının başarılı olduğunu gören B işletmesi, bu politikayı aynen uygulamaya başlamıştır. B işletmesinin, uygulamaya başladığı bu ücret politikası ile kesin başarıyı yakalaması mümkün müdür? **Tartışınız.**
2. Ücret yönetimi uygulamaları ücret politikalarından bağımsız olarak ele alınmaktadır. **Bu ifade doğru mudur? Neden?**
3. Ücret yönetimi uygulamaları 19. Yüzyılın başından beri sürdürülmektedir. **Bu ifade doğru mudur? Neden?**
4. İnsan İlişkileri düşüncesini ortaya çıkaran kişi Fayol'dur. **Bu ifade doğru mudur? Neden?**
5. İnsan Kaynakları biliminin gelişmesi ile birlikte etkin ücret anlayışı yerini salt maliyetlerin aşağı çekilmesini dikkate alan uygulamalara bırakmıştır. **Bu ifade doğru mudur? Neden?**

Cevaplar


1) ..., 2) ..., 3) ..., 4) ..., 5) ...

13. İŞLETMELER AÇISINDAN ÜCRET MALİYETLERİNİN HESAPLANMASI

Bu Bölümde Neler Öğreneceğiz?

- 13.1.**
- 13.2.**
- 13.3.**

Bölüm Hakkında İlgi Oluşturan Sorular



Bölümde Hedeflenen Kazanımlar ve Kazanım Yöntemleri

Konu	Kazanım	Kazanımın nasıl elde edileceği veya geliştirileceği

Anahtar Kavramlar

--

Giriş

İşletme bilimi açısından işgücü bir üretim faktörü sayıldığından, bu üretim faktörüne ödenen ücret de işletme açısından bir maliyet olarak görülmektedir. Ücretle ilgili hesaplamalarda öncelikle dikkat edilmesi gereken nokta, hesaplamaya dâhil edilmesi gereken birçok unsurun bulunmasıdır. Ücret maliyeti hesaplanmasında dikkate alınması gereken ilk konu, işçinin eline geçen net tutar ile işverenin ödediği tutar arasında önemli düzeyde farklılığın olduğudur. Ayrıca dikkate alınması gereken diğer önemli bir unsur da, ücret maliyetlerinin gerçekte tam olarak hesaplanmasındaki güçlütür. İşletmeler açısından ücret maliyetlerinin önemini anlaşılması için örnekler verilmektedir.

13.1. İşletmeler Açısından Ücret Maliyeti

İşletme bilimi açısından işgücü bir üretim faktörü sayıldığından, bu üretim faktörüne ödenen ücret de işletme açısından bir maliyet olarak görülmektedir. Diğer yandan, işgücü için yapılan harcamalar doğrudan ve dolaylı olmak üzere iki ana grupta incelenmektedir. Dolayısıyla doğrudan doğruya çalışanların eline geçen miktar ile işletmelerin kasasından çıkan birbirlerinden önemli ölçüde farklı olmaktadır. Bu nedenle ücretler işletmeler açısından öncelikle bir maliyet kalemi olarak görülmektedir. Konuya bu açıdan yaklaşıldığında işletmelerin rekabetçi avantajlarını korumak ve geliştirmek amacıyla ücret konusuna özel olarak eğilmelerinin gerekli olduğu açıkça ortaya çıkmaktadır.

Ücretle ilgili hesaplamalarda öncelikle dikkat edilmesi gereken nokta, hesaplamaya dâhil edilmesi gereken birçok unsurun bulunmasıdır. Yukarıda da belirtildiği gibi işletmeler ücretle ilgili hesaplama yaparken doğrudan maliyetler olduğu kadar dolaylı maliyetleri de dikkate almak durumundadırlar. Örneğin, her bir işçi için ödenen sigorta primi doğrudan doğruya bir maliyet iken, işçinin hatalı üretim yapması ve bu nedenle ortaya çıkan zarar da dolaylı bir maliyet olarak karşımıza çıkmaktadır.

13. 2. İşletmeler Açısından Ücretin Unsurları

Konu ile ilgili çalışmalarda “kök ücret”, “çıplak ücret” ya da “ücret haddi” olarak tanımlanan asıl ücret dışında işçiye doğrudan ya da dolaylı olarak da katkı sağlayan çeşitli ödeme biçimleri de bulunmaktadır. Kısacası işçi için işletmelerin yaptıkları “kök ücret” ödemelerine aşağıdaki unsurların da eklenmesi gerekmektedir (Zaim, 1992: 154-156).

- a. Fazla mesai ücreti,
- b. Çalışılmayan zaman için ödenen ücret,
- c. İkramiyeler,
- d. Primler,
- e. Sosyal yardımlar,
- f. Yüzde ve bahşiş gibi ücret gelirleri.

Görüldüğü gibi ücretlerin hesaplanması konusunda birçok unsurun dikkate alınması gerekmektedir. Ayrıca, daha önce de ifade edildiği gibi tek bir ücret sistemi olmadığından ücret maliyetinin hesaplanmasında dikkate alınması gereken hususlar daha da karmaşık bir duruma ulaşmaktadır.

13. 3. İşletmeler Açısından Ücret Maliyetinin Hesaplanması

Ücret maliyeti hesaplanmasında dikkate alınması gereken ilk konu, işçinin eline geçen net tutar ile işverenin ödediği tutar arasında önemli düzeyde farklılığın olduğudur. Ayrıca dikkate alınması gereken diğer önemli bir unsur da, ücret maliyetlerinin gerçekte tam olarak hesaplanmasındaki güçlüktür. Ücret hesaplaması ile ilgili bir fikir vermek için aşağıdaki örneği incelemek yararlı olacaktır. Önemli bir değişken olmadığı sürece aşağıda yer alan Tablo 1 ve Tablo 2'nin Türkiye'deki işletmeler ve işçiler açısından çoğunlukla geçerli bir hesaplama örneği olduğu ileri sürülebilir.

Tablo 1. Ocak – Haziran 2012 dönemi için uygulanan Asgari Ücrette İşçinin Brüt Kazancı ve Net Kazancı

Brüt Asgari Ücret	886,50
SSK Taban Matrahı	886,50
İşsizlik Sigortası (İşçi Payı) (% 1)	8,87 (-)
SSK Payı (İşçi Payı) (% 14)	124,11 (-)
Vergi Öncesi Net	753,52
Gelir Vergisi (% 15)	113,03 (-)
Asgari Geçim İndirimi (Bekâr – Çocuksuz)	66,49 (+)
Net Ödenen Gelir Vergisi (% 15)	46,54
Damga Vergisi Tutarı (% 0,66)	5,85 (-)
Net Ele Geçen Tutar	701,13

Kaynak: http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/cgm/avgariucrer/2012_birinci_alti_ay' den yararlanılarak hazırlanmıştır.

Not: 1) Avgari geçim indirimi kişinin medeni durumuna ve çocuk durumuna göre değişiklik gösterir. Avgari geçim indirimi gelir vergisinden yapılan bir indirim olduğu için bir yerde işinin ücret gelirin e ek yapılmış gibi sonuç doğurur. **2)** Gelir vergisi kümülatif kazanç miktarına göre farklı oranlarla hesaplanır. Yüksek ücreti olan kişiler daha yüksek oranlarda gelir vergisi öder. 2012 yılı için oranlar şu şekildedir: % 15, % 20, % 27 ve % 35.

Tablo 2. Ocak – Haziran 2012 döneminde Avgari Ücretli Bir Çalışanın İşverene Maliyeti

Brüt Avgari Ücret	886,50
SSK Primi (İşveren Payı) (% 14,5)	128,54
İşsizlik Sigortası Fonu (İşveren Payı) (% 2)	17,73
İşverene Toplam Maliyet	1.032,77

Kaynak: http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/cgm/avgariucrer/2012_birinci_alti_ay' den yararlanılarak hazırlanmıştır.

Görüldüğü gibi Avgari Ücret Ocak – Haziran 2012 dönemi için brüt 886,50 TL olarak hesaplanmışken işçi eline geçen net tutar 701,13 TL olmaktadır. Oysa aynı işinin işverene olan maliyeti 1.032,77 TL olmaktadır. Dolayısıyla aynı ücret tutarı işçi ile işveren için farklı tutarları ifade etmektedir. İki tarafın brüt 886,50 TL olarak ilan edilen avgari ücreti algılayışı arasında net 331,64 TL'lik bir fark bulunmaktadır. Acaba bu farklılık nereden kaynaklanmaktadır?

İşçi açısından konuya yaklaşıldığında işçinin geliri üzerinden sosyal güvenlik primlerinin yanı sıra gelir vergisinin kesildiği görülmektedir. Bu nedenle işçinin eline geçen tutar azalmaktadır. İşveren ise, avgari ücretin brüt tutarı üzerinden hesaplanan sosyal güvenlik primlerini ayrıca ödemektedir. Dolayısıyla, işverenin maliyeti artmaktadır.

Tablo 1’de de görülebileceği gibi asgari ücretin brüt tutarı ile SSK taban matrahı aynıdır. Bu görünümün yanıltıcı olmaması için hemen şunu belirtmek gerekir ki, ücret hesaplamalarında ücretler her zaman sosyal güvenlik primlerinin hesaplanmasında bire bir esas alınmaz. Türk Hukuku’na göre hiç kimse asgari ücretin altında çalıştıramayacağı için sosyal güvenlik primleri hesaplanırken alt sınır (taban) olarak asgari ücret dikkate alınmaktadır. Dolayısıyla, asgari ücretli olarak çalışan bir kişi için hesaplanacak sosyal güvenlik primleri en az kazanç düzeyi olan asgari ücret üzerinden hesaplanmaktadır. Sosyal güvenlik primlerinin hesaplanmasında dikkate alınan bir de üst sınır vardır. Türk Hukuku’na göre bu üst sınır asgari ücretin 6,5 katıdır. Diğer bir deyişle, aylık brüt geliri asgari brüt ücretin 6,5 katını aşmadığı sürece prim hesaplaması söz konusu brüt ücret üzerinden yapılacak ancak çok yüksek ücretlerle çalışan işçiler için bu hesaplama asgari ücretin brüt tutarının 6,5 katını geçemeyecektir. Örneğin, asgari ücretin brüt 1.000 TL olduğu bir durumda, 2.000 TL brüt ücret alan bir işçinin sosyal güvenlik primleri 2.000 TL üzerinden hesaplanırken, aylık geliri 10.000 TL olan bir işçinin sosyal güvenlik primi hesaplaması, 6.500 TL üzerinden yapılacaktır.

İşverenin toplam işçilik maliyetini gösteren Tablo 2 biraz dikkatli incelendiğinde o işçi için yapılan ödemelerin üçünün toplamının o işçinin işverene olan toplam maliyetini gösterdiği görülmektedir. Tablo 2 ile ilgili şu açıklamayı da yapmamız gerekir. SSK İşveren payı Tablo 2’de % 14,5 olarak yer almaktadır. Normal koşullarda SSK işveren payı % 19,5’tur. Ancak, 5510 sayılı SSGSS Kanununun 81. Maddesi uyarınca yükümlülüklerini tam olarak yerine getiren işverenlerin SSK işveren paylarından 5 puanlık indirim yapılmaktadır. Dolayısıyla yükümlülüklerini ilgili kanun uyarınca yerine getirmeyen işverenlerin maliyetleri daha yüksek olacaktır.

2012 yılının 2. Yarısı için 16 yaşından büyük çalışanlara uygulanacak asgari ücret brüt 940,50 TL olarak belirlenmiştir. İşçinin eline geçecek net ücret ile bu işçinin işverene olan maliyeti şu şekildedir (Tablo 3 ve 4).

Tablo 3. Temmuz – Aralık 2012 dönemi için uygulanan Asgari Ücrette İşçinin Brüt Kazancı ve Net Kazancı

Brüt Asgari	940,50
-------------	--------

SSK Taban Matrahı	940,50
İşsizlik Sigortası (İşçi Payı) (% 1)	9,41 (-)
SSK Payı (İşçi Payı) (% 14)	131,67 (-)
Vergisi Öncesi Net	799,43
Asgari Geçim İndirimi (Bekâr – Çocuksuz)	66,49 (+)
Gelir Vergisi Tutarı	119,91 (-)
Damga Vergisi Tutarı	6,21 (-)
Net Ele Geçen Tutar	739,79

Kaynak: http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/cgm/asgariucret/2012_ikinci_alti_ay 'den yararlanılarak hazırlanmıştır.

Tablo 4. Temmuz – Aralık 2012 döneminde Asgari Ücretli Bir Çalışanın İşverene Maliyeti

Brüt Asgari Ücret	940,50
SSK Primi (İşveren Payı) (% 14,5)	136,37
İşsizlik Sigortası Fonu (İşveren Payı) (% 2)	18,81
İşverene Toplam Maliyet	1.095,68

Uygulamalar

--

Uygulama Soruları

--

Bu Bölümde Ne Öğrendik Özeti

Bölüm Soruları

1. Ücret hesaplaması yaparken her bir ücret için ayrı ayrı hesap yapmaya gerek yoktur. Bir işçi için hesaplama yapıldıktan sonra brüt ve net birbirlerine oranlanarak çıkan oran bütün işçiler için uygulanabilir ve kesin sonuç verir. **Bu ifade doğru mudur? Neden?**

2. Üst düzey yöneticiler çok yüksek ücretler aldıklarından sosyal güvenlik primleri bu tutarlar üzerinden hesaplanmakta ve bu nedenle diğer emeklilere göre daha yüksek yaşlılık aylığı (emeklilik aylığı) almaktadır. **Bu ifade doğru mudur? Neden?**

3. İşçinin eline geçen tutar ile işverenin kasasından tutar birbirinin aynısı olduğu için işçilerin toplam ücretlerini bilmek, işverenin işçilik maliyetlerini hesaplamak için yeterlidir. **Bu ifade doğru mudur? Neden?**

4. İşçilerin işverene olan maliyetleri sadece aldıkları ücretlerdir. **Bu ifade doğru mudur? Neden?**

5. Türkiye'deki her çalışan gelir vergisi olarak % 15 ödemektedir. **Bu ifade doğru mudur? Neden?**

Cevaplar

1)...., 2)...., 3)...., 4)...., 5)...

14. GENEL DEĞERLENDİRME

Bu Bölümde Neler Öğreneceğiz?

- 14.1.**
- 14.2.**
- 14.3.**

Bölüm Hakkında İlgi Oluşturan Sorular



Bölümde Hedeflenen Kazanımlar ve Kazanım Yöntemleri

Konu	Kazanım	Kazanımın nasıl elde edileceği veya geliştirileceği

Anahtar Kavramlar

--

Giriş

İnsanların geçimlerini sürdürebilmeleri için çalışmak zorunda olmaları nedeniyle ücret özel bir öneme sahiptir. Gerek sosyal barışın sağlanması sürdürülmesi, gerekse de sosyal adaletin sağlanması açısından ücret üzerinde dikkatle durulması gereken bir konudur. Çünkü, bugün ülkelerin ve dünya nüfusunun önemli bir bölümü ücretli çalışanlardan oluşmaktadır.

Ücretler konusu, iktisat biliminin diğer önemli bir inceleme konusu olan gelir dağılımı sorunuyla da yakından ilgilidir. Ücretler konusunun yakından ilgili olduğu bir başka kavram ise verimliliklerdir.

Ücret mikro ölçekli olduğu kadar makro ölçekli olarak da incelenmesi gereken bir konudur. Dolayısıyla, ücret ve buna bağlı olarak gelir dağılımı konusu, bilimsel çalışmalarda çok boyutlu olarak ele alınmıştır ve alınmaya devam etmektedir. Gerek ücret gerekse de gelir dağılımı konusunda çok sayıda teori ve yöntem geliştirilmiştir.

Sanayi Devrimi ile birlikte toplumsal yapının değişmesi sonucunda yeni sınıflar ortaya çıkmıştır. Sanayileşmenin dünya genelinde yaygınlaşması bu yeni toplumsal yapının da dünya geneline yaygınlaşmasına neden olmuştur. Bunun sonucunda bugün ülkelerin ve dünya nüfusunun önemli bir bölümü ücretli çalışanlardan oluşmaktadır. Gerçekten, bugün gelişmiş toplumların toplumun yaklaşık % 85 - % 90'ı ücretlilerden oluşmaktadır (Güven, 1995: 161).

İnsanların geçimlerini sürdürebilmeleri için çalışmak zorunda olmaları nedeniyle ücret özel bir öneme sahiptir. Gerek sosyal barışın sağlanması sürdürülmesi, gerekse de sosyal adaletin sağlanması açısından ücret üzerinde dikkatle durulması gereken bir konudur. Diğer yandan, ücret konusunun bir çok boyutu bulunmaktadır. Çünkü ücret, çalışan sınıflar açısından gelir olduğu kadar, ekonomik sistem içerisinde faaliyet gösteren ve bugün küreselleşmenin de etkisiyle her geçen zaman rekabet baskısını daha çok hisseden işletmeler açısından da bir maliyet unsuru olarak karşımıza çıkmaktadır.

Ücretler konusu, iktisat biliminin diğer önemli bir inceleme konusu olan gelir dağılımı sorunuyla da yakından ilgilidir. Çünkü bugün ekonomik sistem içerisinde faaliyet gösteren bireylerin büyük bir çoğunluğunun tek gelir kaynağı, çalışmalarının karşılığı olarak elde ettikleri ücrettir. Özellikle sosyal barışın ve sosyal adaletin korunması ve sürdürülmesi açısından önemli olan gelir dağılımı aynı zamanda bir ülkenin ekonomik anlamda gelişmesi ve bu gelişmenin sürdürülebilmesi açısından da önemlidir. Bu nedenle, ücret ve gelir konularını birlikte ele almak gerekir.

14.1. Ücret Kavramı ve Ücretin Fonksiyonları

Günlük dilde sıklıkla kullanılan kavramlardan biri olan ücret ile ilgili farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. İktisat bilimi açısından ücret emeğin fiyatı, işletme bilimi açısından da maliyet unsuru olarak algılanmaktadır. Oysa bireyler ve sosyal politika açısından ücret gelir anlamına gelmektedir. Ücret aynı zamanda toplumsal bir olgudur ve toplumsal ilişkilerin işleyişinde büyük bir öneme sahiptir. Bu nedenle bir çok bilim dalı ücret konusuna eğilmektedir (Gündoğan ve Biçerli, 2007, 82; Aksu, 1993a: 35).

Ücretin çeşitli fonksiyonları vardır. Bu fonksiyonlar ücretin etkileşim içinde bulunduğu alanları göstermektedir. Ücretin etkileşim içinde olduğu alanlar şunlardır: Gelir, üretim, firma ve milli ekonomi.

Günümüzde tek tip ücretten ve sabit bir ücret gelirinden de söz edilememektedir. Dolayısıyla ücretler arası farklılıklar bulunmaktadır. Klasik yaklaşımlara göre ücretlerin farklılaşmasının nedenleri arasında bireylerin farklı niteliklerinin bulunması, farklılaşmanın coğrafi nedenlere dayanması, vasıf düzeylerinin farklı olmasından kaynaklanan ücret farklılıkları ve işkollarının özelliklerinden kaynaklanan ücret farklılıkları bulunmaktadır (Zaim, 1992: 200-204).

14. 2. Verimlilik Kavramı ve Verimliliğin Ölçülmesi

Verimlilik kavramı, tıpkı ücret kavramı gibi günlük dilde sıklıkla kullanılan ancak üzerinde farklı yaklaşımların bulunduğu bir kavramdır (Aksu, 1993a: 3). Elde bulunan kaynaklardan optimum düzeyde çıktı almak anlamına gelen verimlilik, etkinlik ve etkililik kavramlarıyla çoğunlukla karıştırılmakta ve birbirlerinin yerine kullanılmaktadır (Yükçü ve Atağan, 2009: 1-

Verimlilik kavramı ücret kavramıyla yakından ilişkilidir. Çünkü işletmeler ve dolayısıyla işverenler uygulanacak ücret tiplerini ve buna bağlı olarak ücret politikalarını belirlerken işçinin verimliliği üzerinden hareket etmektedirler. Dolayısıyla, bir işveren ödemeye razı olduğu ücretle ilgili analizlerini ücretin genel maliyetler içerisindeki yeri, diğer üretim faktörlerine oranı ve emeğin üretim içindeki yerine göre ücreti belirlemektedir ve bunun için farklı yöntemler kullanmak suretiyle verimliliği ölçmektedir.

14. 3. Ücret Teorilerinin Sınıflandırılması

Ücret konusunda birçok teori geliştirilmiştir. Ücret kavramının açıklanmasındaki farklılıklar farklı ücret teorilerinin doğmasına neden olmuştur. Diğer yandan, ücret teorilerinin farklılığının bir nedeni, bu teorilerin ortaya atıldığı dönem koşullarının ve düşünce yapısının etkisinde kalmış olmasıdır.

Ücret teorileri temel olarak iki ana grupta incelenmektedir: Klasik ücret teorileri ve modern ücret teorileri.

Klasik ücret teorileri fizyokratların ileri sürdüğü doğal ücret teorisi, klasik dönem iktisatçıları ve liberal düşünürler tarafından ileri sürülen ücret fonu teorisi ve Karl Marx tarafından ileri sürülen görüşlere dayanan artı değer teorisinden oluşmaktadır.

Modern ücret teorileri ise, ücretlerin belirlenmesinde verimliliğin esas olduğunu ileri süren görüşlere dayanan marjinal verimlilik teorisi, piyasada tarafların pazarlık güçlerine bağlı olarak

ücretlerin belirlendiğini ileri süren pazarlık teorisi, piyasanın sağlıklı bir biçimde işlemesi için ücretin gelir fonksiyonunu esas alarak tüketimi ön plana çıkartan satın alma gücü teorisi ve çalışanların motivasyonlarını arttırmak ve böylelikle verimliliklerini yükseltmek amacıyla ücretlerin bir araç olarak kullanılması gerektiğini ileri süren etkin ücret teorilerinden oluşmaktadır.

14.4. Ücretlerin Belirlenmesi ve Ücret Tipleri

Ücretlerin belirlenmesinde etkin olan birçok yöntem bulunmaktadır. Bu yöntemler bireysel pazarlık, toplu pazarlık ve asgari ücret (yasal düzenlemeler) olarak 3 temel gruba ayrılmaktadır.

Bireysel pazarlık, ücret konusunda işçi ile işverenin pazarlık yaptığı ve işçi ile işletmenin niteliklerinin bu pazarlığa etki ettiği durumu ifade etmektedir. Toplu pazarlık ise, sendika çatısı altında örgütlenmiş işçilerin ücretlerinin belirlenmesinde sendika pazarlığının bir tarafı olarak hareket etmektedir. Yasal düzenlemeler ise uygulamada asgari düzeyde bir ücretin devlet müdahale ile belirlendiği durumları ifade etmektedir.

Uygulamada birçok ücret sistemi ile karşılaşmaktadır. Bu ücret sistemlerinden en çok karşılaşılanlar zamana göre ücret, parça başı ücret, yüzde usulü ücret, götürü ücret, primli ücret, komisyon ücreti ve kardan pay almak şeklindedir (Güven ve Erkul, 2007: 38-39).

Ücretin belirlenmesinde etki eden bir çok unsur bulunmaktadır. Bu unsurlar makro ölçekli ve mikro ölçekli olmak üzere iki ana grupta incelenmektedir. Genel şartlar makro ölçekli unsurları ifade ederken, mikro ölçekli unsurlar daha çok bireysel tercihleri ifade etmektedir (Aksu, 1993a: 57).

Ücret konusunda ortaya atılan birçok görüş bulunmasına rağmen bu görüşlerden hiç biri uygulamada kesin bir doğruluğa sahip değildir. Bunun önemli bir nedeni, ücret teorilerinin sonuçta ortaya konuldukları dönemin iktisadi görüşlerinden etkilenmesi ve kısa bir süre içerisinde gerçek hayatta karşılaşılan bazı sorunlar nedeniyle uygulamalarının sorunlu olduğunun anlaşılmasıdır (Gündoğan ve Biçerli, 2007: 97).

Ücret farklılıklarının bir çok nedeni bulunmaktadır. Bu farklılıkların nedenleri son dönem araştırmalarına göre işlerin ve işçilerin heterojenliği ile piyasa aksaklıklarından kaynaklanmaktadır (Gündoğan ve Biçerli, 2007: 98).

Ücretlerle ilgili dikkat edilmesi gereken bir diğer nokta da, ücret tiplerinin bazılarının tek başlarına kullanılabileceği gibi, diğer ücret tipleriyle karma bir biçimde kullanılabilmesi ve bazı ücret tiplerinin ise tek başlarına uygulanamamasıdır.

14. 5. Gelir Dağılımı Politikasının Genel Özellikleri, Amaçları ve Araçları

Toplumsal yapı içerisinde gelir farklılıklarının oluşumu ve buna bağlı olarak da güç ilişkilerinin ortaya çıkışı, uzun bir süreden beri dikkat çeken bir olgudur. Çünkü, gelir dağılımının adaletsiz olduğu bir toplumda ve hatta dünyada, huzurdan ve barıştan söz edilemeyeceği açıktır. Bunun nedeni, gelir dağılımı sorununun yoksulluk ve eşitsizlikle yakından ilişkili olmasıdır.

Gelir dağılımı sorunu ile ilgili farklı görüşler ileri sürülmüştür. Bu görüşler, ücret teorilerinde de olduğu gibi Klasik ve Modern görüş olmak üzere iki temel grupta incelenmektedir. Klasik görüşler arasında Fizyokratların görüşleri, Klasik iktisatçıların görüşleri ve Marxist iktisatçıların görüşleri ön plana çıkmaktadır. Modern görüşler arasında ise marjinal produktivite teorisi, iktidar teorisi, monopol teorisi ve kişisel gelir dağılımı teorisi öne çıkan belli başlı teoriler arasında yer almaktadır.

Gelir dağılımı politikaları ile ulaşılmak istenen çeşitli amaçlar bulunmaktadır. Bu amaçlar kısaca altı ana başlık altında toplanabilmektedir. Bu başlıklar sırasıyla, Eşitlik İlkesi, Asgari Yaşama Seviyesinde Asgari Gelir Hakkı İlkesi, Gelir Farklılıklarının Üst Seviyede Sınırlandırılması İlkesi, Çalışma İlkesi, İhtiyaç İlkesi, Herkese Eşit Muamele İlkesi (Aksu, 1993b: 24 – 46). Bütün bu amaçlar çerçevesinde gelir dağılımı politikalarının ulaşmaya çalıştığı temel hedefin genel olarak toplumda var olan eşitsizlik sorunuyla yakından ilgilendiği görülmektedir.

Gelir dağılımı politikası, belirli bir toplum tarafından elde edilen toplam gelirin (hasılanın) o toplumdaki bireyler tarafından nasıl bölüşüleceği ile ilgili sorunun yanıtı bulmak üzere geliştirilmiş yöntemleri ifade etmektedir. Gelir dağılımı politikalarının belirlenebilmesi için öncelikle gelir dağılımı eşitsizliğinin, dolayısıyla da adaletsizliğin ölçülmesi gerekmektedir. Gelir dağılımı eşitsizliğinin ölçülmesi amacıyla geliştirilmiş birçok yöntem vardır. Bu yöntemler arasında ön plana çıkanlar Lorenz eğrisi, Gini katsayısı, değişim aralığı, yüzde paylar analizi, aralık ölçüsü, Görelî ortalama sapma, ters U hipotezi, Pareto katsayısı ve Atkinson eşitsizlik ölçüsüdür (Kubar, 2011: 230). Her devlet kendisi için uygun gördüğü bu araçları kullanarak gelir dağılımı eşitsizliğini gidermeye çalışmaktadır. Bu araçlardan ön plana çıkanlar

şunlardır: Ücret politikası, fiyat politikası, gelirler politikası, servet politikası, maliye politikası ve eğitim politikası.

Gelir dağılımı sorunu günümüze kadar olan gelişmelerinde çok farklı görünüm göstermiştir. Bu nedenle gelir dağılımının bugünkü ve bundan önceki dönemlerde karşılaşılan sorunları elbette çok farklıdır. Bu farklılıkların neler olduğunun ve nedenlerinin anlaşılması için gelir dağılımı sorununun ilişkide bulunduğu bazı kavramların ve bu ilişkinin yapısının incelenmesi gerekmektedir.

Gelir dağılımı sorununun ve bu sorunun nasıl çözülebileceğinin açık bir biçimde anlaşılması için incelenmesi gereken kavramlar şunlardır: Ekonomik sistem, kişi başına gelir düzeyi, ekonomik istikrar, sosyal adalet ve ekonomik güvenlik (Aksu, 1993b: 47 – 55).

14. 6. Ücret Politikaları ve Gelir Dağılımı

Ücret politikaları ve gelir dağılımı arasında mutlak bir ilişki bulunmaktadır. Gelir dağılımı toplumsal refahın adaletli bir biçimde paylaşılmasıyla ilgilendiğinde, toplumsal refahın oluşmasında önemli bir katkısı olan emeğin karşılığı olan ücretin belirlenme biçimi adil bir gelir dağılımının sağlanması açısından önemlidir.

Ücret politikalarının ulaşmak istedikleri amaçlar adaletli bir gelir dağılımı, yüksek istihdam ve ekonomik istikrar ekseninde yoğunlaşmaktadır (Işığışık, 2011: 121).

Ücret politikası kavramı niteliği gereği makro bir kavram olup en genel ifadesiyle ücret artışlarının düzenlenmesini içermektedir. Bununla birlikte işletmelerin de ücret politikalarının olduğunu belirtmek gerekir. Ücret politikaları ve gelir dağılımı politikaları arasında açık bir ilişki olmakla beraber uygulanan yöntemler birbirlerinden farklıdır. Bu yöntemler arasında ön plana çıkanlar şunlardır: Düşük ücret politikası, yüksek ücret politikası, satın alma gücü politikası ve verimliliğe dayanan ücret politikası (Işığışık, 2011: 122).

14. 7. Sosyal Devlet Açısından Ücret Teorileri ve Politikaları

Sosyal devlet ya da konu ile ilgili çalışmalarda yaygın bir biçimde kullanılan refah devleti kavramı sosyal politikanın ulaşmak istediği amaçların gerçekleşmesi için gerekli zemini oluşturması açısından önemli bir kavramdır (Koray ve Topçuoğlu, 1995: 19).

Sosyal devlet, toplumsal refahın sağlanması ve gelir dağılımı sorununun çözümüne katkı sağlamak amacıyla piyasaya müdahale etmekte, piyasayı düzenlemekte ve gerektiğinde gelirleri yeniden dağıtmaktadır. Devletin piyasaya müdahale etmesi ve piyasayı düzenlemesi, ücret politikaları ve gelir dağılımı açısından ücretlere doğrudan müdahalesi ile gerçekleşmektedir. Diğer bir deyişle, ücret politikası gelir dağılımı ile yakından ilişkili olduğundan devlet gelir dağılımını, toplumsal refahın adil bir biçimde paylaşılması amacına uygun bir biçimde kontrol etmek istediğinde ücretlere müdahale etmektedir. Devlet bu müdahaleyi ekonomik, sosyal ve siyasal nedenlerle yapmaktadır (Özdemir, 2007: 21; Işığışık, 2011: 111).

14. 8. İşletmeler Açısından Ücret Kavramı ve Ücret Maliyetlerinin Hesaplanması

İşletme bilimindeki gelişmeler çerçevesinde çalışanlarla ilgili kuramsal ve uygulamalı çalışmalarda da büyük bir gelişme kaydedilmiştir. Son dönemde yaygınlaşan anlayışa göre çalışanlar işletmelerin faaliyetleri açısından bir maliyet unsuru oldukları kadar işletmelerin rekabetçi avantajlarının sağlanmasında aynı zamanda önemli bir rol oynamaktadırlar.

İşletme bilimi ve insan kaynakları alanında yaşanan gelişmeler neticesinde “ücret yönetimi” kavramını işletme bilimine getirmiştir. Ücret yönetimi, ücret unsuru aracılığıyla çalışanlardan daha çok verim almaları amacını taşımaktadır. İşletmelerin ücret konusunu hangi ücret teorileri çerçevesinde ele alacakları, ücret sistemlerini nasıl oluşturacakları ve nihayetinde ücret politikalarını nasıl belirleyecekleri konusu güncel bir kavram olan ücret yönetimi araştırmaları tarafından incelenmektedir.

İşletmeler, kendi yönetim ve örgütlenme anlayışlarına uygun olan ücret sistemini benimsemektedirler. Ancak, daha önce de ifade edildiği gibi ücret sistemini ile ilgili tercih sonuçta bir politika uygulamasıdır ve her işletmenin ücret politikası birbirinden farklı olmaktadır. İşletme bilimi açısından işgücü bir üretim faktörü sayıldığından, bu üretim faktörüne ödenen ücret de işletme açısından bir maliyet olarak görülmektedir. Ücretle ilgili hesaplamalarda öncelikle dikkat edilmesi gereken nokta, hesaplama dâhil edilmesi gereken birçok unsurun bulunmasıdır. Ücret maliyeti hesaplanmasında dikkate alınması gereken ilk konu, işçinin eline geçen net tutar ile işverenin ödediği tutar arasında önemli düzeyde farklılığın olduğudur. Ayrıca dikkate alınması gereken diğer önemli bir unsur da, ücret maliyetlerinin gerçekte tam olarak hesaplanmasındaki güçlülüdür.

Uygulamalar

--

Uygulama Soruları

--

Bu Bölümde Ne Öğrendik Özeti

Bölüm Soruları

1. İşçilik maliyetlerini hesaplamak neden güçtür? Açıklayınız.
2. Ücret ve gelir dağılımı arasında nasıl bir ilişki vardır? Açıklayınız.
3. Sosyal devlet piyasaya hangi gerekçelerle müdahale etmektedir? Açıklayınız.
4. Ücret ve verimlilik arasında nasıl bir ilişki vardır? Açıklayınız.
5. Ücret konusu neden bir çok sosyal bilim dalının konusunu oluşturmaktadır? Açıklayınız.

Cevaplar

- 1) ..., 2)...., 3)...., 4)...., 5)...

KAYNAKÇA

Aksu, Ömer A. (1993), **Ücretler ve Verimlilik**, İstanbul Üniversitesi Yayın No: 3693, İstanbul.

Gündoğan, Naci; Biçerli, M. Kemal (2007), **Çalışma Ekonomisi**, Anadolu Üniversitesi Yayın No: 141, Eskişehir.

Türk Dil Kurumu, **Güncel Türkçe Sözlük**, Çevrim içi: http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&view=gts

Zaim, Sabahaddin (1992), **Çalışma Ekonomisi**, 9. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul.

Aksu, Ömer A. (1993), **Ücretler ve Verimlilik**, İstanbul Üniversitesi Yayın No: 3693, İstanbul.

Yükçü, Süleyman; Atağan, Gülşah (2009), “Etkinlik, Etkililik ve Verimlilik Kavramlarının Yarattığı Karışıklık”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt: 23, Sayı:

Zaim, Sabahaddin (1992), **Çalışma Ekonomisi**, 9. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul.

Gündoğan, Naci; Biçerli, M. Kemal (2007), **Çalışma Ekonomisi**, Anadolu Üniversitesi Yayın No: 1461, Eskişehir.

Işığışık, Özlem (2011), **Ücret: Teorisi – Politikası – Yönetimi – Sistemleri**, 2. Baskı, Marmara Kitabevi, Bursa.

Zaim, Sabahaddin (1992), **Çalışma Ekonomisi**, 9. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul.

Benligiray, Serap (2007), **Ücret Yönetimi**, Beta Yayınları, İstanbul.

Güven, Ercan; Erkul, İbrahim (2007), **İş Hukuku**, Anadolu Üniversitesi yayın no: 1515, Eskişehir.

Işığışık, Özlem (2011), **Ücret: Teorisi – Politikası – Yönetimi – Sistemleri**, 2. Baskı, Marmara Kitabevi, Bursa.

Zaim, Sabahaddin (1992), **Çalışma Ekonomisi**, 9. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul.