



**T.C  
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANA BİLİM DALI**

## **TÜRKİYE'DE UYGULANAN ÜCRET POLİTİKALARI**

**Şerife DURMAZ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**DANIŞMAN  
Doç. Dr. Adem KORKMAZ**

**ISPARTA – 2010**

T.C  
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
MÜDÜRLÜĞÜ

TEZ SAVUNMASI ve SÖZLÜ SINAV TUTANAĞI

Gönderen : ... Çalısma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri EABD Başkanlığı

Gönderilen : Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Enstitü Anabilim Dalımız **YÜKSEK LİSANS / DOKTORA** Programı öğrencisi  
... Şenife DURMAZ'ın ..... tez çalışmalarını sonuçlandırmış ve  
kurulan jüri önünde tezini savunmuştur. Sınav tutanağı aşağıdadır.  
Tez Adı Değişikliği ~~YAPILDI~~ / YAPILMADI

Tarih

Enstitü Anabilim Dalı Başkanı Y.

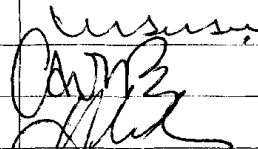
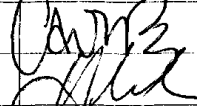
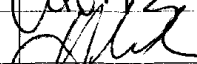
**SINAV TUTANAĞI:**

Jürimiz Lisansüstü Öğretim Yönetmeliği'nin 25./39. maddesi uyarınca 18/08/2010  
günü saat 10.00 de toplanmış ve yukarıda adı geçen öğrencinin "Türkiye'de Uygulanan  
Ücret Politikaları" konulu tezini incelemiş ve yapılan sözlü sınav sonunda **OYBİRLİĞİ / OYÇOKLUĞU** ile aşağıdaki kararı  
almıştır.

KABUL

RED

DÜZELTME

Tez Sınavı Jürisi	Ünvanı, Adı Soyadı	İmza
Başkan	Yrd. Doç. Dr. MEVLİT KARABEKİR	
Üye	Doç. Dr. Adem KORKMAZ	
Üye	Yrd. Doç. Dr. Hakan DEMİRGİL	
Üye		
Üye		

Yukarıda adı geçen öğrenci Sınav Tutanağı'nda belirtildiği üzere mezun olmaya **HAK KAZANMIŞTIR / KAZANMAMIŞTIR.**  
Gereğini rica ederim.

ENSTİTÜ YÖNETİM KURULU KARARI :

Tarih:

Karar No:

Enstitü Müdürü

MADDE-25 Tez Sınavının tamamlanmasından sonra Jüri tez hakkında salt çoğunlukla "KABUL", "RED", veya "DÜZELTME" kararı verir. Bu karar, Enstitü Anabilim Dalı Başkanlığınca tez sınavını izleyen üç gün içinde ilgili Enstitüye tutanakla bildirilir. Tezi reddedilen öğrencinin Enstitü ile ilişkisi kesilir. Tezi hakkında düzeltme kararı verilen öğrenci en geç üç ay içinde gereğini yaparak tezini aynı jüri önünde yeniden savunur. Bu savunma sonunda da tezi kabul edilmeyen öğrencinin Enstitü ile ilişkisi kesilir. Düzeltme alan öğrenci bir sonraki dönemde kayıt yaptırmak zorundadır.

MADDE-39 Tez Sınavının tamamlanmasından sonra Jüri tez hakkında salt çoğunlukla "KABUL", "RED" veya "DÜZELTME" kararı verir. Bu karar, Anabilim Dalı Başkanlığınca tez sınavını izleyen üç gün içinde ilgili Enstitüye tutanakla bildirilir. Tezi reddedilen öğrencinin Yüksek Öğretim Kurumu ile ilişkisi kesilir. Tezi hakkında düzeltme kararı verilen öğrenci en geç altı ay içinde gereğini yaparak tezini aynı jüri önünde yeniden savunur. Bu savunma sonunda da tez kabul edilmeyen öğrencinin Enstitü ile ilişkisi kesilir.

## ÖZET

### TÜRKİYE’DE UYGULANAN ÜCRET POLİTİKALARI

Şerife DURMAZ

Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,  
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi,  
124 Sayfa, 2010

**Danışman: Doç. Dr. Adem KORKMAZ**

Bu tezin amacı, ücret politikasını oluşturan faktörlerin Türkiye açısından incelenmesidir. Türkiye’de ücret politikasını belirleyen faktörlerin analizi tezin kapsamını belirlemektedir.

Tez genel olarak dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde ücret sistemi oluşmadan önceki işgücünün durumu, ücretin doğuşu ve yaygınlaşması, ücret çeşitleri, ücret teorileri ve ücretin saptanma yöntemleri açıklanmıştır. İkinci bölümde ücret politikasının tanımı yapılmış, amaç ve çeşitleri ile gelişmişlik düzeylerine göre ülkelerde uygulanan ücret politikaları açıklanmıştır. Üçüncü bölümde ise Türkiye’de ücret politikalarına yön veren dinamikler; kalkınma planları, sözleşmeli personel çalıştırılmasına ilişkin esaslar, kamu görevlilerinin maaşlarını düzenleyen yasal düzenlemeler çerçevesinde incelenmiştir. Son bölümde ise zaman serileri, durağanlık testi ve Granger nedensellik testi uygulanarak Türkiye’de uygulanan ücret ve maaş politikalarının analizi yapılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Ücret, Ücret Politikası, Asgari Ücret, Ücret Teorileri.

**ABSTRACT****WAGE POLICIES OF TURKEY****Şerife DURMAZ**

**Süleyman Demirel University, Institute of Social Sciences,  
Department of Labour Economics and Industrial Relations, Master Thesis,  
124 Pages, 2010.**

**Advisor: Associate Professor Adem KORKMAZ**

The aim of this research is to investigate the factors constitute the wage policy with respect to Turkey. The content of this thesis is the analysis of the factors that determine the wage policies of Turkey.

This thesis is generally composed of four sections. The main headlines explained in the first section of the thesis are; the condition of the employers before the wage system arose, the generation and diffusion of wage, types and theories of wages and determination methods of wages. In the second section of the thesis; the definition of wage policy is made. The aims and types of the wage policies and enforced wage policies in the countries with respect to their development degrees are also explained in this section. In the third section of the thesis the dynamics of the wage policies in Turkey are investigated within the framework of the development plans, guidelines about the employment of contract employees and legal regulations about public employees. Finally analysis of the wage and salary policies of Turkey are made by using time series, Granger causality test and stability test methods.

**Key Words:** Wage, Wage Policy, Minimum Wage, Wage Theories.

## İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET .....	i
ABSTRACT .....	ii
İÇİNDEKİLER .....	iii
KISALTMALAR DİZİNİ.....	vii
TABLolar DİZİNİ .....	viii
GRAFİKLER DİZİNİ .....	ix

## GİRİŞ

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### ÜCRET KAVRAMI VE ÜCRET TÜRLERİ

1.1. Ücret Sisteminden Önce İşgücünün Durumu.....	2
1.1.1. İlkel Komün Düzende İşgücü Kullanımı .....	2
1.1.2. Kölelik.....	3
1.1.3. Serflik Düzeni ve Reaya.....	3
1.1.4. Zanaatkârlık.....	4
1.2. Ücretin Doğuşu ve Yaygınlaşması.....	5
1.2.1. Emek – Sermaye Ayrılığı Ve Emeğin Özgürleşmesi.....	6
1.2.2. Ücretli İşçilerin Çoğalması .....	7
1.3. Ücretin Tanımı .....	7
1.4. Ücret Çeşitleri .....	9
1.4.1. Ücret Haddi ve Ücret Geliri .....	9
1.4.2. Brüt Ücret ve Net Ücret .....	11
1.4.3. Parasal Ücret ve Gerçek Ücret .....	12
1.4.4. Asgari Ücret .....	12
1.4.5. Maaş .....	14
1.5. Ücret Teorileri.....	14
1.5.1. Klasik Ücret Teorisi.....	15
1.5.1.1. Doğal Ücret Teorisi.....	15
1.5.1.2. Ücret Fonu Teorisi .....	17
1.5.1.3. Artık Değer Teorisi .....	19

	Sayfa
1.5.2. Modern Ücret Teorileri .....	21
1.5.2.1. Marjinal Verimlilik Teorisi .....	21
1.5.2.2. Pazarlık Teorisi .....	24
1.5.2.3. Satın Alma Gücü Teorisi .....	26
1.5.2.4. Etkin Ücret Teorisi .....	26
1.6.1. Ücretlerin İş sözleşmeleriyle Saptanması .....	29
1.6.2. Ücretlerin Yasama ve Yürütme Organları Tarafından Saptanması .....	30
1.6.3. Ücretlerin Hakem, Özel Kurullar ya da Komisyonlar Tarafından Belirlenmesi .....	31

## İKİNCİ BÖLÜM

### ÜCRET POLİTİKALARI VE TÜRKİYE'DE ÜCRET POLİTİKALARINA YÖN VEREN DİNAMİKLER

2.1. Ücret Politikası Kavramı .....	32
2.2. Ücret Politikasının Amaçları .....	32
2.3. Ücret Politikası Çeşitleri .....	33
2.3.1. Düşük Ücret Politikası .....	33
2.3.2. Yüksek Ücret Politikası .....	35
2.3.3. Satın Alma Gücü Politikası .....	36
2.3.4. Verimliliğe Dayalı Ücret Politikası .....	37
2.4. Gelişmişlik Düzeylerine Göre Ülkelerde Uygulanan Ücret Politikaları .....	38
2.4.1. Gelişmiş Ülkelerde Ücret Politikaları .....	38
2.4.2. Planlı Ekonomilerde Ücret Politikaları .....	40
2.4.3. Gelişmekte Olan Ülkelerde Ücret Politikaları .....	40

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### TÜRKİYE'DE UYGULANAN ÜCRET POLİTİKALARI

3.1. Türkiye'de Ücret Politikalarına Yön Veren Dinamikler .....	44
3.1.1. Kalkınma Planlarında Yer Alan Düzenlemeler .....	44
3.2. Yasal Mevzuat .....	50
3.2.1. Kamu Görevlilerin Maaşlarını Düzenleyen Yasal Düzenlemeler .....	50
3.2.2. Sözleşmeli Personel .....	51

**DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**  
**TÜRKİYE'DE UYGULANAN ÜCRET VE MAAŞ POLİTİKALARININ**  
**ANALİZİ**

4.1. Türkiye’de Uygulanan Ücret Politikalarının Tarihsel Gelişimi.....	54
4.2. Zaman Serisi Analizi.....	61
4.2. 1. Gayrisafi Yurt İçi Hasılanın Ücretler Üzerindeki Etkisi.....	61
4.2.1.1. GSYİH’nın Asgari Ücrete Etkisi .....	61
4.2.1.2. GSYİH’nın Kamu Sektörü İşçi Ücretlerine Etkisi.....	63
4.2.1.4. GSYİH’nın Memur Maaşlarına Etkisi .....	67
4.2.2. Gayrisafi Yurt İçi Hasılanın İstihdam Üzerindeki Etkisi.....	70
4.2.2.1. GSYİH’nın İstihdama Etkisi .....	70
4.2.3. Gayrisafi Yurt İçi Hasılanın Kamu Sektörü Sabit Sermaye Oluşumu	
Üzerindeki Etkisi.....	73
4.2.3.1. GSYİH’nın Kamu Sektörü Sabit Sermaye Oluşumu Üzerindeki	
Etkisi .....	73
4.2.3.2. Kamu Sektörü Sabit Sermaye Oluşumunun GSYİH Üzerindeki	
Etkisi .....	75
4.2.3.3. Kümülatif Kamu Sabit Sermaye Oluşumunun GSYİH Üzerindeki	
Etkisi .....	77
4.2.4. Ücretlerin ve İstihdamın Birbirleri Üzerindeki Etkisi.....	79
4.2.4.1. İstihdamın Asgari Ücrete Etkisi .....	80
4.2.4.2. Asgari Ücretin İstihdama Etkisi .....	81
4.2.4.3. İstihdamın Kamu Sektörü İşçi Ücretlerine Etkisi .....	82
4.2.4.4. Kamu Sektörü İşçi Ücretlerinin İstihdama Etkisi .....	83
4.2.4.5. Memur Maaşlarının İstihdama Etkisi.....	85
4.2.4.6. İstihdamın Memur Maaşlarına Etkisi.....	86
4.2.4.7. Özel Sektör İşçi Ücretlerinin İstihdama Etkisi.....	88
4.2.4.8. İstihdamın Özel Sektör İşçi Ücretlerine Etkisi.....	89
4.2.4.9. Özel Sektör İşçi Ücretlerinin Özel Sektör İstihdamına Etkisi .....	91
4.2.4.10. Kamu Sektör İşçi Ücretlerinin Kamu Sektörü İstihdamına Etkisi ...	93
4.2. 5. Memur Maaşları ile Kamu Sektörü Sabit Sermaye Oluşumu Arasındaki	
İlişki .....	95

	Sayfa
4.2.5.1. Kamu Sektörü Sabit Sermaye Oluşumunun Memur Maaşına Etkisi .	96
4.2.5.2. Kamu Sektörü Sabit Sermaye Oluşumunun Kamu Sektörü İşçi Ücretine Etkisi.....	97
4.2. 6. Verimlilik ile Sabit Sermaye Oluşumu Arasındaki İlişki .....	99
4.2.6.1. Toplam Sabit Sermaye Oluşumunun Verimliliğe Etkisi.....	100
4.2.6.2. Verimliliğin Toplam Sabit Sermaye Oluşumuna Etkisi .....	101
4.3. Durağanlık Testi.....	106
4.4. Granger Nedensellik (Eş Bütünleşme) Testi.....	108
SONUÇ .....	117
KAYNAKÇA.....	120
ÖZGEÇMİŞ .....	124



**KISALTMALAR DİZİNİ**

GSYİH	: Gayri Safi Yurt İçi Hasıla
GSMH	: Gayri Safi Milli Hasıla
KSSO	: Kamu Sektörü Sabit Sermaye Oluşumu
TSSO	: Toplam Sabit Sermaye Oluşumu
ÖSSO	: Özel Sektör Sabit Sermaye Oluşumu
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
TEFE	: Toptan Eşya Fiyat Endeksi
TÜFE	: Tüketici Fiyat Endeksi

## TABLOLAR DİZİNİ

	Sayfa
Tablo 4.1: GSYİH'nin Asgari Ücrete Etkisi.....	62
Tablo 4.2: GSYİH'nin Kamu Sektörü İşçi Ücretlerine Etkisi .....	64
Tablo 4.3: GSYİH'nin Özel Sektör İşçi Ücretlerine Etkisi.....	66
Tablo 4.4: GSYİH'nin Memur Maaşlarına Etkisi.....	68
Tablo 4.5: GSYİH'nin İstihdama Etkisi.....	70
Tablo 4.6: GSYİH'nin ve Toplam Sabit Sermaye Oluşumunun İstihdama Etkisi .....	72
Tablo 4.7: GSYİH'nin Kamu Sabit Sermaye Oluşumu Üzerindeki Etkisi.....	74
Tablo 4.8: Kamu Sabit Sermaye Oluşumunun GSYİH Üzerindeki Etkisi .....	76
Tablo 4.9: Kümülatif Kamu Sabit Sermaye Oluşumunun GSYİH Üzerindeki Etkisi... ..	78
Tablo 4.10: İstihdamın Asgari Ücrete Etkisi.....	80
Tablo 4.11: Asgari Ücretin İstihdama Etkisi.....	81
Tablo 4.12: İstihdamın Kamu Sektörü İşçi Ücretlerine Etkisi.....	83
Tablo 4.13: Kamu Sektörü İşçi Ücretlerinin İstihdama Etkisi .....	84
Tablo 4.14: Memur Maaşlarının İstihdama Etkisi .....	86
Tablo 4.15: İstihdamın Memur Maaşlarına Etkisi .....	87
Tablo 4.16: Özel Sektör İşçi Ücretlerinin İstihdama Etkisi .....	89
Tablo 4.17: İstihdamın Özel Sektör İşçi Ücretlerine Etkisi .....	90
Tablo 4.18: Özel Sektör İşçi Ücretlerinin Özel Sektör İstihdamına Etkisi.....	92
Tablo 4.19: Kamu Sektör İşçi Ücretlerinin Kamu Sektörü İstihdamına Etkisi.....	94
Tablo 4.20: Kamu Sektörü Sabit Sermaye Oluşumunun Memur Maaşına Etkisi.....	96
Tablo 4.21: Kamu Sektörü Sabit Sermaye Oluşumunun Kamu Sektörü İşçi Ücretine Etkisi .....	98
Tablo 4.22: Toplam Sabit Sermaye Oluşumunun Verimliliğe Etkisi .....	100
Tablo 4.23: Verimliliğin Toplam Sabit Sermaye Oluşumuna Etkisi .....	102
Tablo 4.24. Birim Kök Analizi Sonuçları .....	107

## GRAFİKLER DİZİNİ

	Sayfa
Grafik 4.1. Üretim Yoluyla GSYİH Endeksi – Asgari Ücret Endeksi.....	63
Grafik 4.2. Üretim Yoluyla GSYİH Endeksi – Kamu Sektörü İşçi Ücret Endeksi. ....	65
Grafik 4.3. Üretim Yoluyla GSYİH Endeksi – Kamu Sektörü İşçi Ücret Endeksi. ....	67
Grafik 4.4. Üretim Yoluyla GSYİH Endeksi – Memur Maaş Endeksi.....	69
Grafik 4.5. İstihdam Endeksi – Üretim Yoluyla GSYİH Endeksi. ....	71
Grafik 4.6. İstihdam Endeksi, Toplam Sabit Sermaye Oluşumu Endeksi – Üretim Yoluyla GSYİH Endeksi.....	73
Grafik 4.7. Kamu sektörü Sabit Sermaye Oluşumu Endeksi – Üretim Yoluyla GSYİH Endeksi.....	75
Grafik 4.8. Üretim Yoluyla GSYİH Endeksi - Kamu Sektörü Sabit Sermaye Oluşumu Endeksi.....	77
Grafik 4.9. Kamu Sektörü Sabit Sermaye Oluşumu Endeksi - Üretim Yoluyla GSYİH Endeksi.....	79
Grafik 4.10. Asgari Ücret Endeksi - İstihdam Endeksi.....	82
Grafik 4.11. Kamu Sektörü İşçi Ücret Endeksi - İstihdam Endeksi. ....	85
Grafik 4.12. İstihdam Endeksi - Memur Maaş endeksi. ....	88
Grafik 4.13. Özel Sektör İşçi Ücret Endeksi - İstihdam Endeksi.....	91
Grafik 4.14. Özel Sektör İstihdam Endeksi – Özel Sektör İşçi Ücret Endeksi.....	93
Grafik 4.15. Kamu Sektör İşçi Ücret Endeksi - Kamu Sektör İstihdam Endeksi. ....	95
Grafik 4.16. Kamu Sektörü Sabit Sermaye Oluşumu Endeksi – Memur Maaş Endeksi.....	97
Grafik 4.17. Kamu Sektörü Sabit Sermaye Oluşumu Endeksi – Kamu Sektörü İşçi Ücret Endeksi.....	99
Grafik 4.18. Toplam Sabit Sermaye Oluşumu Endeksi – Verimlilik Endeksi. ....	101
Grafik 4.19. Kamu Sektörü Sabit Sermaye Oluşumu Endeksi – Verimlilik Endeksi. .	103
Grafik 4.20. Özel Sektör Sabit Sermaye Oluşumu Endeksi – Verimlilik Endeksi. ....	103
Grafik 4.21. Verimlilik Endeksi - Özel Sektör İşçi Ücret Endeksi, Kamu Sektörü İşçi Ücreti Endeksi, Asgari Ücret Endeksi, Memur Maaş Endeksi. ....	104
Grafik 4.22. Özel Sektör İşçi Ücret Endeksi, Kamu Sektörü İşçi Ücreti Endeksi, Asgari Ücret Endeksi, Memur Maaş Endeksi.....	105
Grafik 4.23. Özel Sektör Reel İşçi Ücreti, Kamu Sektör Reel İşçi Ücreti, Reel Asgari Ücret, Reel Memur Maaşı. ....	105

## GİRİŞ

Ücret, çalışan kesimin büyük bir bölümünde tek gelir kaynağı olduğu için her dönem bir alt sınırının olması, ne karşılığında ve hangi şartlar altında ödeneceği v.b gibi konular tartışma konusu olmuştur. Pek çok bilim dalının da ilgi alanına giren ücretin tanımında dahi ortak bir görüş hakim olamamış, her bilim dalı kendi görüşü ve alakası doğrultusunda değerlendirmiştir.

Ülkelerin bir ücret politikasının olup olmadığı, eğer bir ücret politikası olacaksa bunun hangi araçlarla nasıl gerçekleştirileceği ülkelerin ekonomik durumlarına ve içinde buldukları döneme bağlı olarak değişmiştir.

Türkiye'nin bir ücret politikasının olup olmadığı kalkınma planlarında incelenmiş, kamu ve özel sektör çalışanlarının yasal durumlarına bakılmış ve son olarak da toplanan verilerle yapılan analiz sonuçları incelenmiştir.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### ÜCRET KAVRAMI VE ÜCRET TÜRLERİ

#### 1.1. Ücret Sisteminden Önce İşgücünün Durumu

İşgücünün bir ücret karşılığı olmadığı dönemlerde işgücünün kullanılış biçimlerine bakıldığında, ilkel komün düzenle başladığını, kölelik ardından serflik ve reaya ile devam ettiğini ve son olarak zanaatkârlıkla son bulunduğunu görürüz.

##### 1.1.1. İkel Komün Düzeninde İşgücü Kullanımı

Bütün toplumlarda bir dönem egemen olmuş olan bu sistemde üretim araçları ilkel üretim güçleri gelişmemiş ve iş bölümü sadece yaş ve cinsiyet ayrımı şeklindeydi. Bu sistemin en büyük özelliği üretim ilişkilerinin üretim araçlarının ortak mülkiyeti üzerine kurulu olması ve bunun sonucunda da çalışan ve çalıştıran gibi bir ayrımın olmamasıydı. İlk iş bölümü tarım ve hayvan besleyiciliğinin ayrılmasıyla ortaya çıkmış, savaş sonraları esir alınan diğer komünlerden kişilerin köle olarak çalıştırılmasıyla yeni bir düzenin doğmasına zemin hazırlamıştır (Işıklı, 1975: 7-8).

Köleler hiçbir ücret almadan çalıştırılmakta, yiyecek ve temel gereksinimleri sahipleri tarafından karşılanmaktaydı. Zorunlu çalışma yaygındı. Birçok işçi köle olmamakla birlikte toprağa bağlı ve emeğinin karşılığı olarak mahsulün bir kısmını alan serfler şeklinde istihdam edilmekteydi.

Bu sistemde, modern toplumdaki nakit ekonomisinin aksine, işçiler çalışmaları karşılığında herhangi bir ücret söz konusu olsa bile çok düşük miktarlarda olmaktadır. Ancak kendilerine yiyecek, kalacak yer ve diğer gereksinimlerinin karşılanması gibi aynı ödemeler yapılırdı (Gökdere, 1996: 8).

Tarım dışında üretim biçimi olarak zanaatkârlığın doğması yeni bir düzenin oluşmasını sağlamış, bunun sonucu ilkel komün sistemi çökmüş yeni düzenler ortaya çıkmıştır (Işıklı, 1975: 7-8).

### 1.1.2. Kölelik

İkel komün düzenden sonra ortaya çıkan kölelik yapılan savaşlarda esir alınan düşmanların öldürülmek yerine kendi işlerinde çalıştırılmaya başlaması ve bunun sonucunda da eşit olmayan insanların olduğu ilk sınıflı toplum düzeninin ortaya çıkmasıyla doğmuştur. Hemen hemen tüm ülkelerde görülen kölelik en çok eski Yunan ve Roma'da görülmüştür (Işıklı, 1975: 9).

Eski çağlarda da köleler bugün bizleri şaşırtan mimarilerin, bilim ve sanatın temellerinde ciddi öneme sahiptir. Angarya yani karşılıksız ve zorla çalıştırılma olan kölelik Kuzey Amerika'da 19 uncu yüzyıla kadar sürmüş ve zenci köleler A.B.D. nüfusunun %20'si gibi toplumda ciddi bir oranı teşkil etmiştir. Osmanlı İmparatorluğu'nda da kölelik adı altında olmasa da "kul taifesi, ortakçı kullar" adı altında savaşlarda ele geçirilmiş olan esirlerin angarya yoluyla toprak sisteminde çalıştırıldığını ya da madenlerde vergi muafiyeti yoluyla azınlıkların çalıştırıldığını görebiliriz. Bu toplumda egemen sınıftaki kişiler kölelerin sadece emeklerine değil bedenlerine ve kişiliklerine de sahip kabul edildikleri için kölelerini istedikleri gibi kullanabilmekte, çalışma karşılığında hiçbir maddi karşılık ödememekte ve bir mal gibi alıp satarak sahip değiştirmelerini sağlamaktaydı.

Toplumun malı sayılan kölelerin hiçbir ihtiyaçları karşılanmamakta sadece hayatta kalabilmeleri ve verimli olabilmeleri için hayati ihtiyaçları karşılanmaktaydı. Bu yüzden kölelerin iş verimleri oldukça düşüktü. Yeni fetihlerin duraklamasıyla esir ticareti azaldı ve kölelik düzeninin çöküşü hızlandı. (Işıklı, 1975: 10–11).

### 1.1.3. Serflik Düzeni ve Reaya

Serflik düzeni insan emeğinin kullanıldığı Orta Çağ Avrupa'sında durağan ve düşük bir teknolojik düzeyin olduğu feodal toplumda ortaya çıkmıştır. Feodal düzendeki üretim toprak üzerinde özel mülkiyetin olduğu tarımsal üretim biçimidir.

Feodaller ile serflerin olduğu bu toplumda köle sisteminden farklı fakat yine emeği sömürülen serflerin olduğu bir sistem vardı. Feodaller ve serfler arasında soy ve asalet farklılığına dayandırılan bir sınıf farklılığı vardı. Farklı sınıflara mensup kişiler arasında aile ya da herhangi bir bağ kurulamazdı. Bu sistemin en büyük destekçisi ise dindi. Bu sistem dini inançlara, gelenek ve törelere dayandırılmıştır.

Köleden farklı olarak serfler adına çalıştıkları kişilere bedenen bağlı değillerdi ancak çalıştıkları toprağa bağlı olup onu terk edemezlerdi. Serfler feodalın mülkünde kendisine ayrılan küçük bir toprak parçasını işleyerek geçinmekte ve hayatlarının büyük bölümünü feodale ait topraklarda ya da ev işlerinde çalışarak geçirmekteydi (Işıklı, 1975: 12).

Türk toplumuna ve Osmanlıya bakıldığında “reaya” adında bir üretici sınıf karşımıza çıkmaktadır. Orhan Gazi döneminde ortaya çıkan miri toprak düzeninde toprak sahibi tanrı adına padişah yani devletti. Büyüklüğüne göre has, zeamet, tımar olarak ayrılan toprak devletle ait olmasına rağmen devlet memuru kabul edilen vezirler ve sipahiler tarafından yönetilmekte ve bu topraklarda çalışıp üretim yapan kişilere de “reaya” denilmekteydi. Miri topraklardan sağlanan gelir yönetici tarafından toplanıp bir kısmını görev karşılığı olarak kendisi alıp kalan büyük kısmı da devlet hazinesine giderdi. Bu geliri toplayan kişiler “reaya” bakmakla yükümlüdür.

“Reaya”yı çalıştıran toprak sahibi olmadığı halde serflik düzeninde mülk sahibi serfleri çalıştırmaktaydı ancak her iki sistemde de kişiler ürettiği ürünün karşılığını alamamakta ve ürettiği ürünün büyük bir kısmına el konulmaktadır. 16’ncı yüzyıldan sonra düzen bozulmaya başlamış ve “iltizam”ın yaygınlaşmasıyla tarımda özel mülkiyet başlamıştır (Işıklı, 1975: 13–14).

#### **1.1.4. Zanaatkârlık**

Orta çağa özgü olmakla birlikte sonraki dönemlerde ve günümüzde de görülebilen zanaatkârlıkta bir ücret sistemi görmek mümkün değildir. Kalfa çırak ya da yamak ile usta arasında bir ücret ödemesi olsa da zaman zaman çırak velileri ustalara bu öğrenme aşamasında ücret ödediği de görülmektedir. Ayrıca emeğini üretime katması sebebiyle aynı zamanda işçi olan ustayı patron kabul etmek mümkün olmamaktadır. Ve çırak konumunda olanlarda günün birinde usta olacakları için bugünkü anlamıyla işçi olarak kabul edilmemektedir. Diğer düzenlerden farklı olarak zanaatkârlık düzeninde batıda korporasyon, bizde ise zaviye ve bir dönemden sonra Müslüman ve gayrimüslimlere açık olan loncalar şeklindeki örgütler görülmektedir. Bu örgütlerdeki kurallarda dinsel kurallar ağırlıkta olmakla birlikte geleneklerin ve devletin etkisi vardır. Devlet örgütler üzerindeki denetimiyle ekonomik hayatı

etkilemekte ve meslek içi ücret ilişkisini düzenlemekteydi. Sanayinin doğuşuyla birlikte bu örgütler kaybolmuş ancak hala günümüzde zanaat belli ölçülerde sürdürülen bir üretim biçimidir (Işıklı, 1975: 15–16). Orta Çağ şehirlerinde lonca esnafı, tarımda ve kırsal kesimlerdeki işçilere oranla daha esnek istihdam koşulları ve ücretlere sahipti (Gökdere: 1996: 8).

## 1.2. Ücretin Doğuşu ve Yaygınlaşması

Ücret sisteminin toplumlarda ekonomik ve sosyal hayatta ve üretim sisteminde egemen olması kapitalist sistemle başlamıştır. Kapitalist sistemin bir durumu olarak ortaya çıkan sanayi devrimiyle ve onun sonucu olan sanayileşme, ücret sisteminin doğmasındaki temel etkenlerden biridir (Işıklı, 1975: 16). Bu nedenle ücretli çalışmanın yaygınlığı kapitalist gelişmenin bir ölçütü kabul edilmiştir.

Ücret kavramı XIII. yüzyıl sonlarında Thomas Aquinas'ın “adil ücret” kavramını ortaya atmasıyla doğmuştur. Aquinas'a göre adil ücret, herkesin kendi sınıfında kendisini kolayca geçindirebilmesiydi (Işığışık, 2007: 25).

XVI. yüzyılda Merkantilistler Ulusların zenginliğini sahip oldukları değerli maden miktarına bağlamış ve bunun için üretim maliyetlerinin en düşük seviyede tutulması gerektiğini savunmuşlardır. Ücret de önemli bir üretim maliyeti olduğu için en düşük seviyede tutulması gerektiğine inanılmıştır (Işığışık, 2007: 25–26).

Daha sonraki dönemlerde Fizyokratlar tarafından da savunulan bu görüşte yüksek ücretlerin işçileri aylaklığa ve ahlaksızlığa sürükleyeceği düşünülmüş ve düşük ücret ile erdem özdeşleştirilmiştir (Işığışık, 2007: 26).

Çağdaş anlamdaki ücret kavramı Sanayi Devrimiyle ortaya çıkmıştır. Basit aletlerde, tezgâh ya da atölyelerde üretimin yerini yeni buluşların oluşturduğu teknik makinelerle donatılmış fabrikasyon üretime bırakması anlamına gelen Sanayi Devrimi iki yeni toplumsal sınıf olan işçi ve işveren sınıfının doğmasına ve ücretli çalışma düzeninin oluşmasına neden olmuştur (Işığışık, 2007: 26–27). Merkantilist düzene tepki olarak Avrupa'da liberal düzen hakim olmaya başladı ve her türlü devlet müdahalesi, lonca taditleri kaldırıldı (Özelmas, 1976: 15).



Öncelikle Avrupa ülkelerinde kendini gösteren kapitalizm sanayi sektörüne ilk olarak İngiltere’de gerçekleşen sanayi devrimiyle girmiştir. Dünyanın bütün ülkelerinde farklı tarih ve koşullarda görülen kapitalist sanayileşmenin Osmanlı İmparatorluğu ve Türk toplumunda etkilerinin ne zaman ortaya çıktığı tartışmalı bir konuda olsa uzantısının oldukça sonraki yıllarda ortaya çıktığını söylemek çokta yanlış olmaz. Osmanlı toplumunda işçi sınıfının 19’uncu yüzyılda doğduğu kabul edilse de ilk ücretli işçilerin 17’nci ve 18’inci yüzyılda doğduğu söylenebilir (Işıklı, 1975: 16–18).

Sanayi Devriminden günümüze kadar ücretlilerin gücü artmış ve ekonomik, siyasal ve toplumsal açıdan bir güç durumuna gelmiştir. Üretimin en önemli ögesi olan ücretliler, toplumdaki en büyük tüketici ve seçmen topluluğunu oluşturmaktadır. Endüstri ilişkileri bakımında bir taraf olarak, çalışma barışı ve toplumsal uzlaşıda en büyük toplumsal kesimi oluşturmaktadır (Işığışık, 2007: 27).

Her ülke için farklılık arz etse de ücretlilik düzeninin unsurlarına genel olarak göz atacak olursak aşağıda unsurların varlığı ölçüsünde ücret düzeninden bahsedilebilir:

1. Emek – sermaye ayrılığı ve emeğin özgürleşmesi
2. Emeğiyle geçinenlerin sayıca artması

### **1.2.1. Emek – Sermaye Ayrılığı Ve Emeğin Özgürleşmesi**

Ücret düzeninden önceki dönemlerde köle ve serflerin (veya reaya) adına çalıştıkları kişilere hukuken bağımlı olmaları onları diğer üretim araçlarından farklı kılmamaktaydı. Ayrıca toprağı işleyen köylünün ve tezgâhında çalışan zanaatkârın üretim teknikleri için de kalması da emek – sermaye ayrımının oluşmasını engellemekteydi. Bu nedenle sanayi devriminin getirdiği özel mülkiyet sahipliği kavramı yine sanayi devrimiyle doğan yeni üretim araçlarının bir kişiye ya da gruba ait olmasını sağladı. Ayrıca sermayenin az sayıdaki kişinin elinde olmasından dolayı rekabet ortaya çıktı. Böylece üretim için elinde sermayesi olan kapitalist ile ücret karşılığı emeğini satan işçiler ortaya çıkmış ve emek – sermaye ayrımı doğmuştur. (Işıklı, 1975: 19).

Emek–sermaye ayrılığı emeğin özgürleşmesi sonucunu doğurmuştur. Marx’a göre işçi; ücret düzeni öncesi sistemdeki köle ve serflerden farklı olarak bir üretim aracı olma durumundan kurtulması ve ikinci olarak kendi toprağında araçlarıyla çalışan köylülerden farklı olarak kendi üretim araçlarının olmaması yani serbest ve boş kimseler olması durumunda hürdür (Işıklı, 1975: 20).

Ücretli işçi köle ya da serf gibi alınıp satılamaz. Kendi kararları doğrultusunda emeğini satar ve emeğini satıp satmama kararını belirleyen unsur kendine ve ailesinin yaşamını devam ettirecek olan ücrettir (Işıklı, 1975: 21).

### **1.2.2. Ücretli İşçilerin Çoğalması**

Sermayenin belirli ellerde toplanmasının bir sonucu olarak geçinmek için emeğinden başka satacak bir şeyi olmayanların sayısı faal nüfus içinde oldukça artmıştır. Ekonomik güç sahibi olanların dışında kalanlar ile esnaflar, zanaatkârlar ve küçük çiftçilerinde ücretlilere karışması hızlı nüfus artışı ve tekelleşme sonucu bu dönüşüm hızlanmış ve üretim araçlarını kullanarak geçinenler kaybolmuştur. (Işıklı, 1975: 22).

Ücretlilik düzeninin en fazla görüldüğü yer olan İngiltere’de 1966’da faal nüfusun %90’ını ücretli ve maaş karşılığı çalışanların oluşturduğu görebildiğimiz gibi Amerika Birleşik Devletleri’nde de 1960’da 82,5 milyonluk faal nüfusun 71,5 milyonu ücretli ve maaş karşılığı çalışan kişiler olduğunu görürüz. (Işıklı, 1975: 23).

Osmanlı döneminden bu yana ülkemize baktığımızda ise kapitalist gelişmenin yani ücretlilik düzeninin yıldan yıla artmasına rağmen ileri derecede kapitalistleşmiş A.B.D ve İngiltere gibi ülkelere kıyasla hayli düşük olduğu görülmektedir. Ücretlilik düzeninin en az yaygınlaştığı kesimin tarım kesimi olduğu görülmekle birlikte faal nüfusta ücretle geçinenlerin geçmişten beri diğer ülkelere göre zayıf bir oranı teşkil ettiğini görürüz (Işıklı, 1975: 23–25).

### **1.3. Ücretin Tanımı**

Ücret kavramı için net ve genel kabul gören tek bir tanıma ulaşmak oldukça zor olmakla birlikte farklılık gösterse de ekonomik ve sosyal kavramların tanımlanmaya ihtiyacı vardır (Talas, 1997: 34). Ücret, günümüz sosyal devlet

düzeninde bir sosyal hak olarak kabul edilmektedir (Çubuk,1970:43). Sosyal ve iktisadi hayatta emeğin karşılığı olarak kabul edilmektedir (Kurdaş, 1975: 1).Ücretle ilgili kavramların bilinmesi ücret politikası uygulamalarında, bilimsel tartışmalarda konunun aydınlanması ve karşılaştırılması açısından faydalı olmaktadır (Zaim, 1974: 84).

4857 sayılı İş Kanununun 32. Maddesinde ücret bir kimseye, bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan para ile ödenen tutar olarak tanımlanmıştır. Ücret günümüzde en genel manasıyla “insan emeğinin bedeli” şeklinde kabul edilmektedir. Bununla birlikte “işçiye yaptığı iş dolayısı ile yapılan her türlü ödeme” veya “üretim emeği ile katılanların üretimden aldıkları pay” gibi objektif kriterlere dayalı tanımları olabileceği gibi “bir emek geliri”, “bağlı emeğin bedeli” veya işverenler açısından bakıldığında bir “masraf faktörü” gibi tanımlarda yapılabilmektedir.

Firmaların işgücü talepleri, piyasadaki emek arzından, emek verimliliğine, endüstrinin genel dengesinden, iktisadi koşullardaki değişmeye kadar bir dizi değişkenden etkilenmektedir. Tüm bunlar emek piyasalarının farklı koşullarında ele alınarak ücreti bu koşullara göre belirlemektedir (Lordoğlu, 1986: 63). Ayrıca ücreti emek faktörünün belli bir zaman diliminde elde ettiği gelir belirlemektedir. Buda kişisel tatmin, boş kalmanın faydası ve elde ettiği gelirin faydası arasında yaptığı tercihle ortaya çıkmaktadır (Törüner ve Lordoğlu, 1991: 90). Ücret yapısı genellikle işin kendisine bağlı ödemeler, işi yerine getirmenin başarı derecesine bağlı ödemeler, işi çevreleyen koşullara ve özel durumlara bağlı kişisel ya da özel nitelikte ödemeler ve sosyal amaçlı ödemeler, hizmet ve kolaylıklar şeklinde olmak üzere dört tür ödemeyi içerir(Özkaplan, 1993: 22). Ücret, gerek çalışanların gelirini ve yaşam standardını belirleyen bir unsur olarak, gerekse sanayinin gelişmesine etki eden önemli bir maliyet ögesi olarak milli gelirin farklı toplum kesimleri arasında dağılımı ve dolayısı ile bir ülkedeki sosyal adaletin göstergesi olarak çok yönlü bir öneme sahiptir. Niteliği gereği pek çok sosyal bilim dalının ilgi alanına giren ücrete her bilim dalının yaklaşımı farklıdır. Bu nedenle her sosyal bilim dalı ücreti kendi yaklaşımı doğrultusunda tanımlamaktadır (Işığışık, 2007: 1-4).

## 1.4. Ücret Çeşitleri

### 1.4.1. Ücret Haddi ve Ücret Geliri

Ücret haddi belirli bir üretim ya da zaman birimi başına emeğe ödenen ücrettir (Önsal, 1992: 2; Zaim, 1997: 197; Gündoğan ve Biçerli, 2004: 82). Günlük konuşma ve yazı dilinde ana ücret, temel ücret, kök ücret, asıl ücret, çıplak ücret gibi kavramlarla da ifade edilmektedir. Zaman esasına dayalı ücret sisteminde saat başına, günlük, haftalık ya da aylık ücret şeklinde hesaplanmakta olan bu tutar, parça başına dayalı ücret sisteminde, üretilen parça başına, metre başına, kilo başına v.b gibi belirlenen ücret tutarını belirtir (Işığışık, 2007: 5). Ücret haddi oldukça yanıltıcı olabilir. Saat başına ya da üretilen parça başına ödenen ücret yüksekken çalışma süresi ücreti etkileyen bir başka değişken olarak karşımıza çıkmaktadır (Önsal, 1992:2). İşçilik maliyetlerinin hesaplanmasında işveren açısından önemlidir (Zaim, 1997: 197; Gündoğan ve Biçerli, 2004: 82). Çünkü işveren, çalıştırdığı kişi için sosyal sigorta primleri, tazminatlar, fonlar gibi ödemeler yapmak zorundadır ve bu bir yıllık süre zarfında yapmış olduğu ödemeler toplamı işverenin çalışan başına maliyetini oluşturur (Önsal, 1992:2).

Ücret geliri ise iş süresi ile ücret haddinin çarpımına eşittir (Önsal, 1992:2; Zaim, 1997: 197; Gündoğan ve Biçerli, 2004: 82; Işığışık, 2007: 5). Ücret geliri çalışan kişinin gelirini daha iyi tanımlamakta, kişinin yaşam standardını ortaya koyan ve işler ile çalışanların ücretlerinin sağlıklı bir şekilde karşılaştırılmasına imkan veren bir kavramdır. Giydirilmiş ücret olarakta tabir edilen ücret gelirine çıplak ücret ve buna ek olarak ikramiye, kıdem zammı, kar payı, gece zammı, vardiya zammı, fazla çalışma ücreti, yemek, yakacak, çocuk, tahsil, afet, analık, çeşitli primler, çeşitli tazminatlar v.b. gibi ücret ekleri de dahil edilmektedir (Önsal, 1992:2). Bu nedenle bir işçinin sadece ücret haddini bilmek ücret gelirini bilmek için yeterli olmamakla birlikte ücret gelirini etkileyen diğer unsurlarında bilinmesi gerekir. Ücretin satın alma gücü bakımında ücret geliri daha önemlidir (Zaim, 1997: 197; Gündoğan ve Biçerli, 2004: 82; Işığışık, 2007: 6).

Ücret gelirine tesir eden ücret haddi dışındaki unsurlar şu şekilde özetlenebilir:

- a. **Fazla mesai ücreti:** Kişinin çalıştığı zaman ve ülkeye göre değişiklik göstermekle birlikte, genellikle normal ücret haddinin üzerinde bir ödeme yapılmaktadır. Kanun yâda toplu sözleşmelerle tespit edilen oranla ücret haddi yükseltilerek ücret geliri arttırılır (Zaim, 1997: 197; Işığışok, 2007: 6–7).
- b. **Çalışılmayan zamanlar için ücret ödenmesi:** Pazar tatili, yıllık ücretli izin yâda öze izin gibi zamanlarda işçiler çalışmasa da ücret alırlar. Çalışılmayan saatler gelire dahil olmakla birlikte çalışılan gün üzerinden hesaplanan ücret haddi ile paralellik göstermemektedir (Zaim, 1997: 197; Işığışok, 2007: 6–7).
- c. **Yıllık çalışma günleri toplamının ücret gelirine tesiri:** İşin devamlılığı ücret gelirine etki ederken ücret haddine hiç etki etmemektedir. Örneğin, inşaat sanayindeki ücret haddi diğer sanayi kollarında ki ücret hadlerine çok yüksek görünmektedir. Ancak ücret haddi yüksek olan bir işletmede işçiye hafta içinde devamlı bir iş imkânı sağlanmamışsa yani kısmi işsizlik söz konusuysa, ücret haddi yüksek olduğu halde işçinin ücret geliri düşebilir. Bu nedenle ilk bakışta ücret haddi yüksek olan işçilerin, ücret gelirlerinin de yüksek olacağı fikri bizi yanıltabilir (Zaim, 1997: 197-198).
- d. **İkramiye:** İşverenin işçiye yaptığı işten memnuniyeti göstermek amacıyla yâda bazı özel durumlarda verdiği ödemelerdir ( Aktay vd. , 2007: 135). Sözleşme ile elde edilebildiği gibi bir kanun gereğince ya da işverenin kendi isteği ile de bu ödemeye hak kazanılabilir (Kökey, 1977:51). İkramiye verilip verilemeyeceği yâda miktarı, işletme ve işkollarına göre değişmektedir (Işığışok, 2007: 7). Uygulamada ikramiye adı altında ödenen şey ücret zammından farklı değildir. İşverenlerin ücret üzerinden daha az vergi ödeyebilmek için bu yöntemi seçmektedirler. Çünkü ücretlerin arttırması sonucu daha yüksek vergi dilimlerine çıkılırken, prim yöntemiyle daha düşük vergi diliminde tabi olan mevcut maaşın sayısı arttırılmaktadır. Örneğin, bir işçiye yılda 12 maaş yerine dört kere ikramiye verilmesi durumunda onaltı maaş ödenmiş olmaktadır. 1980 öncesi uygulamalarda, toplu sözleşmelerde yılda dokuz ikramiyeye kadar ilave ödeme yapıldığı görülmektedir (Zaim, 1997: 198–199). Uygulamada işçi ücretlerinin dört katına kadar ikramiye adı altında ödeme yapılırken, yılda en fazla dört kez ikramiye verilebilmektedir (Işığışok, 2007: 7).

- e. **Prim:** Prim, büyük bir gayret gösterilerek yapılan çalışma karşılığı ödenir (Aktay v.d. ,2007: 136). Normal şartlara göre işçinin maruz kaldığı yük ve külfeti karşılamak gayesini güden prim uygulaması pek çok ülkede olduğu gibi bizim ülkemizde de kanuni bir mecburiyettir. İşçinin normal mesaisinin üzerinde çalışması durumunda, çalıştığı fazla saatler için normal ücretin üzerinde bir ödeme yapılır (Zaim, 1997: 199). Prim, bireysel ya da toplu iş sözleşmelerinden doğabildiği gibi işveren tarafından sözleşme dışı da ödenebilmektedir (Aktay v.d., 2007: 136). Bu nedenle primler ücret niteliğindedir ve vergilendirilmeleri gerekmektedir (Kökey, 1977: 39). Uygulamada prim ve ikramiye kavramları işçilerin hizmetlerini ödüllendirme amacı taşıdığı için birbirine benzeyen ve ortak özellikler taşıyan ancak birbirinden farklı olan iki ücret eklentisidir. İkramiye, yılbaşı, dini bayram, kuruluş yıldönümü v.b. gibi özel nedenler ve olaylara bağlı verilirken; prim, daha çok zaman esasına dayalı ücretin sakıncalarını gidermek, işin nitelik ve niceliğini arttırmak gibi amaçlarla verilen bir teşvik aracıdır (Işığışık, 2007: 8).
- f. **Sosyal yardımlar:** Bir iş karşılığı olmayan genelde iş sözleşmesi yada toplu iş sözleşmeleri kaynaklı olan işçinin yada ailesinin belirli gereksinimlerini karşılamaya yönelik ödemelerdir (Evren, 2007: 31). İşçilere çeşitli primler ve nakdi ödemelere ek olarak ücretli tatil hakkı, ücretsiz öğle yemekleri, yol masraflarının karşılanması yada işyeri araçlarıyla ulaşımının sağlanması, resmi ve sosyal sigortalar dışında doğum, hastalık, ölüm, evlenme yardımlarının yapılması, çocuk zammı verilmesi, eğitimine devam eden işçi çocuklarına yardım yapılması, nakdi ücret haddi dışında işçi refahını arttırıcı yardımlar gibi çeşitli sosyal yardımlar yapılır. Bu yardımlar işçinin satın alma gücünü ve yaşam seviyesini arttırıcı yardımlardır. Bu nedenle ücret karşılaştırmalarında nakdi ücret – haddi yanında bu sosyal yardımlarında dikkate alınması gerekir. Örneğin ülkemizde kamu iktisadi teşebbüslerinde bu sosyal yardımlar oldukça yüksekti (Zaim, 1974: 88).

#### 1.4.2. Brüt Ücret ve Net Ücret

İşveren tarafından işçiye ödenen yani işletme kasasından çıkan ücrete brüt ücret denir. İşletme tarafından belirli bir dönem için ödenen ücret gelirinden, vergi ve sosyal sigorta primleri gibi kesintiler yapıldıktan sonra işçinin eline geçen ücret ise

net ücrettir. İşçi için eline geçen net ücret önemli iken işveren açısından ise işçilik maliyetleri hesabında dikkate alınan brüt ücret önemlidir (Zaim, 1974: 174; Gündoğan ve Biçerli, 2004: 82; Işığışok, 2007: 10). Toplu iş sözleşmelerinde, ücret istatistiklerinde, uluslararası karşılaştırmalarda kullanılan ücret, brüt ücretlerdir (Zaim, 1974: 174; 1997: 202). Zaman itibariyle aynı ülkede ve özellikle ülkeler arası kesinti oranlarında farklılıkların olması, aynı mutlak gelir içinde, işçinin refah seviyesinin farklılık göstermesine neden olur. Kesinti oranlarındaki farklılıkların en önemli sebebi vergi ve sigorta primleri olduğu için, o ülkenin mevcut sosyal siyaseti ve mevzuatı ile yakından ilgilidir. Brüt ücret ile net ücret farkına sebep olan bu kesintilerin azaltılmasında işçi ve işveren menfaatleri ortaktır (Zaim, 1974: 174–175).

### **1.4.3. Parasal Ücret ve Gerçek Ücret**

Ödenen ücretin değeri bakımından parasal ücret ve gerçek ücret olarak ikiye ayrılan ücret işçi ve işveren açısından farklı önem arz etmektedir. Nakdi yada nominal ücret olarak adlandırılan parasal ücret, işçinin eline geçen ücretin parasal değeridir. Reel ücret olarak da adlandırılan gerçek ücretse ücretin satın alma gücünü ifade etmektedir (Işığışok, 2007: 11). İşletme açısından bir işçi için kasasında çıkan ücret olan parasal ücret önemli iken işçi açısından özellikle enflasyonist bir yapıya sahip ülkede paranın satın alma gücü yani gerçek ücret önemlidir. Belirli bir dönemdeki reel ücret o dönemdeki parasal ücretin tüketici fiyat indeksine bölünmesi ile bulunabilmektedir (Gündoğan ve Biçerli, 2004: 83; Işığışok, 2007: 11–12).

### **1.4.4. Asgari Ücret**

Ücret gelirinin hemen hemen pek çok çalışan için tek gelir kaynağı olduğu olmasından dolayı ücretin önemi kendiliğinden ortaya çıkmaktadır. Ücretlerin belirlenmesinde hangi sistem ya da yöntem belirlenirse belirlensin çalışan kişinin alacağı ücretin insan onur ve şahsiyetine uygun bir yaşam sürmesini sağlayacak düzeyin altına düşmemesi gerekir (Talas, 1997: 82). Hem işçiler hem de işverenler çıkarları açısından asgari ücrete ilişkin başlıca amaçlardan biri, görülen işin gerçek değerine kıyasla çok düşük düzeyde bir ücretin ödenmesinin engellenmesidir (Talas, 1997: 84).

İşverenlerin ücret ödeme borcunun en alt sınırını ifade eden asgari ücret için yapılacak tanımlamaları çoğaltmak mümkündür. Çünkü asgari ücret kavramı içerisinde bir yanda işçilerin ihtiyaçları olan sosyal kriterler diğer yanda işletmelerin ödeme kapasiteleri yani ekonomik kriterler gibi zamana ve yere göre değişen ölçütler bulunmaktadır. Asgari ücret uygulamasına sosyo ekonomik, sosyo-kültürel ve sosyo-politik birçok faktör etki etmektedir (Korkmaz, 2003: 3-4).

Ülkelerin gelişmişlik düzeylerine göre asgari ücrete ilişkin yaklaşımlar değişiklik göstermektedir. Gelişmekte olan ülkelerde asgari ücret uygulaması yalnızca ücretlerin alt sınırını belirlemekle kalmayıp, hükümetlerin önemli bir ekonomik ve sosyal politika aracını oluşturmaktadır. Bu ülkelerde asgari ücret mekanizması üzerinde yürütme organının ciddi bir etkisi varken gelişmiş ülkelerde bu etki daha azdır. Bu ülkelerde ise asgari ücret endüstriyel demokrasinin ve işçi örgütlenme düzeylerinin bir sonucu olarak genellikle toplu pazarlık sistemleri ile belirlenmektedir (Korkmaz, 2003: 4). Ülkemizde asgari ücret üzerindeki vergi yükü oldukça fazla olmakla birlikte bu durum sosyal devlet olmanın gereğince asgari ücretin vergi dışı bırakılması ya da en azından üzerindeki yükün azaltılmasını gerektirmektedir (Korkmaz, 2001: 283).

Pazarlık konusu olmayan asgari ücret'e hak kazanmak için herhangi bir vasıf, verim, kıdem ya da başka bir özellik sahibi olmaya gerek yoktur. Çalışan herkesin hayatını devam ettirebilmesi için gerekli olan asgari meblağdır. Daha sonra arz-talep esasına göre pazarlık ücreti süreci başlamaktadır (Binatlı, 1987: 64).

En genel manasıyla asgari ücret, çalışanlara insan haysiyetine yaraşır ve yaşadığı toplum içinde ailesi ile birlikte uygun bir yaşam standardını sağlayacak bir ücrettir (Korkmaz, 2003: 6). Bütün ülkelerde asgari ücrete ilişkin tanımlamalar gerek ulusal mevzuatlarda gerekse uluslar arası belgelerde doğrudan ya da dolaylı olarak yer alır (Korkmaz, 2003: 5).

Asgari ücretin amaçlarını özel ve genel amaçlar olmak üzere iki gruba ayırabiliriz. Asgari ücretin genel amacı daha öncede belirttiğimizi gibi emeği karşılığında geçimini sağlayan kimselere sosyal bakımdan uygun bir yaşam düzeyinin sağlanmasıdır. Ayrıca genel amaçlarının bir diğeri ise ani ücret düşmelerine karşı işçileri korumaktır. Asgari ücretin özel amaçlarına bakıldığında



ise; devletin önemli bir politika aracı olması, eşit işe eşit ücret ilkesini gerçekleştirmeyi amaçlaması, işverenler arasında haksız rekabeti önlemeyi amaçlaması, çeşitli ücret düzeyleri arasındaki farkları azaltmaya çalışması, sosyal yardım mekanizmasının yükünü hafifletmeyi amaçlaması olarak sayabiliriz.

Asgari ücreti diğer ücretlerden ayıran belli başlı özellikleri ise, asgari ücretin bağlayıcı olması, işin ve çalışanların niteliklerinden bağımsız olması, salt işçi statüsü altında çalışanları kapsamaması, milli gelirin adil bir şekilde bölüşümüne yardımcı olan bir sosyal politika aracı olması, parasal nitelikteki bazı yaptırımlar ile ikramiye ve tazminat hesaplarında ölçüt olarak kullanılması, çeşitli alanlarda doğrudan veya dolaylı yansımalarının olması olarak sıralanabilir (Işığışık, 2007: 14–17). Ayrıca asgari ücretin işçinin geçimini garanti eden bir seviyeye yükseltmesi, ani ücret değişimlerine karşı işçiyi koruması genel amaçları arasındayken bir ücret politikası aracı olması, “eşit işe eşit ücret” prensibini gerçekleştirmesi, işverenler arasında haksız rekabete engel olması, ücret kademeleri arasındaki farkları azaltması da özel amaçları arasındadır (Kutal, 1969: 32-37).

#### **1.4.5. Maaş**

Üretici işkolları içerisinde yardımcı çalışanlar ve büro memurlarının ücretlerini kapsayan teorik olarak bir ücret olan maaş, müddet itibariyle aylık ve yıllık dönemlerle ödenen daha uzun vadeli ödemelerdir. Maaşların genellikle üst kademeleri, ücret bakımından daha yüksek olmaktadır. Özellikle maaş alan çalışanların ekonomik güvenlikleri diğer ücretli çalışanlara göre daha garanti altına alınmış durumdadır. Ayrıca maaş kavramı bir statü göstergesi olarak da kullanılmaktadır. Maaş çalışma gerçekleşmeden önce ödenirken ücret çalıştıktan sonraki ay ödenir. Ücret ve maaş kavramı arasında bunlar dışında ciddi bir ayrım yoktur (Zaim, 1974: 87).

#### **1.5. Ücret Teorileri**

Ücretlerin nasıl oluştuğu ve düzeylerine ilişkin ortaya atılan görüşlere “Ücret Teorileri” denir. Ücretin çok yönlü bir kavram olması, ücreti etkileyen pek çok unsurun olması ve bu unsurların ekonomik, sosyal ve endüstriyel yapıyla doğrudan ilişkisi, her dönem, herkes tarafından kabul edilebilen bir tek ücret

teorisinin oluşmasını imkânsız kılmış, bu nedenle de çeşitli teoriler ortaya çıkmıştır. Farklı ülkeler ve dönemlerde ki ekonomik ve sosyal koşullar göz önünde bulundurulduğunda, her bir ücret teorisinin ücret sorununun farklı bir yönüne ışık tutarak fayda sağlayabileceği görülmektedir. Bunun yanında, durgun ekonomiler için uygulanan bir ücret politikası dinamik, sanayileşmiş ekonomiler için geçerli olmayabilmektedir (Talas, 1976: 10; Gündoğan ve Biçerli, 2004: 84; Işığışık, 2007: 37–38). Çeşitli dönemlerde ortaya atılan ücret teorilerini Klasik ve Modern ücret teorileri şeklinde iki sınıfa ayırmak mümkündür.

### **1.5.1. Klasik Ücret Teorisi**

19.yüzyıl teorilerini ifade eden Klasik ücret teorileri; Doğal ücret teorisi, Ücret fonu teorisi ve Artık değer teorisi olmak üzere üç grup altında incelenmektedir (Gündoğan ve Biçerli, 2004: 84; Işığışık, 2007: 38).

#### **1.5.1.1. Doğal Ücret Teorisi**

18. yüzyıl sonunda İngiltere’de ortaya atılan Doğal ücret teorisi; Klasik teori, Klasik doğal ücret teorisi ve Tunç yasası olarak adlandırılmaktadır. Bu teorinin İngiltere’de doğması ve gelişmesi bir tesadüf değildir. Bu dönemde İngiltere’de “Laissez faire” yani “bırakınız yapsınlar” felsefesi üzerine kurulu olan Klasik İktisat görüşü hakimdi. Bu görüşün doğmasında, Sanayi Devriminin temellerini hazırlayan sömürgeciliğin yaygın olması, sömürgelerden sanayi hammaddelerinin elde edilmesi ve serbest dış ticaret yoluyla bunların sömürge ve yarı sömürgelere satışından sermaye birikiminin sağlanmış olmasının rolü büyüktür (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007: 268–269).

Liberal düşünürlerden Cantillion, Turgot ve Adam Smith tarafından ortaya atılan teori David Ricardo tarafından geliştirilmiştir (Talas, 1976: 10; Gündoğan ve Biçerli, 2004: 84; Işığışık, 2007: 38; Akyıldız, 2010: 125). Bu kurama göre ücret, bir işçinin yaşamını sürdürebilmesi için gerekli olan tüketim mallarını sağlamaya yeterli düzeyde oluşan ve işçiye emeği karşılığında verilen para yâda maldır. Yani, ücretin miktarını belirleyen temel etken, işçinin bedensel ihtiyaçlarıdır. A.Smith’e göre ücret öyle bir düzeyde oluşmalıdır ki işçi yaşamını sürdürürken soyunu da devam ettirebilmelidir. Ücretin bu düzeyin altında kalması durumunda işçi soyunu devam

ettiremeyecek ve yok olacaktır (Talas, 1976: 10; Gündoğan ve Biçerli, 2004: 84; Işığışok, 2007: 39). Turgot, A.Smith'in bu görüşünü biraz daha aydınlatmaya çalışarak, işçinin aldığı ücretin sadece hayatta kalmasını sağlamanın dışında, azda olsa diğer zevk ve ihtiyaçlarını da karşılayabilecek, hastalandığında yada işsiz kaldığında bir süre geçimini sağlamasını mümkün kılacak bir birikime sahip olmasına imkan verecek bir düzeyde olması gerektiğini belirtmiştir. David Ricardo'da ücretin işçinin fizyolojik gereksinimlerini karşılamasının yanında işçinin ailesine de bazı zevkler sağlaması gerektiğinin savunmuştur (Talas, 1976: 10–11; Gündoğan ve Biçerli, 2004: 84; Işığışok, 2007: 39). Ricardo da ücreti bir para olarak değil mal olarak düşünmüştür. Bunun sonucu olarak da malların fiyatları yükseldikçe ücretlerde artacaktır (Talas, 1976: 11).

Doğal ücret teorisinde genel ücret düzeyinin belirleyen temel düşünce, Maltus'un nüfus teorisine dayanmaktadır. Teoriye göre, doğal ücret ile piyasa ücreti aynı noktada buluşacaktır. Piyasa ücretinin herhangi bir nedenle artarak doğal ücret düzeyinin üstünde seyretmesi durumunda ise, emek arzı artacak ve ücretler doğal ücret düzeyine inecektir (Gündoğan ve Biçerli, 2004: 85; Işığışok, 2007: 41; Akyıldız, 2010: 125). Çünkü yüksek ücret sonucu oluşan nüfus artışı, emek arzını arttıracak, emek talebi emek arzını karşılayamayarak işsizlik sorunun ortaya çıkmasına neden olacaktır. İşsizlikle birlikte ücretler, doğal ücret düzeyine gerileyecektir (Işığışok, 2007: 41). Tersine bir durumda, herhangi bir nedenle piyasa ücreti, doğal ücret düzeyinin altına inerse, emek arzı azalacak ve ücretler yine doğal ücret düzeyine yükselecektir. Kısa dönemde piyasa ücreti geçici bir süre doğal ücret düzeyinin altında ya da üstünde seyredebilir. Ancak, uzun dönemde piyasa ücreti ve doğal ücret aynı seviyede buluşacaktır (Gündoğan ve Biçerli, 2004: 85; Işığışok, 2007: 41; Akyıldız, 2010: 125). Klasik iktisatçıların, ücrete ilişkin tasarladıkları bu otomatik mekanizma doğal ücret ile piyasa ücreti arasındaki dengeyi sağlamaktadır (Talas, 1976: 11).

Ferdinand Lasalle'e göre doğal ücret ile en az fizyolojik ihtiyaçların karşılanması ve özellikle fakir ailelerde nüfusun hızlı artmasından dolayı bu ücretin yükselememesi sonucu klasiklerin doğal ücretinin en çok ücret olması gerektiğini savunmuştur. İşçilerin yaşam düzeylerinin ve refahlarının iyileştirilmesinin olanaksız olması gerekçesiyle ve bu ücretin insafsız bir Tunç Kanunu olarak değerlendirmiş ve

mevcut ekonomik ve sosyal düzenin değişmesi gerektiği sonucuna varmıştır (Talas, 1976: 11–12; Gündoğan ve Biçerli, 2004: 85; Işığıçok, 2007: 41–42; Akyıldız, 2010: 126).

Doğal ücret kuramı bugün ki yeni liberal okul tarafından da tamamıyla benimsenmemektedir. Eğer doğal ücret dar anlamda ele alınacak olursa, sadece en az bedensel ihtiyacı karşıladığı kabul edilirse, gerçeklerden uzaklaşılmış olur. Çünkü Sanayi Devriminin, emeğin sömürülmesinde sınır tanımadığı zamanlarda bile ücret, en az bedensel gereksinimi karşılayacak düzeyin üzerinde kalabilmiştir. Sosyal politikaların geliştiği, toplu pazarlık yoluyla işçilerin örgütlenip eşit müzakere haklarını elde ettiği göz önünde bulundurulduğunda doğal ücret kuramının gerçeklerle uyuşmadığı görölmektedir. Daha geniş anlamda ele alındığında ise, doğal ücret belirsiz bir anlam taşımaktadır. Çünkü herhangi bir ücrete doğal ücret olarak bakılabilir. Ayrıca, doğal ücretin ülkeden ülkeye, meslekten mesleğe ve devirden devire değişmesini açıklayabilmek mümkün değildir. Çünkü doğal ücret gerçekten işçinin bedensel gereksinimleri tarafından belirlenmiş olsaydı, zaman, yer ve de mesleğe göre değişiklik göstermemesi gerekirdir (Talas, 1976: 12). Klasik iktisadın işgücü ve işgücü piyasasına ilişkin görüşleri, işgücü arzına dayalı ve temelde demografik etkenlere bağlı şekilde şekillenmektedir (Işığıçok, 2007: 42).Teoriye yönelik çeşitli eleştirilerde mevcuttur. Bu eleştirilerden ilki, teori'nin Maltus'un nüfus teorisine dayandırılmış olmasıdır. Maltus'un belli bir dönemi içeren tarihsel incelemesinde gıda maddelerindeki artışın nüfus artış hızının gerisinde kalacağı iddia edilmiş ancak bu gerçekleşmemiştir. İkinci eleştiri ise, teorisinin nüfus artışı ve evlenmenin gelirle doğru orantılı bir şekilde artıp, azalacağı öngörüsüne yöneliktir. Ancak, yıllar itibariyle gelir düzeyi artıkça doğum oranlarının azaldığı görölmüştür. Ayrıca, doğal ücret teorisi, 20. yüzyılda batı ekonomilerindeki nüfus artışı ile ortaya çıkan gerçek ücret artışlarını açıklamakta yetersiz kalmıştır (Gündoğan ve Biçerli, 2004: 85; Işığıçok, 2007: 42).

#### **1.5.1.2. Ücret Fonu Teorisi**

Ücret fonu teorisinin temelinde Maltus'un nüfus teorisi ve azalan verimler kanunu bulunmaktadır (Akyıldız, 2010: 126). John Stuart Mill tarafından ortaya atılan ve klasik ücret teorilerinin ikincisi olan ücret fonu teorisine göre, kısa dönemde

herhangi bir ülkede ücret düzeyini, işgücü hacmi ve ücret ödemelerine ayrılan ve değişmeyen fon arasındaki ilişki belirlemektedir (Gündoğan ve Biçerli, 2004: 85; Işığışok, 2007: 43). Emek talebi ve ücret, üretim biçimi içinde önceden var olan belirli bir fon miktarına bağlıdır. Belirli bir dönemde ücretlerin ödenmesi için ayrılan sermaye bir önceki dönemde üretilen malların satışından doğmakta ve emek talebi, üretimden önceki ücretler tarafından belirlenmektedir. Yani, işçinin ücreti belli bir zamanda var olan sermayenin hacmine bağlıdır (Talas, 1976: 12–13). Başka bir deyişle, ülkedeki girişimciler tarafından, ücretlerin ödenmesi için bir fon kurulmakta ve ücret düzeyi, bu fonun çalışan işçi sayısına bölünmesi ile belirlenmektedir. İşçi sayısı  $N$ , fon da  $F$  ile gösterecek olursak ücret  $(W)=F/N$  şeklinde hesaplanmakta ve toplam ücretler hiçbir zaman fon miktarını aşmamaktadır (Gündoğan ve Biçerli, 2004: 85; Işığışok, 2007: 43). Bu fonun fazla sayıda istihdam edilen işçi arasında paylaşılması durumunda ücretler düşük, az sayıda işçi arasında paylaşılması durumunda ise ücretler yüksek olacaktır. Belirli bir sektörde dış müdahaleler aracılığı ile ücretlerin artması ancak diğer işçi ücretlerinin düşmesi ile mümkün olabilmektedir. (Akyıldız, 2010: 126). Bu durumda, işçilere ödenecek olan ücret düzeyinin artması yada refah düzeylerinin yükselmesi, ücret fonunun işçi sayısına oranla daha hızlı artmasına veya işçi sayısının azalmasına bağlıdır (Talas, 1976: 13; Gündoğan ve Biçerli, 2004: 85; Işığışok, 2007: 43; Akyıldız, 2010: 126). Ancak ilerleyen yıllarda, Mill bu savını bir köşeye bırakarak ücret fonunun sadece işverenler tarafından belirlenmediğini, işçilerinde fona etki ettiğini ve fonun değişmez olmadığını, koşullara göre değişebileceğini kabul etmiştir (Gündoğan ve Biçerli, 2004: 85; Işığışok, 2007: 44). Mill, kurduğu kuramında Adam Smith'in düşüğü bazı hatalardan kaçınabilmiştir. Olayların incelenmesi ve değerlendirilmesinden sonra işçilerin toplu hareketlerinin ve örgütlerin ücret düzeyleri üzerinde etkili olabileceğine inanmış, yalnızca nüfus-sermaye ilişkisine dayalı genel kanunu göz önünde bulundurmamıştır. Ücret düzeyinin belirlenmesinde sosyal ve psikolojik etkileri de kabul etmiştir (Talas, 1976: 15).

Teoriye yapılan eleştirilerin başında, belli bir zamanda ücret ödemeleri için ayrılan ücret fonu yani para miktarını ile işgücü hacminin sabit kabul edilemeyeceğidir. Çünkü gereke ücret fonu gerekse işgücü hacmi belli sınırlar içinde esnekler. Bu sınırlar kısa dönemde darken, uzun dönemde çok küçük değişmeler

göstermektedir (Gündoğan ve Biçerli, 2004: 85; Işığışok, 2007: 44). Ayrıca, istihdama ayrılan fonlar, işverenden ziyade üretimde kullanılan teknolojinin, emek arzının nitelik ve niceliğinin, işçi sendikalarının pazarlık gücünün ve ekonomik konjonktürün belirlediği bir büyüklüktür. Ücret fonunun değişimi üretim kapasitesini, üretim kapasitesi değişimde ücret fonunun büyüklüğünü etkileyebilir. Bu sebeple, firmaların ücret fonları kısa dönemde kısmen, uzun dönemde ise büyük ölçüde belirsizdir (Akyıldız, 2010: 126). Sermaye veya emeğin verimliliği sorunu belirlenen fonun miktarı üzerinde etki yapmaktadır. Çünkü sermayenin verimliliğini arttırıcı tedbirler fiyat bakımından işveren için daha avantajlı ise, girişimci, sermayenin büyük bir kısmını makine ve donanım alımı için kullanacak ve ücretlerin ödenmesi için ayırdığı fonu azaltacaktır. Eğer işveren için emeğin verimliliği sermayeye oranla daha avantajlı ise, bu durumda da işveren daha fazla işçi çalıştırmak isteyecek ve ücretler için ayrılan fonda artacaktır. Eleştirilen bir başka nokta ise, nüfusun daima pasif bir etken olarak düşünülmesidir. İşgücünün, üretimi arttırma çabaları içindeki rolü ihmal edilmiştir. Günümüzde ücret sorunu ister para, ister mal biçiminde belirlensin bir fon olarak değil, üretilen değer çeşitli üretim etkenleri arasında dağılımı sorunu olarak ortaya çıkmaktadır (Talas, 1976: 14–15).

### 1.5.1.3. Artık Değer Teorisi

Karl Marx tarafından ortaya atılan artık değer teorisine “sosyalist düşüncede ücret” de denmektedir. Emeğin işveren tarafından istismar edildiği ve kar ile faizin ücretten alınmış haksız gelirler olduğu düşüncesi üzerine kuruludur (Işığışok, 2007: 45).

Marx’a göre değer kaynağı olan emeğin bir kullanım değeri bir de mübadele değeri vardır. Emeğin kullanım değeri ürettiği malın kendisine eşitken emeğin mübadele değeri ( emeğin fiyatı ) ise emeğin kendisini yeniden üretmesi için gerekli olan mal miktarına eşittir (Akyıldız, 2010: 126–127). Bir malın üretimi için gerekli olan emek-zaman o malın değerini belirlemektedir (Işığışok, 2007: 45; Akyıldız, 2010: 127). Örneğin 8 saat emek harcanarak üretilen bir malın değeri x saatlik emek-zaman ve 8 saatlik emek-zaman da üretilen malda emeğin kullanım değeridir. Ancak işveren işçiye bu emeğin malın tamamını değil sadece emeğin değişim değerini verir. Emeğin değişim değeri ise işçinin yaşaması için gerekli olan

asgari ihtiyaçlarını karşılayacak olan mal miktarıdır (Gündoğan ve Biçerli, 2004: 85; Akyıldız, 2010: 127). Emeğin kullanım değeri ile mübadele değeri arasındaki fark emeğin ürettiği değerden işverenin alıkoyduğu artık değerdir (Işığışok, 2007: 45; Akyıldız, 2010: 127). Yani Marx'a göre ücret, emeğe değil, insandaki tüm bedensel ve düşünsel gücü ifade eden emek gücüne ödenen fiyattır. Ancak, kapitalist düzen gereği işçiler, çalışacakları zaman miktarını belirleme gücünden yoksun olmakla birlikte kendilerinin ve ailelerinin geçimine ancak yetecek düzeyde ücret almaktadırlar (Gündoğan ve Biçerli, 2004: 86). Kısaca, mevcut düzen çerçevesinde işçilere yarattıkları toplam değer oranında ücret verilmemektedir. Bu nedenle, işçilerin işverenleri tarafından sömürüldüğü, ürettikleri değer karşılığı olan ücretin kendilerine tam olarak verilmediği, bir kısmının alıkonulduğu ve alıkonulan bu kısımda “artık değer” olduğu savunulmaktadır (Işığışok, 2007: 45). Değerin tek kaynağı emek kabul edildiği için kar, faiz ve rant gelirleri emeğin ürettiği değerden alıkonulan haksız kazanç yani emek sömürüsüdür (Akyıldız, 2010: 127).

Teoriye göre artık değeri arttırmanın mutlak ve nispi olmak üzere iki temel yolu vardır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007: 272). Yaratılan değer, harcanılan zaman açısından ölçülebildiği için yaratılan artık değer, işgücü zamanının uzunluğu ile işgücünün değişim değeri arasındaki farka eşit olacaktır. İşgücü zamanının uzaması artık değeri arttıracaktır. Bu mutlak yoldur. Nispi yol ise, işgücü veriminin artışına bağlıdır. Ödenecek tutar aynı kalırken aynı miktar işgücü ile daha fazla mal ve hizmet elde edilmesidir (Gündoğan ve Biçerli, 2004: 86; Işığışok, 2007: 47). Yani, artık değeri arttırmak için, işverenler ya emeğin verimliliğini yada emek kullanımını arttırmalıdır (Akyıldız, 2010; 127). Artık değeri arttırmanın bir diğer dolaylı yolu ise, işgücünün karşılığı olarak ödenen ücretin satın alma gücündeki değişimler (gerçek ücretlerin düşürülmesi) ile sağlamaktır (Gündoğan ve Biçerli, 2004: 86; Işığışok, 2007: 47). Çünkü alınan ücret mal ve hizmet alımında kullanılırsa, işgücü ve tüketim sabit kalırken mal ve hizmet fiyatındaki değişimlerle artık değer artacaktır (Işığışok, 2007: 47).

Marx, kapitalist düzende emeğin nasıl sömürüldüğünü anlattıktan sonra uzun dönemde ücretlerin neden asgari ücretin üzerine çıkamayacağını, yoksulluk ve sömürünün nasıl devam edeceğini de açıklamıştır. Marx ücret teorisi ile, Maltusun nüfus teorisinden esinlenerek Ricardonun ortaya attığı doğal ücret teorisindeki emek

arzı ve ücretler arasındaki ilişkiyi yani ücretlerin uzun dönemde asgari ücreti aşamayacağı görüşünü savunmuştur. Ancak Marx ile Ricardonun bu ortak görüşlerinin dayanakları birbirinden farklıdır. Ricardonun bu görüşü Maltusun nüfus teorisine dayanırken Marx bunu kabul etmeyerek yeni bir kavram ortaya atmış ve bunun sebebini işsizlerin oluşturduğu yedek işsizler ordusuna dayandırmıştır. Bu yedek işsizler ordusu emek arzını talebin üzerinde tutarak asgari geçim düzeyinde bir istihdamı olanaklı kılmaktadır. Yani emek arzı emek talebinin üzerinde seyretmesinden dolayı ücretler artmamaktadır (Gündoğan ve Biçerli, 2004: 86; Işığışık, 2007: 48).

Bu teoriye yöneltilen en temel eleştiri klasiklerin doğal ücret teorisine dayandırılan ücretlerin asgari ücreti geçemeyeceği görüşüdür. Ancak, kapitalist düzende ücretler çoğu zaman bu düzeyin üzerinde oluşmakta ayrıca işçiler sendikalar aracılığıyla ücret düzeyleri üzerinde etkili olabilmektedir (Gündoğan ve Biçerli, 2004: 86; Işığışık, 2007: 48–49). Ayrıca teorinin malların değerini emek- zaman ile ölçmesi teoriyi belirsiz hale getirmektedir. Çünkü malların üretiminde kullanılan emek, o malların üretiminde kullanılan makine ve hammadde üretiminde kullanılan tüm emeği de içerdiği için hangi ürünün üretiminde ne kadar emek kullanıldığını belirlemek özellikle ürünlerin üretiminde kullanılan emeğin homojen olmadığını göz önünde bulunurca imkânsız olmaktadır (Akyıldız, 2010: 127).

### **1.5.2. Modern Ücret Teorileri**

20. yüzyılda ortaya atılması nedeniyle 20.Yüzyıl Ücret Teorileri de denilen modern ücret teorileri; marjinal verimlilik teorisi, pazarlık teorisi, satın alma gücü teorisi ve etkin ücret teorileri başlıkları altında incelenmektedir.

#### **1.5.2.1. Marjinal Verimlilik Teorisi**

19. yüzyıl sonlarında yapılan bazı gözlemler, kabul edilen bazı görüşlerin değişmesine neden olmuştur. Öncelikle nüfus artışı ile yaşam standardı arasındaki ilişkide o zamana kadar nüfus artışının sebebini yaşam standartlarındaki gelişmeler olduğu kabul edilmekteyken yapılan gözlemler sonucu bunun tam tersi bir mekanizmanın işlediği yani yaşam standartları arttıkça nüfusun artmayıp, azaldığı görülmüştür. Benzer durum ücret artışı ile emek arzı arasında da görülmüştür.



Ücretlerdeki bir artışın emek arzını arttırmak yerine azaltmasının da mümkün olduğu görülmüştür. Aynı zamanda yüksek ücretlerin emek verimliliğini arttırdığı da gözlemlenmiştir. Tam rekabet koşullarında ücretlerin arz ve talebe göre belirleneceğini ifade eden bu teori bir Neo-Klasik ücret teorisidir (Işığışok, 2007: 49–50). Marjinal verimlilik teorisinde işgücünde azalan marjinal verimliliğin olduğu ve her ilave işgücü kullanımının üretimi azalan bir oranda arttığı ifade edilmektedir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007: 277). Temelinde piyasa rekabetinin mükemmel olduğu varsayımıyla azalan verimler kanunu bulunmaktadır (Akyıldız, 2010: 128).

Marjinal verimlilik teorisi, ücret-verimlilik kuramı, Walker von Thünen, J.B.Clark, Marshall ve Aftalion tarafından ortaya atılmıştır. Bu teorinin birçok eksiğine rağmen bugün dahi üzerinde durulan ve kısa ya da uzun dönemde ücret düzeyinin oluşumunu en iyi açıklayan kuram olarak kabul edilmektedir (Talas, 1976: 17; 1997: 48–49; Işığışok, 2007: 49–50).

Ücret düzeyini işçinin üretiminin, yani verimliliğinin belirlediğini öne süren bu teorinin dayandığı bazı varsayımlar şunlardır:

- İşverenler yeni emek gerektirecek olası verimlilik artışını peşinen ölçebilirler.
- İşverenler arasında emek temini konusunda tam ve mutlak bir rekabet vardır. Bunun olmadığı durumda emeğe verimliliğinin altında ücret ödenir.
- Bütün işçiler iş bulabilir, istihdam edilebilirler.
- İşçiler marjinal verimlilik kavramı hakkında bilgi sahibidir.
- İşçiler arasında piyasada tam ve mutlak bir rekabet vardır.
- Emek ve sermayenin mobilitesi tamdır.
- Sermayenin tamamı kullanılmaktadır.

Kuram özünde işçinin çalışması sonucu ortaya çıkan ürünle ilgilenmekte ve işveren işçinin çalışması karşılığında ödeyeceği ücreti sermayesinden ödeyerek işçinin üretimi sonucunda bunu geri almayı istemektedir. Sonuç olarak işçinin ücretini yine işçinin üretimi belirlemektedir (Talas, 1976: 17; 1997: 49). Bu varsayımlara göre işveren, üretime eklenen her üretim faktörünün kendisine yüklediği maliyet ile verimliliği göz önünde bulundurarak ödeme yapmaktadır. Ayrıca, işveren, işe aldığı son işçinin yarattığı değer, bu işçinin işverene maliyetini

karşılığında sürece işçi almaya devam edecektir ancak tersi durumda işçi alımını durduracaktır (Işığışok, 2007: 51–52). Kısaca ücret, üretime katılan en son işçinin toplam çıktıda yarattığı değişikliğe yani “marjinal verim”e eşit olmaktadır. Teori, belirli istihdam düzeyinde ücretin en üst düzeyi olan “tavan”ı belirlemektedir ve bu tavan verimlilik artışıyla artmadığı sürece ücret düzeyi artışı olanaksızdır. (Gündoğan ve Biçerli, 2004: 87; Işığışok, 2007: 52). Ancak aynı işyerindeki farklı işçilerin üretimleri aynı değerdedir. Bu durumda akla her işçiye yaptığı üretim değerine göre mi ücret ödenecek sorusu gelmektedir. fakat fiyatların birliği kuralı gereğince aynı nitelikteki işçilere en az üretici işçinin verimliliğine uyan ücret olan tek bir ücret yani marjinal verimlilik ücreti ödenebilmektedir. Ayrıca hiçbir işveren, işçinin verimliliğinin üzerinde bir ücret ödemek istememektedir (Talas, 1976: 18–19; 1997: 50).

Aynı zamanda bir bölüşüm teorisi olan marjinal verimlilik teorisinde, kusursuz rekabet olan piyasada, üretim faktörlerinin her birinin son biriminin marjinal verimliliği ile miktarının çarpımı, o üretim faktörünün üretimden aldığı payı vermektedir (Akyıldız, 2010: 128).

Diğer teorilerde olduğu gibi bu teoriyeye de çeşitli eleştiriler yöneltilmiştir. Eleştirilerin başında marjinal verimliliğin nasıl ölçüleceği gelmektedir. Günümüz üretim sürecinde sermaye, emek, toprak, girişimci, teknoloji gibi pek çok faktörün bir araya geldiği göz önünde bulundurulduğunda işçiye ayrılması gereken payı belirlemek, verimliliği ölçmek oldukça zorlaşmakta, hatta bazı sektörlerde bunu ölçmek imkânsız hale gelmektedir. Ancak uygulamada işveren daha mı fazla işçi çalıştırmalı yoksa daha mı az işçi çalıştırmalı sorusuna kesin bir cevap verememekle birlikte işçinin olası verimliliğinin anlaşılması ücret konusunda girişimcinin aşamayacağı en çok düzeyin saptanmasına yardımcı olur. Teoriye yöneltilen bir diğer eleştiri ise varsayımlarına karşıdır. Tam rekabet koşullarını kabul eden teoride firmaların kar maksimizasyoncu davranış içinde olacağı kabul edilmektedir. Ancak bazı firmalar zaman zaman kar maksimizasyoncu tavır içinde olmayabilmektedir. (Talas, 1976: 17–18; 1997: 49–50; Işığışok, 2007: 52). Ayrıca işgücü hareketsiz kabul edilmekte ve ücretin belirlenmesinde sayısı dışında bir etkisi yok sayılmaktadır. Ancak işçiler günümüzde sendikalar, toplu iş sözleşmeleri, grev vb. durumlarla pazarlık gücüne sahip olmakta ve ücretin marjinal verimliliğinin üzerinde

belirlenmesinde etkin olmaktadır. Buna ek olarak, ücretin belirlenmesinde işgücünün sadece sayısının etkin olduğu ve ücretin sadece işveren tarafından belirlendiği düşünüldüğünde iş arzının bol olduğu bir durumda marjinal verimlilik geçinmek için gerekli olanın bile altına düşebilir (Talas, 1976: 19; 1997: 51). Bir diğer eleştiride sermaye- emek ikamesinin her üretim alanında mümkün olmamasıdır (Gündoğan ve Biçerli, 2004: 87; Işığışok, 2007: 53).

### **1.5.2.2. Pazarlık Teorisi**

İlk defa sınırlı ölçüde Adam Smith'in bahsettiği pazarlık teorisi 19.yüzyıl sonlarında İngiliz sosyal politikacılar Sidney ve Beatrice Webb ile Amerikalı John Bates Clark tarafından geliştirilmiştir. İngiliz ekonomistlerde A.C. Pigou ve M.Dobb da daha sonraki dönemlerde kuramın daha ii anlaşılması ve açıklanmasında katkıda bulunmuştur. Ayrıca, T.Baranowsky de bu teorinin temsilcilerindendir (Talas, 1976: 20; 1997: 52; Işığışok, 2007: 53).

Pazarlık teorisi ilk olarak işçilerin henüz örgütlenmediği durumlarda yani tek işçi ve işveren arasındaki pazarlığın olduğu dönemde ortaya çıkmıştır. Koalisyon ve örgütlenme haklarının yasak olduğu zamanlarda ve Sanayi devriminin ilk yıllarında bunu görebilmekteyiz. Liberal çağda Adam Smith'in düşüncelerinde ilkel düzeyde kalan bu görüş, toplumların tarımsal yapıdan endüstriyel yapıya geçtikleri ve işçi sınıfının büyüdüğü dönemde işçilerin kişisel pazarlık güçlerinin zayıfladığı görülmüştür. Sidney ve Beatrice Webb ile John Bates Clark 20. yüzyıl başlarından itibaren işçilerin ancak örgütlenerek yapacakları toplu pazarlıklarla, işverenlerin en az ücreti ödeyerek en fazla kazanma isteklerine karşı koyabileceklerini ortaya koymuşlardır. Daha önceki dönemlerde adaletsiz ve eşit olmayan müzakere güçleri nedeniyle belirlenen ücret ve çalışma koşullarına karşın zamanla pazarlık gücü artan işçiler, işverenlerle daha eşit duruma gelmiş ve örgütlenme yoluyla emek piyasasında tekel konumuna ulaşmıştır (Talas, 1976: 20–21; 1997: 52–53; Işığışok: 55–56).

İşçi ve işverenin farklı iki taraf olduğu gerçeğinden yola çıkan bu teoriye göre özellikle kısa dönemde ücretler işçiler ve işverenler arasındaki pazarlık sonucu belirlenmektedir. En yüksek ve en alt limitleri olan ücrette, işçi en yüksek ücreti talep ederken işveren en düşük ücreti ödemek isteyecektir. Teoriye göre ise bu ücret düzeyinin hangi tarafa yakın olacağını belirleyen en büyük etken tarafların pazarlık

gücüdür (Talas, 1976: 20; 1997: 52; Gündoğan ve Biçerli, 2004: 87; Işığışok, 2007: 53–54). Cari ücret düzeyini belirleyen iki temel etken bulunmaktadır. Bunlar; işverenin emeğe olan gereksinimin yoğunluğu ile işçilerin ve ailelerinin geçimlerini sağlamakta gerekli olan temel gereksinimlerinin karşılanması için bir işe sahip olma zorunluluğunun şiddetidir. Teoriye göre genel anlamda ücret düzeyi bu etkenler çerçevesinde sınırları belirtilmemekle birlikte en yüksek ve en düşük ücret aralığında tarafların pazarlık güçlerine bağlı olarak oluşmaktadır. Toplu pazarlık sürecinde işverenin ödemeye niyetli olabileceği en yüksek ücret düzeyi; işletmenin kazanç düzeyi, rekabet gücü, ücretlerin yüksekliği nedeniyle oluşabilecek satış kayıpları gibi nedenlere bağlı olarak değişmektedir. İşçiler adına sendikanın kabul edebileceği en düşük ücret düzeyi ise işçilerin yaşam standartlarının düşürülmesi eğilimine karşı koyma ve direnme güçleri ile sendikaların örgütlenme ve pazarlık güçleri gibi çeşitli faktörlere bağlı olarak değişiklik gösterebilmektedir (Gündoğan ve Biçerli, 2004: 87–88; Işığışok, 2007: 54; Lordoğlu ve Özkaplan, 2007: 278; Akyıldız, 2010: 131). T.Baranowsky'e göre ücret düzeyi ise tarafların pazarlık güçlerine bağlı olarak ekonomik verimliliğin üst sınırı ile asgari yaşam düzeyinin alt sınırı arasındaki bir düzeyde oluşmaktadır (Işığışok, 2007: 55).

Teoriye yöneltilen eleştirilerin en başında pazarlık teorisinin bir ücret teorisi olmadığı, sadece kısa dönemde ücret düzeyleri üzerinde etkin olduğu uzun dönemde bir ücret fonu teorisi yada marjinal verimlilik teorisi gibi geçerli kurallar ortaya koyamaması vardır (Gündoğan ve Biçerli, 2004: 88; Işığışok, 2007: 55). Bu teoride kısa dönemde bir iş kolu ya da firmada ücret düzeyinin belirlenmesini anlatılmaktadır. Tam istihdamın söz konusu olduğu bir emek piyasasında işçilerin örgütlenmesi sonucu kendi aralarındaki rekabet azalırken işverenler arasında emek talebi nedeniyle bir rekabet oluşacaktır. Bunun sonucunda da pazarlık güçleri artan işçilerin ücretleri verimliliklerine oranla daha fazla artacaktır. Tam istihdamın sağlanamadığı ve ekonomik durgunluğu olduğu bir ortamda ise durum işçilerin aleyhine gelişecek ve ücretler, marjinal verimliliğin altına düşme eğilimi gösterecektir (Talas, 1976: 21; 1997, 53–54).

### 1.5.2.3. Satın Alma Gücü Teorisi

Satın alma gücü teorisine göre işçilerin ücretleri ne kadar yüksekse, üretilen mal ve hizmete talep o kadar fazla olacak, işçilerin ücretlerinin özellikle düşük olması durumunda ise üretim azalacak ve işsizlik artacaktır. Çünkü teoriye göre üretilen mal ve hizmetlerin tüketilmesi ve üretimin devamlılığının sağlanması satın alma gücüne sahip toplum üyelerinin talebine bağlıdır. Nitekim üretilen mal ve hizmetlerin en büyük tüketiciler yine o mal ve hizmetleri üreten işgücü ve aileleridir (Akyıldız, 2010:131–132).

Bu teoride belli bir noktaya kadar geçerlidir. Teoriye göre artan ücretler üretimde bir artışa neden olmaktadır. Ancak satın alma gücündeki artışlar tasarrufa yönlendirilemezse enflasyonist baskı ortaya çıkacaktır. Ayrıca, işsizliğin nedeni talep yetersizliği değil de az gelişmiş ülkelerde oldukça görülen sermaye yetersizliği ise ücretlerin artırılması yoluyla elde edilen satın alma gücündeki artış işsizliği azaltmada yeterli etkiyi sağlayamayacaktır. Bunun yanında ekonomisi uluslar arası ticarete dayalı ülkelerde ki ücret artışları ithal mallara olan talebi de arttırabilir. Eğer ücret artışları verimlilik artışları ile desteklenmezse ülkenin uluslar arası rekabet gücünü zayıflatarak, ödemeler dengesinde büyük açıklara neden olabilir. Bu yüzden satın alma gücü teorisi, toplam efektif talebin yetersiz kaldığı ve işsizliğin bu nedenle arttığı durumlara daha uygun olan bir teoridir (Gündoğan ve Biçerli, 2004: 88; Işığışok, 2007: 56–57).

### 1.5.2.4. Etkin Ücret Teorisi

Etkin ücret teorisinin temelleri, Leibenstein(1957) tarafından atılmıştır (Parasız ve Bildirici, 2002: 397). İçsel işgücü piyasalarına yönelik Yeni Kurumcu yaklaşımı temsil eden bir teori olan etkin ücret teorisi gayri iradi işsizlik varsayımıyla işçilerin ekonomik davranışını fırsatçılık olarak kabul eder. Çünkü her işçinin, özellikle zaman esasına dayalı ücret sistemiyle çalışanların, fırsat bulduğu anda işten kaytarma eğiliminde olduğunu ve işe gerekli özeni göstermediğine inanılmaktadır. Bu yüzden işçilerin işten kaytarmalarını önlemek amacıyla yüksek ücret düzeyi önerilmektedir.

Tam istihdam koşulunun olduğu bir ortamda işten kaytaran işçinin işten çıkartılmasının ekonomik maliyeti işveren açısından aynı ücret düzeyinde yeni bir işçinin işe alınmasının maliyeti ile karşılaştırılmalıdır. Ancak teoriye göre böyle bir durumda işveren ücret artışının işgücü verimliliği üzerindeki olumlu etkiyi düşünerek hareket etmektedir. Ayrıca, işveren işe alma, işyeri eğitimi, işçi denetim maliyeti gibi maliyetleri göz önünde bulundurarak, ücret düzeyinin üzerinde ücret ödemeyi kabul etmektedir. Bu şekilde etkin ücret teorisi kapsamında uygulanan etkin ücret sisteminin işçiyi işten kaytarma eğiliminden vazgeçireceği düşünülmektedir (Işığışok, 2007: 58–59).

Etkin ücret teorisinin en önemli varsayımı verimliliği mutlak ücrete ve firmanın içindeki ve dışındaki fırsatların nispi çekiciliğine bağlamasıdır (Parasız ve Bildirici, 2002: 397). Marjinal verimlilik teorisinde ücreti belirleyen temel faktör olan marjinal verimlilikten ücrete doğru bir geçiş söz konusuysen etkin ücret teorisinde sistem tersi yönde işlemektedir. İşçilere farklı nedenlerle piyasa ücretinin üzerinde bir ödeme yapıldığında ücreti artan işçinin marjinal veriminin artacağı kabul edilmektedir. Ücret artışıyla gelen bu fazla ödemeler başlangıçta emek maliyetini yükseltmiş gibi görünse de bu sayede sağlanacak olan verimlilik artışı, karları arttıracak ve bu verimlilik artışı neden olduğu maliyet artışını kolaylıkla telafi edecektir (Gündoğan ve Biçerli, 2004: 88–89). Ücret düzeyini düşürmeye çalışan işverenler açısından bakıldığında ise kısa dönemde kazanç sağlanmış gibi görünse de uzun dönemde çalışanların bozulan moralleri, yaptığı işte kullandığı araç ve gereçleri dikkatsiz ve hor kullanması, değişen koşullara direnç gösterme ya da uyum sorunu gibi bazı gizli maliyetlere neden olacaktır. Üstelik işçilerin bu tür olumsuz davranışlarını tespit etmek ve cezalandırmak oldukça güç olmakla birlikte her zaman mümkün olamamaktadır. Teori, bu nedenle yaşanabilecek bu olumsuzlukları önlemenin en etkin yolu olarak çalışanların iyi niyetine güvenmeyi ve piyasa denge ücretinin üzerinde bir ücret ödemeyi savunmaktadır. Piyasa denge fiyatının üzerinde yapılan bu ödemelerin faydalarının yanında tabii ki de bazı maliyetleri arttırması kaçınılmazdır. Ücret düzeyindeki artışın marjinal getirisi ile marjinal maliyetinin karşılaştırılması ve ücret düzeyinin buna göre belirlenmesi gerekir. Marjinal getirinin, marjinal maliyete eşit olduğu noktada kar maksimizasyonu sağlanacak ve “etkin ücret düzeyi” ortaya çıkacaktır (Işığışok, 2007: 59–60).

Ücretlerin emek verimliliği üzerindeki etkisini açıklama da çeşitli teoriler ortaya atılmıştır. Bunlardan ilki olan beslenme teorisine göre, iyi ücret alan işçi daha iyi beslenebilmekte ve daha sağlıklı olması nedeniyle daha verimli olabilmektedir. Daha çok az gelişmiş ülkelerde geçerli olan bu teori, gelişmiş ülkeler açısından pek etkin değildir. Çünkü bu ülkelerdeki denge ücret düzeyi zaten işçilerin sağlıklı beslenebilmelerini sağlayacak düzeydedir.

İkinci etkin ücret teorisi ise, işçi devri teorisidir. Daha çok gelişmiş ülkelerde görülen bu teoriye göre yüksek ücretler işçi devrini düşürmektedir. İşçiler genelde daha yüksek ücret almak ya da daha iyi bir pozisyona geçmek için işlerinden ayrılırlar. Teoriye göre, işverenler, işçilerine piyasa denge ücretinin üzerinde bir ücret öderlerse hem işçilerinin işten ayrılmalarına engel olurlar hem de işten ayrılan işçilerinin yerine işçi alma, eğitime v.b gibi maliyetlerden kurtulurlar.

Etkin ücret teorisinin üçüncüsü ise, seçim teorisidir. Firmaların sahip oldukları işgücünün niteliği işçilerine ödediği ücrete bağlıdır. Eğer işveren ücretleri düşürürse nitelikli işçiler daha iyi olanaklar sunan başka firmalara gidebilir ama çalışanlarının ücretlerini denge fiyatının üzerinde tutarsa, daha nitelikli işçiler istihdam edebilir, dışarıdaki nitelikli işçiyi daha kolaylıkla kendi firmasına çekebilir ve işyerindeki verimliliği arttırabilir.

Son etkin ücret teorisi ise, motivasyon teorisidir. Bu teoriye göre de daha yüksek ücretler işçileri daha etkin ve üretken kılarak, çalışma motivasyonlarını arttırmaktadır. Ücret arttıkça işçi için işinden olmanın maliyeti artacak, kaytarma önlenerek verimlilik artışı sağlanacaktır (Gündoğan ve Biçerli, 2004: 88–89; Işığışık, 2007: 60–64).

Ücret teorilerinin her birinin ücretin oluşumunda bir gerçeklik payı olmakla birlikte hiç biri tam olarak ücret gerçeğini ifade edememektedir. Gelişmekte olan ülkelerde yoğunlukta olmakla birlikte emek arzının talebini aştığı durumlarda asgari geçim düzeyine yani doğal ücret düzeyine düşen ücretler, asgari ücret uygulamasıyla kısa dönemde de olsa asgari ücret düzeyinin altına düşmez. Ücret fonu görüşü ise, ülkedeki ücret toplamının milli gelirden ki payının yatırım ve tasarrufları etkilemesi bakımından emek talebinde etkin rol oynamaktadır. Belirli bir istihdam seviyesinde tavan ücretin belirlenmesinde marjinal verimlilik kanunu etkili olurken, asgari geçim

düzeyle ile marjinal verimliliğin belirlediği tavan ücret arasında oluşacak olan ücret düzeyinin belirlenmesinde de pazarlık teorisi etkilidir (Gündoğan ve Biçerli, 2004: 90). Fiyat artışlarının yoğun yaşandığı dönemlerde ise ücretlerin fiyatlara göre ayarlanmasını öneren satın alma gücü teorisi önem kazanmaktadır. Ücret kavramının zaman içinde değişime uğraması ve “sosyal ücret” anlayışının gelişmesi ile klasik iktisat görüşünde, yapılan iş karşılığı alınan para olarak kabul edilen ücretin modern ücret teorileri ile kapsamı genişletilmiş, çalışanların kendilerinin dışında bakmakla yükümlü oldukları kişilerinde ihtiyaçlarını karşılayacak düzeyde olması gerektiği üzerinde durulmuştur. Teknolojik gelişmeler ve küreselleşme paralelinde verimlilik ve performansa dayalı ücret ödemeleri giderek yaygınlaşmakta ve esnek çalışmayla birlikte esnek istihdam ve ücretlerde esneklik ortaya çıkmaktadır. Bu durum ücret farklılıklarına yol açmasının yanında sosyal ücret kavramını ve ücretin sosyal niteliğini aşındırmaktadır (Işığışok, 2007: 64–65).

### **1.6.1. Ücretlerin İş sözleşmeleriyle Saptanması**

Ücretler, işçi ve işveren arasında yapılan iş sözleşmeleri ile belirlenebileceği gibi, toplu ilişki düzeninde, işçiler adına işçi sendikaları ile işveren ya da işveren sendikalı ise işveren sendikası arasında yapılan toplu iş sözleşmeleri ile saptanabilir (Işığışok, 2007: 67).

Sendikacılığın gelişmediği, toplu pazarlık sisteminin yaygın olmadığı, sendikal faaliyetlerin sınırlı olduğu, küçük ölçekli işletmelerde, ekonominin tarıma dayalı olduğu ülkelerde ücretler bireysel iş sözleşmeleri ile belirlenir (Altan, 2003: 153–154; Işığışok, 2007: 68). Bireysel iş sözleşmeleri günümüzde pek çok ülkede özellikle hukuken meşrulaştırılan atipik istihdam biçimleriyle öne çıkarak varlığını sürdürmekte ve işlerlik kazanmaktadır (Altan,2003: 155). Ücret, iş piyasası koşulları altında tarafların uzlaşmasıyla belirlenirken işçi-işveren arasındaki ekonomik dengesizlik nedeniyle işçilerin pazarlık gücü düşüktür bu nedenle daha adil bir ücretin belirlenmesinde toplu iş sözleşmesiyle çalışanların avantajı daha fazladır (Altan,2003: 153–154; Işığışok, 2007: 68).

Toplu iş sözleşmeleri çalışana daha adil bir ücret belirlenmesinde yardımcıdır. İşveren ya da işveren sendikaları karşısında çalışanların toplu şekilde temsil edilmeleri toplu pazarlık sürecinde işgörenlerin pazarlık gücü artırır



(Altan,2003:154). Özetle bireysel iş sözleşmelerinden toplu iş sözleşmelerine geçilmesi durumunda, başta ücret olmak üzere çalışma koşulları işçiler lehine daha uygun ve adil koşulların oluşmasını sağlamıştır (Işığışok, 2007: 68–69).

Ücretlerin toplu iş sözleşmesi ile belirlenmesinde işçi sendikası görüşme sırasında kabul edebileceği en düşük ücret düzeyini, işveren ya da işveren örgütlü ise işveren sendikası ise kabul edebileceği en yüksek ücret düzeyini belirleyerek masaya oturur. Toplu görüşme sırasında işçi sendikası pazarlık gücünü kullanarak belirlediği en düşük ücretin olabildiğince üzerinde bir ücret düzeyi belirlemeye çalışırken, işveren ya da işveren sendikası da pazarlık gücünü kullanarak ücret düzeyini daha önce belirlediği en yüksek ücret düzeyinin olabildiğince altında belirlemeye çalışır. Toplu görüşme sonucunda ücret, tarafların pazarlık gücüne bağlı olarak işçi sendikasının belirlediği en düşük ücret düzeyi ile işveren ya da işveren sendikasının belirlediği en yüksek ücret düzeyi aralığında oluşan toplu pazarlık alanı içindeki bir düzeyde saptanmış olur (Altan,2003: 154–155; Işığışok, 2007: 69–71).

İşçi sendikasının toplu görüşme sırasında kabul edebileceği en düşük ücretin, işveren ya da işveren sendikasının kabul edebileceği en yüksek ücret düzeyinin üzerinde olması durumunda, tarafların uzlaşması mümkün olmamaktadır. Bu uyuşmazlık durumunda taraflar toplu mücadele araçlarına başvuracaktır. Ancak taraflar toplu mücadele araçlarına başvurmaksızın uzlaşmayı istemeleri halinde işçi sendikası belirlediği en düşük ücret noktasını ile işverenin ya da işveren sendikasının belirlediği en yüksek ücret noktasının yakınlaştırılarak eşitlenmesi gerekmektedir (Işığışok, 2007: 71–73).

### **1.6.2. Ücretlerin Yasama ve Yürütme Organları Tarafından Saptanması**

Bu ücret saptama şeklinde ücretler, yasama organınca hazırlanarak yürürlüğe konulan mevzuatlar aracılığı ile belirlenmektedir. Kamu sektöründe çalışan devlet memurlarının maaşları, statü hukuku kuralları çerçevesinde ya da bütçe kanunları ile yasama organları tarafından belirlenmektedir. Bazı ülkelerde asgari ücrette yasama ve yürütme organları tarafından belirlenmektedir. Demokratik yönetim biçimlerinde yasama ve yürütme organları halkı temsil ediyor olsalar da ücrete konu olan tarafların bulunmadığı bir ortamda ücretlerin belirleniyor olması, serbest pazarlık koşulları ve tarafların özgür iradelerine dayanmadığı için eleştirilmekte ve tartışmaya

açık hale gelmektedir. Ayrıca, yasama organına egemen olan siyasi parti ya da partilerin kendilerine özgü program ve yaklaşımlarını taşıma olasılığı gereğince de tartışmaya açıktır (Altan, 2003: 156; Işığışok, 2007: 73–74).

### **1.6.3. Ücretlerin Hakem, Özel Kurullar ya da Komisyonlar Tarafından Belirlenmesi**

Ücretlerin hakem, özel kurul ya da komisyonlar tarafından belirlenmesi diğer ücret saptama yöntemlerinden oldukça farklıdır (Işığışok, 2007: 75). Toplu iş görüşmesinin uyuşmazlıkla sonuçlanması durumunda taraflar grev ya da lokavt gibi toplu mücadele araçlarından yürürlükteki hukuk kuralları çerçevesinde yararlanması mümkün olmayabilir (Altan,2003: 156; Işığışok, 2007: 75). Ayrıca toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin uyuşmazlıkla sonuçlanması durumunda taraflar uyuşmazlığın çözümü için bir kişi kurul ya da komisyonun kendileri adına karar vermesini konusunda anlaştıklarında, doğal afet, savaş, v.b gibi olağan üstü hal durumlarında bu durum söz konusu olabilir (Işığışok, 2007: 75–76). Bu gibi kısıtlamaların olduğu bazı faaliyet alanlarında, uyuşmazlık durumlarında toplu iş sözleşmesi hükümleri mevzuat hükümlerince özel olarak görevlendirilmiş kişiler, kurullar ya da komisyonlar tarafından düzenlenir (Altan, 2003: 156).

Ücretlerin bu şekilde belirlenmesi, ücretlerin yasama ya da yürütme organları tarafından belirlenmesinde olduğu gibi tarafların yer almadığı bir ortamda belirlenmesi ve bu kurul ve komisyonlarda görevlendirilecek olan kişilerin seçimi, konu alanındaki uzmanlıkları da eleştiriye açıktır. aynı şekilde asgari ücretin bu şekilde belirlendiği ülkelerde asgari ücret düzeyine ilişkin tartışmalarda bu kapsama girmektedir (Altan,2003: 156; Işığışok, 2007: 75–76).

## İKİNCİ BÖLÜM

### ÜCRET POLİTİKALARI VE TÜRKİYE'DE ÜCRET POLİTİKALARINA YÖN VEREN DİNAMİKLER

#### 2.1. Ücret Politikası Kavramı

Emeğini satarak geçimini sağlayan kişilerin geliri olarak genel manada tanımladığımız ücret gün geçtikçe ücret politikasının gelir politikası içindeki önemini arttırmaktadır. Özellikle gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde tarımsal üretimden endüstriyel üretime geçilmesi çalışan nüfusun büyük bölümünün gelirinin yalnızca ücretlerden oluşmasına sebep olmaktadır. Endüstrileşme sonucu işçileşme artmakta ve kişinin yaşadığı toplumun şartları ne düzeyde olursa olsun daha iyi koşullarda yaşamak istemekte ve bunun sonucu ücretler toplumsal ve ekonomik yaşamda önemli bir unsur olmaktadır. Bu durumda ücretler sadece işçileri değil tüm toplumu ilgilendiren bir öge olarak politika konusu olmaktadır (Korkmaz vd., 1985: 16).

Makro ölçekli ücret artış düzeylerinin inceleyen ücret politikasıyla, ücret karşılığı çalışan bireylerin gelirlerini hedef alan önem ve bunlarla ilgili değişimler kastedilmektedir. Ücret politikası ile emek piyasasında olması gereken ücrete yakınlaştırıcı düzenlemelerin yolları aranmaktadır. Bu politika mevcut durum ile değil olması gerek durum ile ilgilenmektedir (Işığışok, 2007: 83).

#### 2.2. Ücret Politikasının Amaçları

Ülkelerin benimsedikleri ekonomik sistemlere göre uyguladıkları ücret politikaları değişiklik gösterse de birçok ülkenin uyguladığı ücret politikalarının temel bazı amaçları;

- (a) Adaletli bir ücret düzeyi sağlamak,
- (b) Ekonomik istikrarı sürdürmek,
- (c) Yüksek bir istihdam düzeyine ulaşmak şeklinde sıralanabilir. (Korkmaz vd. , 1985: 16)

Bu amaçların yanında A. Arndt gibi bazı iktisatçılara göre ise ücret politikasının amaçlarını;

- (a) Gelir dağılımı amacı (hedefi) ve
- (b) Diğer amaçlar olmak üzere ikiye ayırmak gerekir.

Uygun bir meslek yapısının sağlanması, verimlilik artışını sağlamak ve satın alma gücünü arttırmak ve korumak ise diğer amaçların kapsamı içindedir (Işığışok, 2007: 86).

Ülke genelini kapsayan bir uygulama olan ücret politikasında amaç genellikle işgücünün gerek parasal gerek gerçek anlamdaki değişimleridir (Korkmaz vd., 1985: 15).

Ücret politikası hem ekonomi politikasının hem de sosyal politikanın bir aracıdır. Ekonomi politikası açısından, yatırımı hızlandırıcı, içsel fiyat koruyucu, işçi etkinliğini arttırıcı, işgücünün daha sağlıklı dağılımını sağlayıcı, ekonomiyi uluslar arası rekabete açıcı ve yabancı sermayenin içe akımını sağlayıcı bir mekanizmaya sahiptir. Sosyal politika açısından ise sosyal güvenlik sisteminin bir yardımcı olarak sosyal adaleti ve iş barışını sağlayan bir araçtır (Işığışok, 2007: 84–85). Uygulanan bir ücret politikasının tüm bu hedeflere ya da bir kaçına aynı anda ulaşması imkânsızdır aynı zamanda bir hedef gerçekleştirilmeye çalışılırken diğer sosyal değişkenlerin daha olumsuz hale gelmesi mümkündür (Korkmaz vd., 1985: 16-17).

Aktif nüfusun ciddi oranda ücretlilerden oluştuğu endüstrileşmiş ülkelerde ücret sadece işçi ve işvereni ilgilendiren bir konu olmaktan çıkmış, tüm ekonomi ve toplumu ilgilendiren bir politika konusu olmuştur (Işığışok, 2007: 85).

## **2.3. Ücret Politikası Çeşitleri**

### **2.3.1. Düşük Ücret Politikası**

Ekonomik gerileme ve durgunluğun olduğu özellikle işsizliğin toplam işgücüne oranla normal sayılamayacak kadar yüksek olduğu dönemlerde bazı iktisatçılar tarafından ortaya atılmış olan bu politikada işsizlik nedeni olarak ücret düzeyleri gösterilmiştir (Talas, 1976: 43). Pigou ve Clay gibi bazı iktisatçılar 1914–

1918 yılları arası yaşana savaş sonrası işsizliğin batı toplumlarını sarsacak düzeye çıktığı görerek işsizliğin artmasını ücretlerin aşırı düzeyde yükselmesine bağlamıştır (Işığışok, 2007: 88). W. Beveridge'de herhangi bir ülkede verim ve zaman değişmelerine bağlanamayacak bir işsizlik durumunda bunun nedeninin emeğin talep ettiği ücretin piyasanın ödeyebileceği fiyatın çok üstünde olmasından kaynaklandığını söylemiştir (Korkmaz vd., 1985: 17).

Ücret denetimi ve yükselmesini önleyici tedbirler alınmasını öngören bu politika yandaşları parasal ücretlerin artırılması sonucu fiyatlarında yükseleceğini, işçinin ücret artışından elde edeceği avantajı kaybedeceğini, yeniden ücret artışı talebinde bulunması sonucunda bir ücret-fiyat çıkmazına girileceği ve enflasyona sebep olacağını savunmaktadırlar (Talas, 1976: 44). Ücret- fiyat sarmalı basitçe şu şekilde ifade edilebilir: çalışanlar artan yaşam maliyetlerini karşılayabilmek için daha fazla ücret artışı talebinde bulunurlar ve işverenler bu artış nedeniyle artan üretim maliyetlerini karşılayabilmek için mal fiyatlarını daha fazla arttırırlar. Bunun sonucunda da hükümetler bir durgunluk ortamından sakınmak için para basımıyla fiyat ve ücretlerdeki bu artışı desteklerler. Böylece, ücret ve fiyat artışları hızlanır ve bunun sonucu olarakta enflasyon yükselir (Gündoğan ve Biçerli, 2004: 237).

Klasik iktisatçılar, ücretlerin düşük tutulması halinde maliyetlerin azalacağını, karların artacağını, artan kar sonucu daha fazla yatırımın yapılacağını, büyümenin hızlanacağını bunun sonucunda da ekonomik gerileme ve durgunluk döneminin aşılabileceğini, bu sayede yeni yatırım ve iş alanlarının açılacağını, bunun da işsizliğin azalması yada tamamen yok olması sonucunu getireceğini savunulmaktadır (Korkmaz vd., 1985: 17 ; Işığışok, 2007:88).

Pigou tarafından savunulan ücret- işsizlik kuramında işsizliğin temel nedeni ücretlerin emek talebine göre ayarlanmaması olarak gösterilmiş ancak bu kuram 1936 yılından sonra Keynes' in "genel istihdam kuramı" ile güncelliğini büyük ölçüde yitirmiştir (Talas, 1976: 44). Bu yıllarda özellikle endüstrileşmiş ülkelere bakıldığında işsizliğin yüksek ücretler değil düşük ücret politikası uygulamalarını sonucu satın alma gücünü kayıplarından kaynaklandığı anlaşılmıştır (Işığışok, 2007: 90).

Keynesyen görüşte yüksek ve dengeli bir istihdam düzeyinin oluşması işçi sendikalarının pazarlık gücüne bağlıdır. Sendikaların güçlü olduğu bir pazarda işverenler kıt bir emek gücüyle karşılaşacak bunun sonucunda da iş arayan kişiler buldukları ilk işe girmek yerine ücret ve çalışma koşullarını en uygun buldukları işleri kabul edeceklerdir. Böylece, işverenler arasında oluşan rekabet ücretleri yukarı çekecektir. İşçi sendikalarının yüksek ücret talepleri ve ücretlerin artması sonucu istihdam edilen kişi sayısında azalma korkusu olmayacaktır. Hatta ücretlerde ki genel bir düşüş mal ve hizmet talebini azaltarak işsizliğin daha yüksek düzeylere çıkmasına neden olabilir. Keynes ücretlerde ki bir düşüşün işsizliği giderici bir yol olmadığını göstermiştir (Korkmaz vd., 1985: 18).

### **2.3.2. Yüksek Ücret Politikası**

Avrupa geneli üretim maliyetlerini düşürmek için düşük ücret politikası uygulama eğilimindeyken ABD’de durum tam tersi yöndeydi. Ekonomik ve sosyal politika açısından yüksek ücret politikasının yararlı olduğu görüşü hâkimdi (Talas, 1976: 44; Işığışok, 2007: 90).

Yüksek ücret politikası uygulanan bir ülkede işçi çalıştığı işletmeye kendini daha ait hissedecek , sömürülmediği düşüncesiyle verimliliği artacak,üretime yeterli katkıda bulunduğu sürece işverenin kendisine bu yüksek ücreti ödeyeceğini bilecektir (Korkmaz vd., 1985: 18-19 ; Işığışok, 2007: 91). Birçok gelişmiş ülkede maliyetlerin verimliliği arttırarak düşürülebileceği anlaşılmış ve bu yönde uygulamalara gidilmiştir. O halde asıl olan ücretlerin düşük tutulması değil üretim maliyetini düşük tutabilmektir. Yüksek ücret politikası hem tüketim mallarına olan toplam talebi hem de tam istihdamı sağlamaya yardımcı etmenlerden biridir (Korkmaz vd., 1985: 19). İşçiye ödenen ücret tüketim harcaması yoluyla tekrar kapitaliste geçmekte yani tüketici olan işçi mamullerin doğrudan alıcısı olduğu için yüksek ücret alan işçi tüketim mallarına olan talebi yeterli bir düzeyde ve istikrarda tutmaya yardımcı olacaktır (Talas, 1976: 45).

Ücret dışı nedenlerle fiyat yükselmelerinde işçiler satın alma güçlerini korumak için ücret artışı talebinde bulunabilirler. Bu ücret dışı faktörler sonucu oluşan enflasyondan işçilerin korunması için gereklidir. Bunun engellenmesi enflasyon yükünün adil olmayan bir şekilde işçilere yüklenmesi sonucunu doğurur

(Korkmaz vd., 1985: 19). Özellikle ikinci dünya savaşında bu yapılmıştır. 1973 sonlarından itibaren kapitalist ekonomilerde görülen enflasyonların sebepleri çoğu zaman ücret dışı unsurlardır. Bu nedenle sendikaların ücret artış talepleri haklı bulunmuştur (Talas, 1976: 46).

Bu ücret politikası yandaşlarına göre ücretin verimlilikten biraz daha fazla artması durumunda bunun neden olduğu ücret artışları zayıf ve yavaş olacağı için bir tehlike yaratmayacak hatta tam istihdamın sağlanmasına kolaylık sağlayacaktır (Korkmaz vd., 1985: 19). Hatta bu artışın tam istihdamın devamlılığını sağlayacağını bile savunanlar olmuştur (Işığışok, 2007: 92)

Sosyal açıdan bakıldığında ise ücreti artan işçi daha iyi barınma ve beslenme koşullarına sahip olacak, işçi işveren çatışmaları azalacak yani işçinin çalışma gücü her açıdan artacak bunun sonucunda da sadece işçi değil tüm ulusal ekonomi bundan faydalanmış olacaktır (Talas, 1976: 45).

### **2.3.3. Satın Alma Gücü Politikası**

1929 ekonomik buhranı ile birlikte ortaya çıkan bu politika türünde satın alma gücünün artırılması üzerinde durulmakta ve ücretlerin artırılmasını savunması yönünden yüksek ücret politikasıyla benzerlik göstermektedir (Korkmaz vd., 1985: 19). Temel amacı; sosyal gerekçelere dayalı şekilde işçilere yüksek bir satın alma gücü sağlamaktır (Işığışok, 2007: 93).

Keynesen görüşe dayanan satın alma gücü politikası, soruna toplam talebin artırılması açısından bakmaktadır. Keynesyen görüşte, kapitalist ekonomide ulusal gelir adil dağıtılmadığı için büyük tüketici kitlesi olan işçilerin satın alma gücü yetersiz kalmakta ve üretilen mallara yeterli talep oluşmamakta bunun sonucunda da ekonomik bunalımlar oluşmaktadır. Bu yüzden bu politika savunucularına göre ekonomik bunalımı önlemek için girişimcinin kar marjını ücretler lehine sınırlandırması, ücretlerin artırılarak işçilerin satın alma güçlerinin yükseltilmesi gerekmektedir. Ancak verimlilik artışlarının ücret artışlarını beraberinde getirmesi gibi bir beklentileri yoktur. Ücret artışı yoluyla satın alma gücü artan işçilerin verimliliğinin de kendiliğinden artacağına inanmaktadırlar (Işığışok, 2007: 94).

İşçinin yaşam düzeyini arttırmak gibi toplumsal bir amaca sahip olan bu politika sadece parasal ve kişisel ücretlerin arttırılması ve tüm ücretlerin arttırılması adı altında iki şekilde ele alınmaktadır (Talas, 1976: 45–46). Sadece parasal ve kişisel ücretlerin arttırılması bir kısım işçinin işsiz kalmasına sebep oluyorsa bu işsizliğe neden olduğu için sadece bir grubun ücretlerinin arttığını gösterir ki istenen bu değildir bu nedenle tüm ücretlerin arttırılması daha kabul gören bir tercihtir. Tüm ücretlerin arttırılması önerisinin gerekçesi yetersiz tüketim sonucu oluşan ekonomik bunalımlardır. Çünkü gelirin adil bir biçimde dağıtılmaması sonucu tüketici kitlesini oluşturan işçinin satın alma gücünün düşük olmakta, yeterli tüketim malı talebinde bulunamamakta ve bunun sonucu ekonomik bunalım oluşmaktadır (Korkmaz vd., 1985: 20). Bunalımı önleme yolu, karları kısıtlayarak yani karların bir kısmını işçilere aktararak ücretleri arttırmak böylece işçinin satın alma gücünü arttırarak tüketim mallarına olan talebi çoğaltmaktır (Işığışok, 2007: 95). Tabii ki ekonomik bunalımları önlemenin tek yolu tüketime arttırılması değil bununla birlikte dengeli bir ve yeterli bir yatırımın olması da gereklidir. Ayrıca kar hadlerinin fazla kısıtlanması girişimcinin isteğini kırıp iş alanlarını daraltabilir ve işsizliğe neden olabilir. Bu nedenle kar hadlerini kısıtlarken belli bir sınırı aşmamak ve yatırımı hacmini daraltmadan işçi ve işverene yararlı olan verimliliği arttırmak gerekmektedir (Talas, 1976: 46).

#### **2.3.4. Verimliliğe Dayalı Ücret Politikası**

Günümüzde hem ekonomik hem de sosyal politikaların en öncelikli aracı olarak görülen verimliliğe dayalı ücret politikasında; ücret politikalarının iki temel amacı olan gelir dağılımı ve verimlilik amaçlarının her ikisini de hedef almakta ve hizmet etmektedir. Ücret artışlarını verimlilik gibi objektif, ölçülebilir bilimsel ölçütlere dayandırmaktadır (Işığışok, 2007: 95).

Verimliliğe dayalı ücret politikasında ücretler verimlilik düzeyine bağlı olarak atılmakta yani emek verimliliği temel alınmaktadır. Ücretlerin verimlilik ölçüsünde arttığı, tam istihdamın olduğu ekonomilerde; ücret artışlarının üst sınırı verimlilik artışlarıyla belirlenecektir. Ancak üretilen maldan daha fazlasının dağıtılması imkânsız olduğu için verimliliğin belirlediği üst sınırın aşılması gerekmektedir. Ücretlerin verimlilik artışı olmadan arttığı durumlarda ise



enflasyonun oluşması kaçınılmazdır (Işığışok, 2007: 96). Tam rekabet piyasasında işletmenin bir birim emeğe ödeyeceği ücret, istihdam ettiği son birimin marjinal verimine eşit olacaktır (Akyıldız ve Karabıçak, 2002: 63).

Verimlilik, taraflar arasında ortaya çıkan ücret uyumsuzluklarının çözümünde ise objektif bir ölçüttür. Almanya’da verimliliğe dayalı ücret politikasıyla eş anlamlı olan “ücret politikasının objektifleştirilmesi” deyimi kullanılırken, ABD’de C. Keer, L. Keil ve A. Hansen gibi iktisatçı ve sosyal politikacılar; toplu iş sözleşmelerinde verimlilik artışının ücret artışları için bir ölçüt olmasını önermiştir (Işığışok, 2007: 96-97).

## **2.4. Gelişmişlik Düzeylerine Göre Ülkelerde Uygulanan Ücret Politikaları**

Ülkeler ekonomik kalkınma ve toplumsal gelişmişlik dereceleri, kabul ettikleri ekonomik sistemler ve sendikacılık hareketlerinin ekonomik ve sosyal hayattaki etkinliğine bağlı olarak çeşitli ücret politikalarını benimseyebilirler (Talas, 1976: 37; Korkmaz vd., 1985: 25).

### **2.4.1. Gelişmiş Ülkelerde Ücret Politikaları**

Gelişmiş ülkelerde genellikle tam istihdam koşullarının varlığı kabul edilmekte ve tam istihdam koşullarında belirlenecek bir ücret politikası işçiler açısından gelir düzeylerine yapacağı etki ve ülkenin ücret politikasına etki edecek olan güçlü bir sendikacılık hareketi bakımından oldukça büyük bir önem taşımaktadır. Ücretlerin, toplam hizmet ve mal üretiminden daha hızlı yükselmesinin önlemek amacıyla önerilen “Ulusal Ücret Politikası” kavramı çok açık olmamakla birlikte şu üç noktayı içermektedir:

- a. Ulusal ölçüde bir ücret düzeyi belirlemeye kanunen yetkili bir ulusal kurul kurmak,
- b. En yüksek kademedeki işçi ve işveren örgütleri arasında ulusal ölçüde bir toplu sözleşme sistemi oluşturmak ve bunu etkili bir kontrol ile desteklemek,
- c. Ulusal bir hakem kurulunun yönetimi altında işleyen zorunlu bir tahkim sistemi oluşturmak.

Her üç durumda da ücret politikasının serbest olarak saptanması ve ücret düzeylerinin kurulacak bir merkezi organ ya da örgüt tarafından belirlenmesi üzerinde durulmuştur (Talas, 1976: 37).

Tam istihdam koşulunda ücretlerin nasıl saptanacağını belirlemenin güç ve önemli bir sorun olduğunu belirten Beveridge'e göre toplu pazarlık sonucu elde edilen ücret artışlarının fiyat artışlarını tetikleyerek bir ücret-fiyat çıkmazına neden olmaması önceliklidir. Ayrıca devletin kararlı bir fiyat politikası yürütmesi gerekmektedir aksi takdirde makul olmayan bir ücret politikasının olduğu durumda sendikalardan da makul bir ücret politikası beklenemez. Çatışma durumlarında grev yada lokavt durumuna gitmek yerine akıl yolunun kullanılması gereği üzerine durmuştur (Talas, 1976: 37-39; Korkmaz vd., 1985: 25).

Daha sonraki bölümlerde ayrıntılı olarak değineceğimiz toplu pazarlık kuramına göre işçi ve işverenler başlangıçta ücreti kendi çıkar ve tahminleri doğrultusunda ayrı düzeylerde hesaplarlar. İşverenlerin ön önerileri en düşük düzeyde, sendikaların ise en yüksek düzeyden başlar ve son ücret tarafların pazarlık güçlerine bağlı olarak belirlenir. Eğer işverenlerin pazarlık gücü daha güçlü ise ücreti en az düzeyde tutabilecek hatta monopson bir piyasadaki miktara kadar düşürebilirken işçi tarafının pazarlık kuvveti daha fazlaysa ücreti emeğin net marjinal değerine ulaştırabilir (Talas, 1976: 39).

Eğer sendikanın pazarlık gücü yüksekse kimi zaman ücretler emeğin net marjinal değerinin üzerine de çıkabilmekte ancak böyle bir durumda artan ücretler karşısında işveren kar marjını düşürmemek için fiyatları belli bir oranda artıracaktır. Eğer fiyatı artan ürünün talebi esnekse artan fiyat karşısında mala olan talepte bir azalma olacaktır. Böyle bir durumda birim başına maliyet artarken üretim azalmakta, satışların düşmesi sonucunda da kar marjı ve toplam kar düşmektedir. O halde ücret, emeğin net marjinal veriminin üzerine çıktığında malın fiyatı artarken kar düzeyi azalmakta bundan doğan yük ise kısmen işverenin kısmen de tüketicinin üzerine kalmaktadır. Ancak bu sonuç genel bir fiyat artışına sebep olarak ücretin satın alma gücünün azalmasına neden olur. Buradan ücretin emeğin net marjinal veriminin üstüne çıkması durumunda eğer işyerinde daha rasyonel bir iş organizasyonuna gidilmiyor ve emeğin net marjinal verimi artan ücretleri karşılayabilecek düzeye

ulaşmıyorsa işçilerin elde edecekleri avantajların geçici ve aldatıcı olduğunu görürüz. Kısaca, toplu pazarlık yoluyla saptanan ücretler emeğin net marjinal hasılasına eşit olmayabilirken birçok sanayi kolunda toplu pazarlık yoluyla saptanan ücretler, hemen hemen emeğin net marjinal hasılasına uymaktadır (Talas, 1976: 39–40).

#### **2.4.2. Planlı Ekonomilerde Ücret Politikaları**

Merkezi planlı ekonomilerde ücret politikası, ücret sistemleri, iktisadi planların uygulanmasını kolaylaştırmak amacıyla merkezi makamlar tarafından belirlenmekte ve özellikle, üretimi özendirmek, işgücü dağılımını düzenlemek, bazı bölgeleri daha hızlı geliştirmek, bazı sanayi kollarına daha fazla öncelik tanımak ve toplumsal refahı yaymak gibi kaygılar gözetmektedir. Ücretle alakalı problemlerin diğer ülkelerden pek farklı olmadığı bu merkezi yönetimli ülkelerde ücretler, işçilerin niteliklerine göre farklılaşmakta ve verime göre ücret ilkesi kullanılmaktadır. Ancak ekonominin tamamen merkezi plana bağlı olduğu ülkelerde ücret genellikle kontrol altında tutulmakta ve tek bir ücret politikası uygulanmaktadır. Ücretler, fiyatlar ve üretimi etki eden diğer değişkenler ekonomik plan çerçevesinde önceden planlanmaktadır (Talas, 1976: 40-41; Korkmaz vd., 1985: 25).

Merkezi plana bağlı olarak tüm ekonomi için bir ücret fonu saptanmakta ve her sektör, her işletme bundan payını almaktadır. Her işletme yöneticisinin uymak zorunda olduğu bir yıllık işgücü planı verilerek buradan emeğe ayrılacak olan ücret belirlenmektedir (Korkmaz vd., 1985: 26). Yönetici kendi işkolundaki ücret düzeyini göz önünde bulundurmak zorundadır ancak kendisine ayrılan tavan ücret doğrultusunda bir ücret düzeyi belirleyerek işçilerin verimlerine göre kategorilere ayırabilir. Aynı iş kolundaki işletmelerin ücret düzeyleri birbirleriyle uyumlu olmak zorundadır (Talas, 1976: 41).

#### **2.4.3. Gelişmekte Olan Ülkelerde Ücret Politikaları**

Gelişmekte olan ülkelerin en büyük problemlerinden biri gelir dağılımı bozukluğudur. Bu nedenle ücret politikası belirlenirken ülkenin gelir politikası da göz önünde bulundurulmalıdır. Bu ülkelerde izlenecek ilk politika istihdam artışını ve istihdam hacmini hızlandırmaya yönelik politikalar (Talas, 1976: 41).

Devlet gelir dağılımını; mali ve tarım reformları, sosyal güvenlik sistemi ve sosyal hizmetler yoluyla, asgari ücret düzenlemesi, toplu pazarlık düzeninin geliştirilmesi ve kamu kesimi aracılığıyla genel ücret düzeyinin yükseltilmesi gibi uygulamalarla dolaylı yada dolaysız olarak etkileyebilir (Korkmaz vd., 1985: 26).

Tüm ülkelerde olduğu gibi gelişmekte olan ülkelerde de ücretlerin genel düzeylerinin sürekli yükseltilmesi toplam üretimin artması ile mümkündür. Bunun ne derece gerçekleşeceği ise ekonomik kalkınmanın hızı ve seyrine bağlıdır. Bu ekonomik kalkınmaya yardımcı olanların özellikle işçilerin yaşam düzeylerini iyileştirmek ekonomik kalkınmanın son amaçlarından da olsa biridir.

Gelişen ülkelerde ücret politikalarının belirlenmesinde genelde şu yöntemler kullanılır:

- Ücretlerin yasal saptanması yolu,
- Toplu müzakere yolu,
- Uzlaştırma ve tahkim yöntemleri yolu.

Ücret politikasının amaçları bu yolların birinden ya da tümünden yararlanarak adil bir ücret düzeyi kurmak, çok düşük ücretleri önlemek ve ücretleri fiyat yükselmelerine karşı korumak şeklinde belirlenir. Bu özel amaçların dışında ücret politikasının genel amacı; işçilerin ya da tüm ülke halkının refahını yükseltmek, dış pazardaki rekabet gücünü arttırmak, tüketim talebini çoğaltmak, işçilerin verimini arttırmak ve işgücünü en faydalı oldukları bölge ya da sanayi koluna yönlendirmek de olabilir. Ancak gelişmekte olan ülkelerde ücret politikasının ilk amacı, işçilere kabul edilebilir bir ücret düzeyi sağlamaktır ve bu amacın sağlanmasında asgari ücret düzeyinin önemi büyüktür (Talas, 1976: 41).

Başka bir görüş ise gelişmenin sürdürülebilmesi için yaşam standartlarının verimlilikten daha yavaş artmasıyla sağlanacağı görüşüdür. Diğer taraftan, ücretli nüfusun artmasıyla yaşam standartları gerilemeden hatta bir nebze iyileştirilerek yatırımlarında artmasını gerektirmektedir. Yoksulluk düzeyindeki ekonomiler için “yüksek ücret politikası” uygulaması verimlilik üzerinde olumlu etki yapmaktadır. Ancak doğrudan parasal ücret artışları toplumun tümüne yararlı olacaktır denilemez.

Yaşam standardını yükseltmek için yapılan selektif fiyat indirimleri, sosyal yardım ve hizmetler daha etken ve adildir.

Bazı gelişmekte olan ülkelerde ücret ve maaş farklılık aralığı genellikle olması gerekenden daha geniştir. Bunun nedeni, ülkedeki düz işçilerin ücretleri çok düşükken özellikle uzmanlık gerektiren işler için yurt dışından gelenlerin yüksek ücretle çalıştırılması sonucu uzmanlık gerektiren alanlarda ücretlerin oldukça yüksek olmasıdır. Bunun için ilk olarak; sorumluluk ve beceri ücret farklılaşmasına açık ve sistematik olarak hâkim olması, ikinci olarak; ücret yapısının ekonomik gereksinimlere uygun olarak sıralanması ve üçüncü olarak da; yapılan sıralamanın alt başlıklarının iş farklılaşmasının ayrıntılandırılabilmesi ve bu farklılaşmanın ücret sistemi içinde belirgin şekilde değerlendirilebilmesi gerekmektedir (Korkmaz vd., 1985: 27).

Bir başka yaklaşıma göre de; gelişmekte olan ülkelerin ücret politikalarında en önemli sorun işçilerin mali gelirden adil bir pay almaları değil, yeterli yiyeceğe sahip olmalarıdır. Bir “ücret fonu” yoluyla işçilerin günlük ihtiyaçlarının karşılanması görüşü hâkimdir.

Gelişmekte olan ülkelerde ücret politikası, sermaye oluşumu ve ekonomik hedefler öncülüğünde yürütülmeli ve imalat sanayindeki her fabrikanın yarattığı katma değerın başlangıç noktası kabul edildiği ücret sistemlerini de kapsamalıdır. Daha sonrasında ise, fabrikanın net çıktısının sabit bir yüzdesi olan parasal ücret fonunun bir kaç sınıfa bölünmüş işçiler arasında dağıtılması gelir.

Gelişmekte olan ülkelerde ücret politikası bazı işlevlerden yoksun kalabilmektedir. Ancak hangi amaçlardan vazgeçileceği ülke gereksinim ve koşullarına bağlı olarak değişmekle birlikte ücret politikasının asgari yaşam standardını yükseltmek ve enflasyonla mücadele için kullanılmasının olumlu sonuçlar doğurmadığı görülmüştür. Ayrıca bu ülkelerde çalışan nüfusun tüm nüfusa oranı oldukça küçük olduğu için ücret politikasının gelirin yeniden dağılımı için kullanılması çok güçtür (Korkmaz vd., 1985: 28).

Gelişmekte olan ülkelerin birçoğunda ücret artışları enflasyon sebebi olarak görülmemektedir. Enflasyonun nedeni, yapısal dengesizlikler ve/veya aşırı hükümet harcamaları olmaktadır. Fiyat istikrarını ücret politikası yoluyla sağlamak yerine

yapısal kalkınma politikaları ve uygun maliye, para ve kambiyo politikaları ile sağlamaya çalışmak daha başarılı sonuçlar doğurmaktadır.

Birçok görüş geliştirmekte olan ülkelerde ücret politikasının tek amacının ekonomik kalkınmayı hızlandırmak olması gerektiğinde birleşmektedir. Bu amaca ulaşması içinde istihdam edilen kişilerin sayısını arttırmak, yatırım düzeyini arttırmak, nitelikli işgücünün gelişmesini sağlamak şeklinde üç yol ortaya konulabilir. Bu üç yoldan işçi etkinliğini arttırarak, nitelikli eleman yetiştirilmesi teşvik ederek, emeğin mobilitesini sağlayarak, nitelikli işgücünü geliştiren sonuncu yolun kalkınmayı sağlayabilecek en önemli yol olduğunu görebiliriz (Korkmaz vd., 1985: 29).

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### TÜRKİYEDE UYGULANAN ÜCRET POLİTİKALARI

#### 3.1. Türkiye’de Ücret Politikalarına Yön Veren Dinamikler

##### 3.1.1. Kalkınma Planlarında Yer Alan Düzenlemeler

1960’lı yıllarda Türkiyedeki ekonomik ve toplumsal sorunlar hala çözülememişti. İşsizlik sorunu, yaşam düzeyinin yükseltilmesi ve ayrıca toplu pazarlık düzenine geçme istekleri söz konusuydu.

Planlı kalkınma dönemle bu sorunların temelden çözülmesi umuluyordu. Hızlı kalkınma ile işsizlik sorunu azaltılacak, kişilerin yaşam düzeyleri yükseltilecek ve tüm bunlar yapılırken de toplu pazarlık temel bir araç olarak kullanılacaktı.

Planı hazırlayanlar için büyüme gerçekleştirildiğinde istihdamla ilgili sorun kendiliğinden ortadan kalkacaktı. Keynesyen görüşün bir etkisi olan bu kabule göre GSMH ne kadar yüksek olursa istihdamda o kadar yüksek olacaktı. Ancak Klasik görüşün etkileri de yadsınamazdı. Çünkü planlarda ücret ve istihdam arasında bir ilişkinin varlığı kabul edilmiş ve aşırı ücret artışlarının ekonomik istikrarı bozacağı öne sürülmüştür. Ayrıca ekonomik istikrarsızlık kavramı sadece enflasyon için değil aynı zamanda işsizlik anlamında da kullanılıyordu (Korkmaz v.d., 1985:47). Tüm bunlar planlarda belirli bir ücret ve istihdam politikası saptamaya yönelik çabalardı. Planlı dönemde Türkiye’de ücret ve istihdam konularında belirli sürelerde geçerli olmak üzere uyulan ilkeler olmuştur. Ancak, bir dönemde kabul edilen ilkeler bir başka dönemde tam tersi yönde kabul görmüştür. Örneğin, kimi planlarda işsizliği azaltmak için emek yoğun yatırımların özendirileceği belirtilirken, bir başkası emek yoğun yatırımların özendirilmesini çağdaşlaşmadan bir sapma olarak görmüştür (Korkmaz v.d., 1985:48). Tabii ki her planın yapıldığı dönemdeki teknolojik gelişmişlik, enflasyon, istihdam v.b gibi durumlar göz önünde bulundurulduğunda bu çelişkiler bir nebze de olsa açıklanabilmektedir. Ancak ücret ve istihdam gelişmelerine bakıldığında planlarda öngörülenler ile gerçekleşenlerin pek çakışmadığı görülmektedir.

1963–1967 dönemini kapsayan birinci kalkınma plana baktığımızda asgari ücretin yeterli bir yaşam düzeyi sağlayacak şekilde arttırılması gereği üzerinde durulmuş ve diğer ücretlerin ise verimlilik artış oranları ölçüsünde arttırılması gerektiği belirtilmiştir (Korkmaz v.d., 1985: 48). Planda bu, bölge ve iş kolları için sosyal adalet ilkelerine göre tespit edilmesi gereken asgari ücretin üzerindeki artışlar, verimlilik artışına bağlanacaktır. İşçilerin verimlilik çabalarını teşvik edici ücret sistemlerinin benimsenmesi desteklenecek, sanayi kollarının şartlarına göre değişmesi tabii olan ücret sistemlerinin seçimi toplu pazarlık konusu olacaktır şeklinde açıklanmaktadır (DPT, 1963: 108). Ancak verimliliğin saptanmasında en büyük problem tek tek işçilerin toplam çıktıya ne oranda katkı sağladığını belirlemektir. Tek tek işçilerin verimlilik artışlarının ölçülmesinin zorluğu nedeniyle uygulanabilirliği oldukça zor bir ölçüttür. Bu nedenle verimliliğin ölçülebilirliğini ve uygulanabilirliğini kolaylaştırmak için verimliliği kaba ulusal gelirin toplam istihdama oranı biçiminde kabul etmek gerekmektedir. “W/P” nin gerçek ücret olduğu durumda “v” verimlilik artış oranı kabul edilirse plana göre;  $W/P \propto v$  olmalıdır. Bu planla ücretler konusunda belirli bir ilke getirildiği görülmektedir. Ayrıca bu planda ücretler gelir dağılımını düzenlemede bir araç olarak değerlendirilmemiştir (Korkmaz v.d., 1985: 48-50).

1950–1960 arasında yurt geneli ortalama yaşam seviyesinin %38,6 artmasına karşılık kamu kesiminde çalışan aylıklı ve ücretli memurların ortalama yaşam seviyelerinin %9 oranında arttığı ve dönem sonunda gelir dağılımından aldıkları payların dönem ortalamasından daha düşük olduğu, gelir dağılımında kamu kesiminde çalışanların paylarının %22’lik bir oranda azaldığı ve gittikçe azalan bir eğilim gösterdiği görülmüştür. Buradan tarım dışındaki işçi ve ücretlilerin yaşama seviyelerinin yükselişinin, ortalama genel yaşama seviyesi artışına ayak uyduramadığı ve gelir dağılımından elde ettikleri kişisel payların bazı dalgalanmalar dışında sürekli olarak azalma eğilimi gösterdiği görülmüştür (DPT, 1963: 48–49; Altan, 2010: 427 ). Tarım geliri sahiplerinin gelir dağılımındaki durumlarının, kamu kesiminde çalışan aylıklı ve ücretlilerle işçi sigortalarına bağlı işçilere göre daha iyi devam ettiği görülmüştür (DPT, 1963: 50). Ayrıca planda iktisadi Devlet Teşekküllerine, bir müteşebbis gibi davranmak serbestliği sağlanmadığı için gerek personel, gerek fiyat politikasında çok dar sınırlar içinde hareket etme zorunda



kalındığı, üst kademe personel ücretlerinin, fiyat artışlarını takip edememesi nedeniyle pek çok kalifiye çalışanın görevden ayrılmasına yol açtığına değinilmiştir. Ancak işçi ücretleri bakımından bu kamu teşebbüslerinde özel sektör işletmelerine göre daha elverişli bir politikanın izlendiği görülmüştür (DPT, 1963: 77). Toplu pazarlık sürecine de değinilen planda uzlaştırma ve tahkim konusunda dönemin koşullarına uymayan yasa ve tüzüklerin değiştirilerek ücretlerin tek yönlü kesinleşmesinin engelleneceği ve daha adil bir gelir dağılımı sağlamaktaki en önemli unsur olan asgari ücretin uygulamada nitelik değiştirerek en yüksek ücret haline dönüşmesinin önleneyeceği, çalışma saati, ücretli izin gibi çalışma şartlarının tespit ve uygulama metotlarının değiştirilmesinde işgücünün etkin rol almasının sağlanacağı belirtilmiştir (DPT, 1963: 107).

1968–1972 yıllarını kapsayan ikinci kalkınma planında da yine verimlilik ilkesini görüyoruz. Ancak bu planda ücretler gelir dağılımını düzeltmek için bir araç olarak görülmekte, işsizlik sorununun çözümü içinse emek-yoğun yatırımların özendirilmesi gerektiği üzerinde durulmaktadır. Yurt dışına emek göçü, bu planda umut bağlanan bir olanak olarak görülmektedir (Korkmaz v.d., 1985: 50).

Planda gelirleri ücretlerinden doğan ve yalnızca emeği ile geçinenlerin toplumun diğer grupları ve kendi aralarındaki iktisadi ve sosyal dengesizliğin giderilmesi amacıyla çalışma şartlarının iyileştirileceği, sosyal güvenliklerinin ve eğitimlerinin sağlanacağı öngörülmektedir. Asgari ücretlerin işçinin geçimini ve refahını sağlayacak bir hayat seviyesini verecek bir duruma getirilmesine gayret sarf edileceği ve asgari ücret düzeyi üzerindeki gerçek ücret artışlarının verim artışları ile orantılı olacağı böylece ücretlerin kalkınmayı engelleyen ve ekonomik istikrarı bozan bir nitelik taşımayacağını düşünülmüştür. Bu şekilde, ücret politikası istihdam imkânlarının arttırılması yönünde adil bir gelir dağılımı sağlamada başlıca araç olarak kullanılmak istenmektedir. Tarım, küçük hizmetlerde kendi hesabına ya da ücret karşılığı çalışanların çalışma şartlarının düzeltilmesi ayrıca işçi-işveren ilişkilerinin karlıklı anlayış ve işbirliği ile gelişmesinin teşvik edilmesi amaçlanmıştır. Bu planla birlikte işgücünün yurt dışına geçici olarak gönderilmesi ve gidenlerin iyi çalışma ve yaşama şartlarının sağlanması amaç olarak kabul edilmiştir. Ancak ülke kalkınmasında yararlı olabilecek vasıflı işgücünün yurt içinde kalması için tedbirler alınması öngörülmüştür (DPT, 1968: 135,144).

1973–1977 dönemini kapsayan üçüncü kalkınma planında diğer planlardan farklı olarak gelir dağılımını düzenleme amacı öngörülmediği gibi gelir dağılımının düzenlenmesinin kaynak dağılımını bozacağı iddia edilmektedir. Ayrıca emek-yoğun yatırımların desteklenmesi eleştirilerken işsizlik sorununun bu şekilde çözülmesinin çağdaşıktan uzaklaşmak olduğu belirtiliyor. İşsizlik sorununun çözümü içinde emek-yoğun yatırımlara yönelmek yerine daha hızlı kalkınmaya işaret etmektedir. Ayrıca verimlilik ilkesi yine bu planda da geçerliliğini korumaktadır (Korkmaz v.d., 1985: 50).

Planlı dönemde sanayi ve hizmetler sektörü ile kamu kesiminde çalışanların çalışma şartlarında önemli hukuki gelişmeler olmuş, özellikle örgütlenme özgürlüğü ile emeğin ekonomik ve sosyal hakların korunması sağlanmıştır. Yeni iş kanunu ve asgari ücretin Anayasa ilkelerine göre tespitinde kayda değer gelişmeler arasındadır. Kamu kesimi çalışanlarının ücretleri, çalışma şartları ve sosyal hakları Devlet Memurları Kanunu ile düzenlenmektedir (DPT, 1973: 80).

1979–1983 dönemini kapsayan dördüncü kalkınma planına bakıldığında ücret artışlarına farklı bir bakış açısı geliştirildiği görülmektedir. Bu planda verimlilik ilkesine rastlanmazken bunun yerine ücret artışlarının çalışanlarının katkılarıyla saptanacağına değiniliyor. “Eşit işe eşit ücret” ilkesinin gerçekleştirilmesi üzerinde duruluyor (Korkmaz v.d., 1985: 50).

1985-1989 dönemini kapsayan beşinci kalkınma planında makro hedeflerde diğer planlarda olduğu gibi nitelikli ve tecrübeli elemanların ihtiyaç duyulan sektör ve bölgelerde istihdamı için uygun bir ücret politikası izlenip çalışma şartlarının iyileştirilmesi hedeflenmiştir (DPT, 1985: 2). Dördüncü kalkınma döneminde yavaşlamakla beraber, dönem boyunca artış eğilimi içinde olan toplam çalışanlar içindeki ücretliler oranının, beşinci kalkınma planı döneminde de bu eğilimini muhafaza edeceği, ekonomik yapıda sağlanacak düzelmeler ve istihdam kapasitesinin geliştirmesine yönelik tedbirler çerçevesinde, daha yüksek bir artış trendi takip edeceği tahmin edilmiştir (DPT, 1985: 133). Ücretlerde adaletin sağlanması yanında, işgücünün verimliliğinin ve niteliğinin geliştirilmesi ve üretimi geliştirici rekabet şartlarının yaratılması açısından da, iş değerlendirmesinin üzerinde durularak üretimin arttığı ölçüde çalışanların primlendirilmesinin esas alınması

gerektiği vurgulanmıştır. Toplu iş sözleşmelerinde yer alan ücret sistemlerinin, verimlilik, iş ve liyakat değerlendirmesi teknikleri üzerine kurulmasının temini için gerekli tedbirler alınarak bu maksatla «eşit işe eşit ücret» ilkesi, verimlilik ve liyakat değerlendirmelerini de kapsayan «eşit üretken emeğe eşit ücret» ilkesi ile birlikte uygulanması gibi ilkeler belirtilmiştir. Üzerinde durulan önemli bir nokta ise önceki planlarda belirtilen verimlilik ilkesinin sıhhatli bir şekilde takip edilemediğinin tespit edilmiş olması üzerinedir. Bu konuda sorumlu kurum olan Milli Üretkenlik Merkezinin üzerinde çalışmalar yapacağı belirtilmiştir. Ücret ve gelirler politikasının adil bir gelir dağılımının sağlanmasında ve istihdam imkânlarının geliştirilmesinde araç olarak kullanılacağı belirtilmiştir. Reel ücretlerin korunması gerektiği, memur ve işçi ücretleri arasında bir dengenin sağlanması gerektiği belirtilmiştir. Personel ve ücret sisteminin iyileştirileceği belirtilmiştir.

1990-1994 dönemini kapsayan altıncı kalkınma planında kamu kurumlarında zaman içindeki gelişmelere açık ve kuruluş amaçlarıyla uyumlu iş tanımı, iş değerlendirme, liyakata dayalı ücret istemleri ve hizmet içi eğitimi kapsayan bir sistemin kurulması amaçlanmıştır (DPT, 1990: 301). Kalkınmadan öncelikli yerlerde nitelikli eleman istihdamını sağlayıp, ücret ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi hedeflenmiştir (DPT, 1990: 302). Ücretin iş, liyakat, verim ve kıdem karşılığı olarak artması, ücretlinin fiyat artışlarına karşı korunması ve ücret sistemlerinin, istihdamı geliştirme ve büyüme politikaları ile birlikte yürütülmesi esas kabul edilmiştir (DPT, 1990: 303). Esas ücret ile yan ödemeler arasındaki parite farklılığının esas ücret lehine değiştirilmesi gerektiği, ücret istatistiklerinde uluslararası tanım birliğinin sağlanması, toplu iş sözleşmelerinin sağlıklı yürütülebilmesi için Ücretliler Kesimi Tüketici Fiyatları Endeksi hesaplanması gerektiği vurgulanmıştır (DPT, 1990: 304).

1996-2000 dönemini kapsayan yedinci kalkınma planında altıncı kalkınma planı üzerine yapılan değerlendirmelerde ücret gelirlerindeki reel gelişmeden en az memur kesiminin en çokta kamu kesimi işçilerinin yararlandığı belirtilmiştir. Yeni plan çerçevesinde personelin dengeli dağılımının sağlayacak bir ücretlendirme sistemine gidileceği, ücretler üzerindeki ilave yüklerin AB ülkelerindeki düzeylere çekileceği, ücretin iş, liyakat, verim, kıdem ve kariyerin karşılığı olarak belirleneceği ve ücret sistemlerinin istihdamı geliştirme, büyüme politikaları ve yeni çalışma

biçimlerine göre oluşturulmasına çalışılacağına değinilmiştir (DPT, 1996: 54). Tarım kesiminde ücretli çalışanlar için Tarım İş Kanununun çıkarılacağı belirtilmiştir (DPT,1996: 56). Vergi sisteminin, ücretliler üzerindeki vergi yükünü azaltan ve değişen şartlarda ekonominin rekabet gücünü dikkate alan bir yapıya kavuşmasının sağlanacağı, kamu kesiminin yeniden yapılanması sürecinde istihdamın sayı, nitelik, verimlilik ve ücret düzeyi bakımından sağlıklı bir yapıya kavuşturulması için kamu kesimindeki istihdam gözden geçirilerek, kamu yönetiminin yeterli sayı ve nitelikte personelle donatılacağı, mevcut ücret sistemlerinin yürürlükten kaldırılarak, ücret ile ek ödemeler, sosyal hak ve yardımlar arasındaki adaletsizliğin giderileceği ve devletin asli ve sürekli işlerini gören memurlar ile işçiler arasındaki ayırım kesin hatlarla belirleneceği üzerinde durulmuştur (DPT, 1996: 107, 119).

2001-2005 dönemini kapsayan sekizinci kalkınma planında kamu görevlileri sendikası kanunun çıkartılmadığı, İşgücü piyasasında esnekliği artıracak yeni çalışma biçimlerine uygun mevzuat ihtiyacının devam ettiği, 1998deki vergi reformu ile vergi yüklerinin azaltıldığı, memur maaş artışlarında ve asgari ücret tespitinde ileriye dönük endeksleme yöntemi kullanılmış, ücretliler arasındaki gelir dengesizliklerini giderme, istihdamı geliştirme, büyüme ve yeni çalışma biçimleri dikkate alınarak ücretlerin iş, liyakat, verim, kıdem ve kariyerin adil bir sistemle belirlenmesi, iş analiz ve değerlendirmesi sisteminin yaygınlaştırılmasının ve geliştirilmesinin önemini koruduğu görülmüştür. Esas ücret/yan ödeme paritesini esas ücret ağırlıklı kılma politikaları sürdürülerek, verimliliğe dayalı ücret sistemlerine geçişin sağlanacağı üzerinde durulmuştur (DPT, 2000).

2007–2013 dönemini kapsayan dokuzuncu kalkınma planına bakıldığında işgücü piyasasının geliştirilmesi başlığı altında işverenlerin ücret dışı işgücü maliyetlerinin yanı sıra; çalışanların sayısına bağlı olarak istihdam etmek zorunda oldukları kişiler ve açmak zorunda oldukları birimlerden kaynaklanan yükümlülüklerinin olduğu belirtilmiştir. Bunlar doğrultusunda istihdamın artırılması ve işsizliğin azaltılması için işverenlerin istihdama bağlı söz konusu yükümlülüklerinin gözden geçirilmesi ve bu konuda yeni düzenlemeler yapılması ihtiyacının devam ettiğine değinilmiştir (DPT, 2006: 46). Gelir dağılımının iyileştirilmesi, sosyal içerme ve yoksullukla mücadele başlığı altında ise 2001 yılı sonrasında ulaşılan yüksek büyüme oranlarıyla kişi başına milli gelirin arttığı, gelir

dağılımındaki eşitsizlik ve yoksulluk göstergelerinde iyileşmelerin olduğu belirtilmiştir. Kriz sonrasında sıkı maliye politikası uygulanmasına rağmen sosyal harcamaların GSYİH içindeki payının arttırıldığı, özellikle emekli, özürlü, dul-yetim ve öğrenciler ile yoksul ve kırsal kesimdeki ailelere yönelik gelir artışı sağlayacak transferler yapıldığı ve bu dönemde asgari ücretin reel olarak arttığı açıklanmıştır (DPT, 2006: 50). İstihdamın arttırılması başlığı altında işgücü piyasasının geliştirilmesine yönelik ise, ücret- verimlilik ilişkisini güçlendiren, ekonomide rekabet gücünü dikkate alan, işgücü piyasalarının esnekliğine katkı sağlayan ve üretken istihdamı destekleyen esas ücret ağırlıklı bir ücret politikasının izleneceği üzerinde durulmaktadır (DPT, 2006: 91, 116). Bölgesel gelişmenin sağlanmasında ise kamunun yerel ve bölgesel kalkınmaya ilişkin destek politikaları, bölgesel gelişme düzeyi ve potansiyellerinin dikkate alınarak gözden geçirileceği, daha seçici ve mekansal odaklı devlet yardımlarıyla birlikte girişimci sermayesi, mikro-kredi kurumları, farklılaştırılmış asgari ücret uygulaması ve girdi maliyetlendirilmesi gibi yatırım, üretim ve istihdamı artırıcı yeni araçlar geliştirileceği anlatılmıştır (DPT, 2006: 91, 119). Kamu personeli açısından bakıldığında ise, görevde yükselme konusunun mevzuatta yeterli derece açık olmaması, etkili bir ödüllendirme sisteminin bulunmaması ve ücret dengesizliği probleminin kamu çalışanlarının kendilerini geliştirmelerinde ki olumsuz etkisi üzerinde durulmuştur (DPT, 2006: 59; Altan, 2010: 434). Planda ayrıca bu sorunlara çözüm getirmek amacıyla 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun yerini almak üzere yeni bir kanun çalışmasının yapıldığı da belirtilmektedir (Altan, 2010: 435).

## **3.2. Yasal Mevzuat**

### **3.2.1. Kamu Görevlilerin Maaşlarını Düzenleyen Yasal Düzenlemeler**

Kamu hizmetleri; memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürülür. Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilen kişilere memur denir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamına tabi kurumların kadrolarında bulunan personelin aylıkları; hizmet sınıfları, görev türleri ve aylık alınan dereceler dikkate alınarak bu kanuna ekli I ve II sayılı cetvellerde gösterilen

ek gösterge rakamlarının eklenmesi suretiyle hesaplanır. Bu ek göstergeler, ilgililerin belirtilen sınıf ve görevlerde buldukları sürece ödemelere esas alınıp, terfi bakımından kazanılmış hak sayılmaz. Memurların kanuni izin, geçici görev, disiplin cezası uygulaması veya görevden uzaklaştırma nedenleriyle işlerinden geçici olarak ayrılmaları halinde yerlerine kurum içinden veya diğer kurumlardan veya açıktan vekil atanabilir. Bir görevin memurlar eliyle vekaleten yürütülmesi halinde aylıksız vekalet asıldır. Memurların haftalık çalışma süresi genel olarak 40 saat olup bu süre Cumartesi ve Pazar günleri tatil olmak üzere düzenlenir. Devlet memurlarının yıllık izin süresi, hizmeti 1 yıldan on yıla kadar (on yıl dahil) olanlar için yirmi gün, hizmeti on yıldan fazla olanlar için 30 gündür. Zorunlu hallerde bu süreler gidiş ve dönüş için en çok ikişer gün eklenebilir. Mazeret izni, hastalık izni, aylıksız izin gibi izin hakları vardır.

Memurlara kanun, tüzük ve yönetmeliklerin ve amirlerin tayin ettiği görevler karşılığında bu Kanunla sağlanan haklar dışında ücret ödenemez ve hiçbir yarar sağlanamaz. Bu Kanun gereğince ödenecek aylık, taban aylığı, kıdem aylığı zam ve tazminatlar ile diğer ödemeler toplamının brüt tutarı, bulunulan yerde İş Kanunu gereğince işçiler için tespit olunan asgari ücretin aylık tutarından az olamaz: az olması halinde, aradaki fark memurun diğer özlük hakları ile ilgilendirilmeksizin tazminat olarak ödenir (657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu).

### **3.2.2. Sözleşmeli Personel**

Sözleşmeli personel, genel bütçeye dahil dairelerde, katma bütçeli idarelerde, döner sermayeli kuruluşlarda, belediyelerde, özel idarelerde ve kamu iktisadi teşebbüslerinde Özel bütçeli idareler ile 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamı dışında kalan kuruluşlarda sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kamu görevlileridir. Sözleşmeli personelin hak ve yükümlülüklerine bir göz atacak olursak:

Sözleşme ile çalıştırılacak personele ödenecek ücretlerin aylık brüt tutarı ile sağlanacak diğer parasal ve aynı menfaatlerin yıllık brüt tutarının onikide birinin toplamı görevin önemi ve özelliği ile çalıştırılacak personelin niteliği dikkate alınarak Devlet Personel Başkanlığı ile Maliye Bakanlığının görüşleri üzerine Başbakanın onayı ile artırılabilen belli bir meblağı geçemez. Sözleşme ile

çalıştırılacak personele sözleşme ücreti dışında herhangi bir ad altında ödeme yapılamaz ve sözleşmelere bu yolda hüküm konulamaz.

Sözleşme ücretleri; helikopter makinisti ve uçuş teknisyeni pozisyonlarıyla uçuş ile ilgili bakım ve kontrolörlük ve yükseköğretim kurumlarının araştırma-geliştirme proje hizmetlerine ilişkin pozisyonlarda çalıştırılacaklar için birinci fıkrada belirtilen tavan ücretin iki katını, pilot pozisyonlarında çalıştırılacaklar için ise üç katını geçmemek kaydıyla belirlenebilir. Personel, sözleşmelerinde belirtilen görev yeri ve görev dışında başka bir işte çalıştırılmaz. Bütçe yılı ile sınırlı olan sözleşme süresi ancak zorunlu durumlarda Maliye Bakanlığının olumlu görüşü alınmak kaydıyla iki yıla kadar sözleşme yapılabilir.

En az 2 hizmet yılını tamamlayanlardan; 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu gereğince malûllük veya yaşlılık aylığı bağlanması veya toptan ödeme yapılması, hizmetlerine gerek kalmadığı için sözleşmesinin feshedilmesi veya yenilenmemesi, istihdamına ilişkin mevzuatında yer alan hükümler uyarınca ilgilinin kendi isteği ile sözleşmeyi feshetmesi, ilgilinin ölümü hallerinden birinin gerçekleşmesi dolayısı ile hizmet sözleşmesi sona erenlere, görev yapmakta olduğu pozisyon unvanı itibariyle, Devlet Memurları Kanununa göre girebilecekleri hizmet sınıfındaki aynı veya benzeri kadro unvanı esas alınarak hizmet yılı ve öğrenim durumu aynı olan emsali personele 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesi tutarını geçmemek üzere, çalışılan her tam hizmet yılı için ayrılış tarihindeki hizmet sözleşmesinde yazılı aylık brüt ücret tutarında iş sonu tazminatı ödenir.

Sözleşme ile çalıştırılan personel dışarıda kazanç getirici başka bir iş yapamaz. Sosyal Güvenlik Kurumlarına prim ödemek suretiyle geçen hizmet süresi, bir yıldan on yıla kadar olan personele yirmi gün, on yıldan fazla olanlara otuz gün ücretli yıllık izin verilir. Sözleşmeli kadın personele, doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta, çoğul gebelik halinde, doğum öncesi sekiz haftalık izin süresine iki hafta daha eklenerek ücretli doğum izin verilir. Ayrıca bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin kullanımında annenin saat seçimi hakkı vardır. Ödemeler her aybaşında peşin yapılır. Özel Kanunlarında yaş haddine ilişkin özel

hüküm bulunan haller dışında, 65 yaşını bitirmiş olanlar sözleşmeli olarak çalıştırılmazlar. Devlet Memurları için saptanan çalışma saat ve süreleri sözleşmeli personel için de uygulanır. Ancak normal çalışma sürelerinin dışında veya tatil günlerinde yaptıkları çalışmalar karşılığında herhangi bir ek ücret ödenmez. Doğum ve askerlik sebebiyle hizmet sözleşmesi feshedilen sözleşmeli personelin pozisyonu saklı tutulur ve istekleri halinde bu personel ayrıldığı kurumunda yeniden hizmete alınır. Kamu personeli seçme sınavı ile alım yapılır. İstisnai durumlar harici sözleşmeli personelin kurumlar arası yer değişikliği yapılamaz (7/15754 Sayılı Kanun).



## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### TÜRKİYE’DE UYGULANAN ÜCRET VE MAAŞ POLİTİKALARININ ANALİZİ

#### 4.1. Türkiye’de Uygulanan Ücret Politikalarının Tarihsel Gelişimi

Ülkemizde uygulanan ücret politikaları, uygulanan ekonomik politikalar ve dış politikalar doğrultusunda değişiklik göstermiştir. Uygulamaya geçmeden önce Osmanlı İmparatorluğunun son döneminden, Türkiye Cumhuriyetinin kurulduğu dönem ve uygulama dönemindeki süreçte ekonominin genel durumu ile ücret ve maaşların durumuna genel bir şekilde bakmamız gerekir.

Devrim ve savaş yıllarını içeren 1908–1922 yıllarında ulusal nitelikteki bir kapitalizme yönelmiş ancak çıkan engeller tamamen aşamadığı için kökten bir dönüşüm sağlanamamıştır (Koçak v.d, 2008: 301). Genel olarak sermaye ve yerli sanayi sermayenin lehine uygulamalar yapılmış, ortaya çıkan sınıf mücadeleleri gözlemlenmiş ve sorun sermaye lehine kısıtlamalarla çözülmeye çalışılmıştır. Savaş yıllarının bitmesi ile Anadolu ekonomisi savaş öncesi döneme göre daha ulusal bir çerçeve çizmeye başlamıştır. 1908–1914 yıllarında dışa bağımlılığı devam eden Osmanlı İmparatorluğu, elverişsiz koşullara rağmen bazı dinamizm belirtileri göstermiştir. 1908–1913 yılları arasında nominal ücretlerde artış kaydedilmiş ve bu artış fiyatlardaki göreceli istikrara bağlı olarak büyük ölçüde reel ücret artışı olarak kabul edilmiştir. Savaş döneminde ise ücretler fiyat artışlarını karşılayamayarak reel olarak gerilemiştir. 1914–1920 döneminde fiyatlar artmış ve reel ücretler düşmüştür. Bu dönemde tarım dışı sektörde toplumsal hâsıla ve ücret verilerine ulaşamadığı için paralel bir gerilemenin olduğu varsayımı altında gerilemenin kısmen telafi edilebildiği söylenebilir. Yine bu dönemde toplam hasılanın %33 düzeyinde düşmesi 1908-1913 dönemi ücret hareketliliği ile birleştirildiğinde reel ücretlerin 1920de 1908deki düzeyin %25 altında olduğu ancak ücret paylarının değişmediği hatta bir miktar arttığı tahmin edilmektedir. Ancak bu tahminler 1908-1913 yılları arası fiyat ve milli gelir verilerinin bulunmadığı göz önünde bulundurulursa oldukça keyfi tahminler olmaktadır. Osmanlıda güçlü bir kesim olan memurlar açısından

bakıldığında 1908–1913 yıllarında maaşlarda bir törpülenme görülmekte ve savaş yılları memurların büyük ölçüde yoksullaştığı bir dönem olmaktadır. Savaşın başlamasıyla bir boyunca %50 oranında indirilen memur maaşları sonraki yıllarda savaş boyunca %10-20 oranında kalarak sadece 2 kez zam görmüş ve satın alma gücü %80 civarında düşmüştür (Koçak v.d, 2008: 306–310).

Açık ekonominin olduğu 1923–1929 yeniden inşa dönemine bakıldığında güvenilir işçi ücretlerinin olmadığı görülmekte ancak toplam memur maaşlarının milli gelirdeki payı 1923–24 ve 1928–29 yıllarının ortalamasına göre pek değişmemiştir. Dönem boyunca memurların milli ekonomideki durumlarının korunduğu söylenebilir (Koçak v.d, 2008: 321).

Türkiye Cumhuriyeti Devletinin kurulması ile birlikte sosyal ve ekonomik kalkınmanın endüstrileşme ile sağlanabileceği görülmüş ve 1930'dan itibaren devletin öncülüğünde endüstrileşmeye gidilmiştir. Tarımın GSMH içindeki payı giderek azalırken sanayi ve hizmet sektörünün payı artmaya başlamıştır (Akyıldız, 1997: 1–2). 1930–1939 döneminde en belirgin özellik olarak korumacılık ve devletçi sanayileşme görülmektedir. İşçi sınıfının durumuna ilişkin veriler sadece TSK'dan yararlanılan özel sanayi ve madencilik işletmeleri ile alakalı verilerdir. Bu verilere göre ücretlerin milli gelirden aldığı pay 1932–1939 döneminde %1,3 ten %1,7 ye çıkmıştır. Ücretlerin milli gelirdeki payının artmasının sebebi olarak sanayileşmeyi gösterebiliriz. Memurların milli gelirden aldığı pay ile özel sanayi kuruluşlarında çalışan idari ve teknik personelin ortalama reel maaşlarındaki dalgalanmaların benzer olduğu görülmekte ve dönem başı ile dönem sonu arasında hemen hemen değişmediği görülmektedir (Koçak v.d, 2008: 331–332).

İkinci dünya savaşı yıllarını içeren 1940–1945 döneminde tarım dışı kesimlerin iç gelir dağılımlarının emek gelirleri aleyhinde geliştiği görülmüştür. Maaşların milli gelirden payı bir dönem artış olsa da artan enflasyon karşısında yine düşmüştür. 1944–1945 yıllarında maaş payı savaş öncesi düzeye yeniden yaklaşmıştır. Tek parti rejimi memur tabakasını savaş enflasyonu karşısında ezdirmemek için çabalamıştır ve bu tabakanın hayat standardı sadece milli hâsılda ki gerileme oranında azalmıştır. Ancak aynı durum işçi sınıfı için geçerli olmamıştır.

Reel ücretlerin %50 dolaylarında düşmesi, ücretlerin payının hem sınaî hâsılada hem de milli gelirden düşüğünü göstermektedir (Koçak v.d, 2008: 339).

1946- 1953 dönemi hem iktisadi hem de siyasi açıdan bir dönüm noktasıdır. Bu dönemde 1946da çok partili hayata geçilmiş ve iktisadi açıdan da 16 yıllık kapalı, korumacı, dış dengeye bağlı, içe dönük iktisat politikaları birer birer gevşetilmiştir (Koçak v.d, 2008: 339–340). Bu dönemde hızlı bir büyüme sürecine girilmiş ve tüm tabakaların reel gelir düzeylerini arttıracak koşullar ortaya çıkmıştır. Emekçi grubun 1950de savaş öncesi reel gelir düzeyini aştığı görülmüştür. Ancak reel gelirlerdeki bu artış gelir dağılımından ayrıdır. Tarım dışındaki ücretli-maaşlı grubun milli hâsıladan aldığı payın bu dönemde azaldığı tahmin edilmektedir. Memur maaşlarının GSYİH da ki payı 1945'te %8,3 iken, 1953'te %6,6 ya düşmüştür. Bunda tarım kesiminin diğer kesimlerden daha hızlı büyümesinin bir sonucudur (Koçak v.d, 2008: 345).

1954–1961 dönemi savaşın bittiği, genişleme konjonktürünün ve liberal dış ticaret politikalarının sona erdiği, ekonominin göreceli bir durgunluk içinde dalgalanmaların yaşadığı, ihraç mallarına talebin düştüğü, dış kaynaklarının belli bir oranı geçememesinden kaynaklanan bir dış tıkanmanın sonucu ithalata sınırlamanın getirildiği bir dönemdir (Koçak v.d, 2008: 347). Memur maaşlarının milli gelirdeki payı 1952–1953 döneminde ortalama %7 iken bu dönemde dalgalanmalara rağmen %9,5'i bulmuştur. Aynı dönem de aynı oranlar, kamu sektörü işçilerinde %2'den %2,7ye; özel sektör işçilerinde de %7,7'den %11,6'ya; tüm ücret ve maaş gelirleri içinde %16,7den %23,8'e yükselmiştir. Reel ücretlerle ilgili veriler ise 1955–1959 döneminde vardır ve bu yıllarda reel ücretlerin pek değişmediği ancak 1959 yılında önceki dört yıla göre %3,2'lik bir gerileme görülmektedir (Koçak v.d, 2008: 352).

İçer dönük ve dışa bağımlı genişlemenin olduğu 1962–1976 döneminde 1954 de başlayan dış tıkanma ve göreceli durgunluk konjonktürüne karşı uygulanan istikrar ve uyum politikaları son bularak, ekonomi yeni bir genişleme sürecine hazır hale getiriliyor. İkinci Dünya Savaşı sonrası yaygınlaşan Keynesyen düşünce ortamında ülkemizde de ithal ikameci sanayileşme politikaları ve geniş devlet müdahaleleri söz konusu olmuştur. Türk parasının aşırı değerlenmesi, büyük kamu harcamaları ile iç pazarın aşırı genişlemesi sonucu 1970'li yılların sonunda ekonomi tamamen tıkanmış ve kökten iktisadi değişikliklere gidilmesi gerektiği görülmüştür (Akyıldız, 1997:8).

1962 sonrasında iktisat politikaları planlama tabanına oturtulmaktadır (Koçak v.d, 2008: 353). 1963 yılından itibaren giderek yaygınlaşan özgür sendika hareketi ve grev hakkı ile desteklenen toplu sözleşme rejimi içinde oluşan işçi ücretleri, 12 Mart 1971 yılını izleyen birkaç yıl dışındaki her yıl reel olarak artmıştır. Ancak, net hasıladan alınan paylara bakıldığında ücretlerin sınai katma değerden ücretlerin aldığı pay 1963'ten 1972'ye kadar sürekli gerilemiş ve bunun sonucu olarak da işçi sınıfının görelî durumu bozulmuştur. Ancak bu durum gelir dağılımı bakımından 1973'ten itibaren tersine dönmekte ve ücretlerin payı her yıl artarak 1976'da dönem başındaki durumuna ulaşmaktadır (Koçak v.d, 2008: 367). Ücret artışlarının olduğu bu dönemin genel ekonomiye etkisine bakıldığında 1970 Devlet Personel Kanunu ile memurların, toplu sözleşmeler ile işçilerin, destekleme fiyatlarının arttırılması ile çiftçilerin gelirlerinin arttırılması talebi arttırmış ve ekonomide yeniden bir enflasyon sürecine girildiği görülmüştür. 1973 sonu itibariyle ham petrol fiyatlarındaki artış ve buna bağlı olarak ithal ettiğimiz sanayi mallarının fiyatlarının yükselmesi sonucu ticaret hadleri ülkemiz aleyhine dönmüştür (Önder, 2005: 158). Aşırı enflasyon yıllarında reel ücretlerin gerilemesi beklenen bir durum olmakla birlikte işçi sınıfının verdiği etkili mücadele nedeniyle sanayi kesimindeki ücret/kar ilişkisi 1970'li yılların ikinci yarısında sanayi sermayesi aleyhine dönmüştür. Özel sanayideki ücret/kar ilişkisinde katma değer içindeki ortalama kar ücret payları yükselmiş ancak bu yükselme popülist bölüşüm politikasına, toplu sözleşme ve grev hakkını veto etmeye yönelen bir sürece neden olmuştur. 24 Ocak 1980 kararları ve 12 Eylül sonrası oluşturulan yeni iktisat politikaları da bu yönde olmuştur. Yeniden bunalım yılları olan 1977- 1979 yıllarında ise ücret payının %37,3'e çıktığı görülmektedir. Reel ücretler, sanayi anketlerine göre 1979'da, SSK istatistiklerine göre de 1977'de azami noktaya ulaşmakta ve bundan sonra gerilemektedir (Koçak v.d, 2008: 369–370).

1980 öncesi ücretler gerek reel gerek pay olarak zirveye 1977 yılında ulaşmıştır. 1980–1983 yıllarında 24 Ocak önlemlerinin hızlandırdığı enflasyon ve askeri rejimin YHK düzenlemesi ile reel ücretler aşınmaları hızlanmaya başlamış ve 1988 yılı sonuna kadar kesintisiz sürmüştür. 1988 yılında ücretlerin sınai katma değer içindeki payı 1988 yılında %5,4 ile sadece 1976 sonrasında değil, 1963'ten itibaren en düşük noktaya ulaşmıştır. Reel ücretler 1989–1990 yıllarında KİT işçileri

için %72, imalat sanayinde %51 artmış, 1993 düzeyleri, 1988'i %75-%100 oranında aşmıştır. Emek verimi nedeniyle bu artışların ücret payındaki yansımaları olumlu olmuştur. 1993'te %21'e yaklaşan ücret/katma değer oranı hala 1970'li yılların çok gerisindedir. Bu da sanayi sermayesinin artan reel ücretleri karşılayabilecek iç kaynaklara sahip olduğunu göstermektedir. Sanayi sermayesinin ücret patlamasına karşı, 1990 yılında kar marjlarında da olağan üstü bir artış gerçekleşmiştir. Piyasalara az sayıda firmanın egemen olması nedeniyle oligopolcü sanayi yapısı kar hadlerini koruyarak maliyet artışlarını fiyatlara yansıtabilmiştir. Bu da sınai ürünlerinde fiyat düzeylerinin ücret artışlarını aşan boyutlara yükselmesi demektir. Ücret- maaş zamları kamu maliyesini krize sürüklerken, özel sektör, enflasyon oranını yükseltme pahasına bölüşüm ilişkilerini sermaye aleyhine dönüşmesini önlemiş ve bu da 1994 bunalımına katkı yapmıştır. 2001 krizi bir kez daha ücretleri aşağı doğru ayarlayan bir işlev görmüştür ( Tanör v.d, 2008: 204–206).

Türkiye ekonomisinin genel ekonomik durumuna bakıldığında 1980 sonrası dönemde iç talebe dönük ve ithal ikameci yapı bırakılarak ihracata yönelindiği görülmektedir. Bu dönemde uygulanmaya çalışılan ekonomi politikasının ihracata dayalı büyüme stratejisi olduğu kabul edilir (Erkılıç, 2006: 20). İhracata dayalı bir ekonomik büyüme öngören 24 Ocak kararları ile serbest dış ticaret rejimine geçiş süreci başlamıştır. Global düzeydeki rekabetle karşı karşıya kalan ülkemizde 1980 sonrası modernizasyon süreci başlamış ve bunun getirisi olan çok işlevli makineler üretimde kullanılmaya başlanmış ve bu dönemden itibaren ekonomideki verimlilik düzeyi artmıştır. Ancak ileri teknoloji donanımlı bir endüstri aşamasını tam olarak yakalayamayan ülkemizde daha yoğun bir sabit sermaye birikimine ve nitelikli işgücüne ihtiyaç vardır (Akyıldız, 1997: 10–11). 24 Ocak kararları Türkiye'nin içinde bulunduğu ekonomik istikrarsızlığı gidermenin yanında, yıllardır uygulanan kalkınma stratejisini de değiştirerek ekonomik dengenin oluşumunda piyasa mekanizmasının etkinliğini arttırmayı da hedeflemiştir. Bu dönemde iç piyasada ki daralma, ekonominin dış açılması, ücretlerin baskı altında tutulması ve devalüasyon sonucu 1980'lerin ilk yarısında ihracatta önemli artış sağlanmış, 1981–1990 döneminde ortalama %5,3 büyüme oranını yakalamıştır. 1989 yılında sermaye hareketleri artan bütçe açıklarının dış borç ile finans edilme isteği nedeniyle serbestleştirilmiş ancak beklenen sermayenin gelmemesi ve 1994 ekonomik krizi,

Körfez Krizi, Asya ve Rusya Krizleri ekonominin büyüme hızını yavaşlamıştır. 1990–1994 döneminde reel yatırımlardan uzaklaşılması, dışa dönük büyüme yerine içe dönük büyümeye ve yatırımların yanlış sektörlerle teşvik edilmesi sonucu 1990’ların ilk durgunluk dönemini yaşamış ve 1994 krizine sürüklenmiştir. 1995–1999 döneminde kriz sonrası yapılan devalüasyon ve 5 Nisan İstikrar Tedbirleri kısa vadeli olumlu sonuçlar vermekle birlikte krize neden olan ekonomik ve siyasi faktörlerde herhangi bir iyileşme sağlamamıştır. 1990’lı yılların sonunda ekonomi yeniden krize sürüklenmiş ve 2000 Kasım ve 2001 Şubat krizleri ortaya çıkmıştır (Ay ve Karaçor, 2006: 70-71). 24 Ocak 1980 sonrası yapısal değişimin temelini finansal kesim reformları oluştururken, reformların temel felsefesini de piyasa mekanizması önündeki kısıtlamaların kaldırılması ve bankacılık sektörüne girişimin kolaylaştırılması yoluyla rekabetin özendirilmesi olmuştur (Karaçor, 2006: 384). 1980 sonrası uygulanan ihracata dayalı sanayileşme stratejisi de, ithal ikameci stratejide başlangıç noktası olan ödemeler dengesi sorunlarını çözümleyememiş ve ithalata olan bağımlılık devam etmiştir (Öztürk ve Özyakışır, 2005).

1990’lı yıllara kadar Dünya genelinde ödemeler bilançosu krizlere neden olurken, 1990’lar sonrasında finansal krizler ve döviz krizleri belirleyici rol oynar hale gelmiştir (Karaçor, 2006: 381). Ayrıca, 1980’den itibaren uluslar arası ticarete dünya genelinde yaygınlaşan liberalleşme ve ticareti kısıtlayıcı unsurların ortadan kaldırılması ülkelerin birbirinden etkilenmesine neden olurken finansal piyasalardaki küreselleşmede krizlerin bir ülkeden diğer ülkeye geçmesini hızlandıran bir etki yaratmıştır (Doğan ve Özekicioğlu, 2005: 2). Asya krizi, Latin Amerika borç krizi ve 1994–95 teki Meksika krizine baktığımızda, krizin sadece krizin yaşandığı ekonomiyi değil benzer konumdaki gelişmekte olan ülkeleri de etkilediği görülmektedir. Yabancı para cinsinden büyük oranlı, bağımsız ve büyük ölçüde korumasız özel borçlanmanın etkisinin büyük olduğu bu krizlerde krizlerden etkilenen ülkelerin finansal sistemlerindeki düzenleyici mekanizmaların yetersizliği ve zafiyeti ortak özellikleri olarak ortaya çıkmaktadır (Atik, 2005: 55–58). Bu etkileşim dolayısıyla krize neden olan öğelerin Türkiye’ye etki etme yolları olarak; dış ticaret hadlerinin aleyhe dönüşmesi, ihracat mallarına rakip mallar satan ya da başlıca ihracat pazarlarımız olan ülke paralarının devalüasyonu, Türkiye’nin başlıca ihracat pazarı olan büyük ülkelerde konjonktürel durgunluk ve/veya ayrımcılık,

küresel veya bölgesel (reel) faizlerde hızlı yükseliş, kısa vadeli sermayenin kaçıışı sayılabilir (Kazgan, 2002: 8–14). Krizler bütün ülke ve bölgeleri farklı düzeylerde etkilemekle birlikte gelişmekte olan ülkeler, krizlerin sonuçlarından daha fazla etkilenmektedir. Gelişmekte olan ülkeler açısından yapılması gereken neo-liberal iktisat politikalarının hazırladığı bu sonucu kendi iktisat politikalarının da bu ortama katkıda bulunduğunu kabul etmesi gerekir (Şişman, 2008: 192).

Genel ekonomik durumdaki iniş çıkışlar ücret ve maaşlar üzerinde de etkisini göstermiştir. 24 Ocak kararları çerçevesinde ücretleri düşük tutarak üretim maliyetlerin düşürülmesi ve kar marjının artırılması, ihracatı yapılan malların rekabet gücünün artırılması ve iç talebi kısarak ihracatın artırılması hedeflenmiştir. Ancak üretim maliyeti içindeki payı %15-20'yi geçmeyen işgücünün ücretlerinin düşük tutulması ile bu hedeflere ulaşılması mümkün olmamıştır (Kepenek ve Yentürk, 2000: 202–203; Yeldan, 2003: 54–55). Uluslar arası sermaye kuruluşları açısından ücret-maaş ödemeleri bir maliyet unsurudur ve gelişmekte olan ülkelere düşük ücret politikaları uygulamaları yönünde telkinler verilmektedir. Ücretli kesim 1980den sonrasında yürütülen ekonomik politikalar sonucu önemli gelir kaybı yaşamıştır ancak 1989'daki toplu sözleşme ile gerçek ücretlerdeki azalma tersine çevrilebilmiştir. Kamu kesiminde istihdam edilen işçilerin reel ücretleri 1993 yılında tepe noktası iken kriz sonrasında ücretler reel olarak gerilemiş 1999daki toplu sözleşme ile bir miktar artış sağlansa da 1993deki değerler yakalanamamıştır (Bağdadioğlu, 2001: 40–43). 1994 krizi ile de ücret artışları enflasyonun altına çekilerek ücretler baskı altına alınmıştır (Oyan, 1998: 21). Çünkü Türkiye'deki maaş ve ücretlerin yüksekliği uygulamaya konulan istikrar ve yeniden yapılanma programlarının gerekçelerinden biri idi (Erdoğan, 1996: 22). Memur maaşları özellikle 1978 sonrasında ciddi bir azalış trendi içerisine girmiştir (Aslan ve Aslan, 2008: 28). 1980–1988 döneminde gerçek ücretler %25 oranında azalırken verimlilik ve sanayi karları iki katına çıkmıştır. Yine aynı dönem imalat sanayinde ücretlerin payı 1980'de % 38,7 iken 1988'de % 22,4'e düşmüştür (Yeldan, 1997: 21). Asgari ücretlerin durumuna bakıldığında 1969–2006 döneminde asgari ücretin yıllık ortalama %1,22, enflasyonun %73 ve işsizliğin %0,6 oranında arttığı tespit edilmiş, asgari ücret artışlarının enflasyon artışlarının üzerinde olması nedeniyle asgari ücretli çalışanların enflasyona karşı korunduğu görülmüştür (Korkmaz ve Çoban, 2006: 18).

Şuana kadarki tüm veriler kayıt dışı ekonomiyi göz ardı etmektedir. Ancak şu da çok açıktır ki özellikle ülkemiz gibi gelişmekte olan ülkelerde asgari ücretin dahi altında çalışmakta olan kayıt dışı bir işgücü vardır. Bunun yanında kısmi zamanlı çalışmanın gün geçtikçe artması sendikal hareketleri ve işgücünün toplu hareketini kısıtlamaktadır. Avrupa’da özellikle kadınlar ve yaşlılar tarafından tercih edilen kısmi zamanlı çalışma oranı AB genelinde %18,1’dir ve her geçen gün bu oran artmaktadır (Zengingönül, 2003: 164).

Bu genel bakış açısından sonra analizlerimize geçebiliriz:

## **4.2. Zaman Serisi Analizi**

Bir zaman serisi, ilgilenilen bir büyüklüğün zaman içerisinde sıralanmış ölçümlerinin bir kümesidir. Zaman serisi ile ilgili bu analizin yapılma amacı ise, gözlem kümesince temsil edilen gerçeğin anlaşılması ve zaman serisindeki değişkenlerin gelecekteki değerlerinin doğru bir şekilde tahmin (forecast) edilmesidir (Hanedar vd., 2010: 1). Bu durum aşağıdaki analizlerle incelenmiştir.

### **4.2. 1. Gayrisafi Yurt İçi Hasılanın Ücretler Üzerindeki Etkisi**

Türkiye’de uygulanan ücret politikalarını tespit edebilmek için bazı ekonomik verileri birbirleri ile ilişkilerini analiz etmek gerekir. İlk olarak gayrisafi yurt içi hasıla ve ücretlerin birbirleri üzerindeki etkilerine bakacağız.

#### **4.2.1.1. GSYİH’nın Asgari Ücrete Etkisi**

GSYİH ve asgari ücret arasındaki ilişkiyi aşağıdaki tablo ve denklemimiz vermektedir. GSYİH’nın asgari ücret üzerindeki etkisi aşağıdaki tabloda görüldüğü gibi “En Küçük Kareler Yöntemi” ve regresyon analizi ile ele alınmıştır.

Denklemin tahmin edilmiş hali:

$$\text{ASGARIUCRETEND} = 32.26055365 + 0.7780362148 * \text{GSYIHUEND}$$



**Tablo 4.1: GSYİH'nın Asgari Ücrete Etkisi**

Bağımlı Değişken: ASGARIUCRETEND

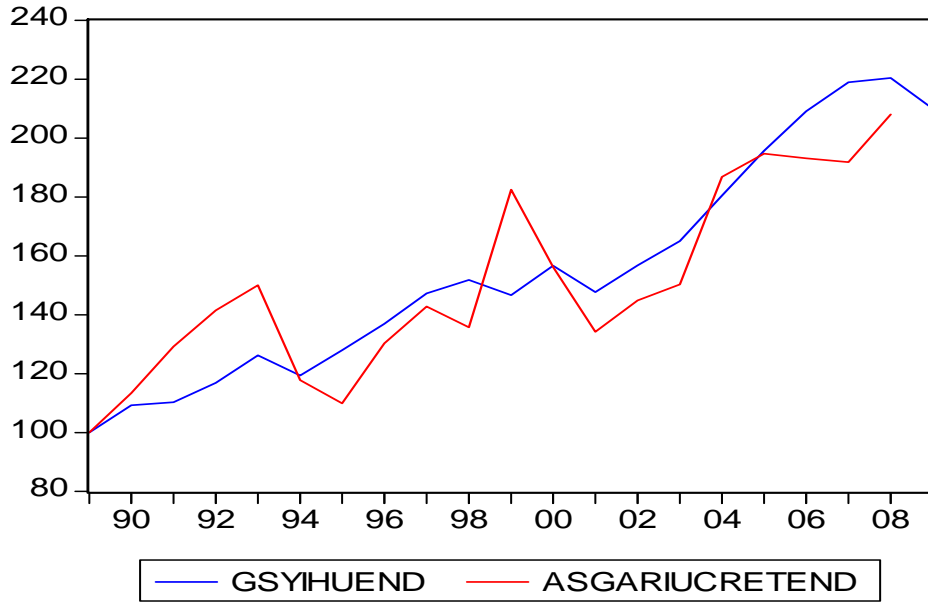
Metod: En Küçük Kareler Yöntemi

Örnekleme(düzeltilmiş): 1989 2008

Dahil Gözlem Sayısı: 20 (Düzenleme sonrası)

Değişken	Katsayı	Standart Hata	t-İstatistiği	Olasılık
C	32.26055	14.43226	2.235308	0.0383
GSYIHUEND	0.778036	0.092339	8.425846	0.0000
R-Kare	0.797741	Ortalama bağımlı var		150.6536
Düzeltilmiş R-kare	0.786505	S.D. bağımlı var		31.88831
Regresyonun S.H.	14.73417	Akaike info ölçütü		8.312855
Kareler toplamı artışı	3907.725	Schwarz ölçütü		8.412429
Log likelihood	-81.12855	F-istatistiği		70.99488
Durbin-Watson ist.	1.690208	Olasılık (F-ist.)		0.000000

Yapılan analiz sonucu %5 hata payı (%95 güvenle) GSYİH ile asgari ücret arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Yani GSYİH'nın endeks değerinde ortaya çıkan ortalama bir birimlik artış reel asgari ücret endeksinde ortalama 0,77 birimlik artışa neden olmaktadır. Yapılan analiz sonucu ise; GSYİH'daki artış asgari ücretlerdeki artışın %79'unu açıklamaktadır.



**Grafik 4.1. Üretim Yoluyla GSYİH Endeksi – Asgari Ücret Endeksi.**

Yukarıda ki grafikte de görüldüğü gibi yıllar itibariyle asgari ücret ve GSYİH hemen hemen paralellik göstermiştir. Ancak 1994 ve 2001 krizi gibi dönemlerde asgari ücret endeksindeki azalış GSYİH da ki azalışa göre daha fazla olmuştur. Özellikle 2001 krizi sonrası uygulanan politikalar sonucu asgari ücret endeksinde ki artışlar neredeyse hiçbir dönem GSYİH endeks artışlarının üzerine çıkamamıştır.

#### 4.2.1.2. GSYİH'nın Kamu Sektörü İşçi Ücretlerine Etkisi

GSYİH ve kamu sektörü işçi ücretleri arasındaki ilişkiyi aşağıdaki tablo ve denkleminiz vermektedir. GSYİH'nın kamu sektörü işçi ücretleri üzerindeki etkisi aşağıdaki tabloda görüldüğü gibi "En Küçük Kareler Yöntemi" ve regresyon analizi ile ele alınmıştır.

Denklemin tahmin edilmiş hali:

$$\text{KAMUUCRETEND} = 136.599928 + 0.197905369 * \text{GSYIHUEND}$$

**Tablo 4.2: GSYİH'nın Kamu Sektörü İşçi Ücretlerine Etkisi**

Bağımlı Değişken: KAMUUCRETEND

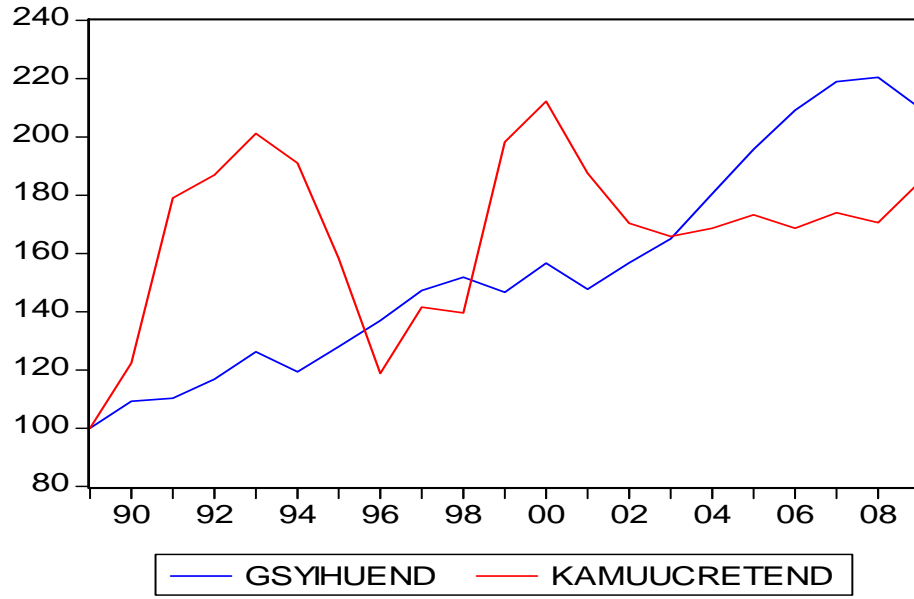
Metod: En Küçük Kareler Yöntemi

Örneklem (düzeltilmiş): 1989 2009

Dahil Gözlem Sayısı: 21 (Düzenleme sonrası)

Değişken	Katsayı	Standart Hata	t-İstatistiği	Olasılık
C	136.5999	26.70363	5.115407	0.0001
GSYIHUEND	0.197905	0.167674	1.180298	0.2524
R-Kare	0.068312	Ortalama bağımlı var		167.2592
Düzeltilmiş R-kare	0.019276	S.D. bağımlı var		28.65198
Regresyonun S.H.	28.37448	Akaike info ölçütü		9.619250
Kareler toplamı artışı	15297.12	Schwarz ölçütü		9.718729
Log likelihood	-99.00213	F-istatistiği		1.393103
Durbin-Watson ist.	0.794834	Olasılık(F-ist.)		0.252448

Yapılan analiz sonucu %5 hata payı (%95 güvenle) GSYİH ile kamu sektörü işçi ücreti arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Yani GSYİH'nın endeks değerinde ortaya çıkan ortalama bir birimlik artış reel kamu sektörü işçi ücretinde ortalama 0,19 birimlik artışa neden olmaktadır. Yapılan analiz sonucu ise; GSYİH'daki artış kamu sektörü işçi ücretindeki artışın %6'sını açıklamaktadır.



**Grafik 4.2. Üretim Yoluyla GSYİH Endeksi – Kamu Sektörü İşçi Ücret Endeksi.**

Yukarıda ki grafik 4.2’de de görüldüğü üzere reel GSYİH’nın arttığı kimi dönemlerde kamu sektörü işçi ücretinde de artış görülürken kimi dönem aynı etki yaratılamamıştır. Kriz dönemlerine baktığımızda ise reel kamu sektörü işçi ücret endeksinde de azalışları görmekteyiz. Ancak asgari ücret ve GSYİH ilişkisinden farklı olarak kamu sektörü işçi ücreti uzun yıllar GSYİH endeksinin üzerinde seyretmiş ve kriz dönemlerinde ciddi azalışlar göstermesine rağmen GSYİH artışının çok altında kalmamıştır. Ancak bu durum 2001 krizinden sonra oldukça değişmiş daha sonraki yıllarda kamu sektörü işçi ücret artışları GSYİH endeks artışlarının oldukça altında kalmıştır.

#### 4.2.1.3. GSYİH’nın Özel Sektör İşçi Ücretlerine Etkisi

GSYİH ve özel sektör işçi ücretleri arasındaki ilişkiyi aşağıdaki tablo ve denkleminiz vermektedir. GSYİH’nın özel sektör işçi ücretleri üzerindeki etkisi aşağıdaki tabloda görüldüğü gibi “En Küçük Kareler Yöntemi” ve regresyon analizi ile ele alınmıştır.

Denklemin tahmin edilmiş hali:

$$OZELUCRETEND = 126.0251161 + 0.1056846043 * GSYIHUEND$$

**Tablo 4.3: GSYİH'nin Özel Sektör İşçi Ücretlerine Etkisi**

Bağımlı Değişken: OZELUCRETEND

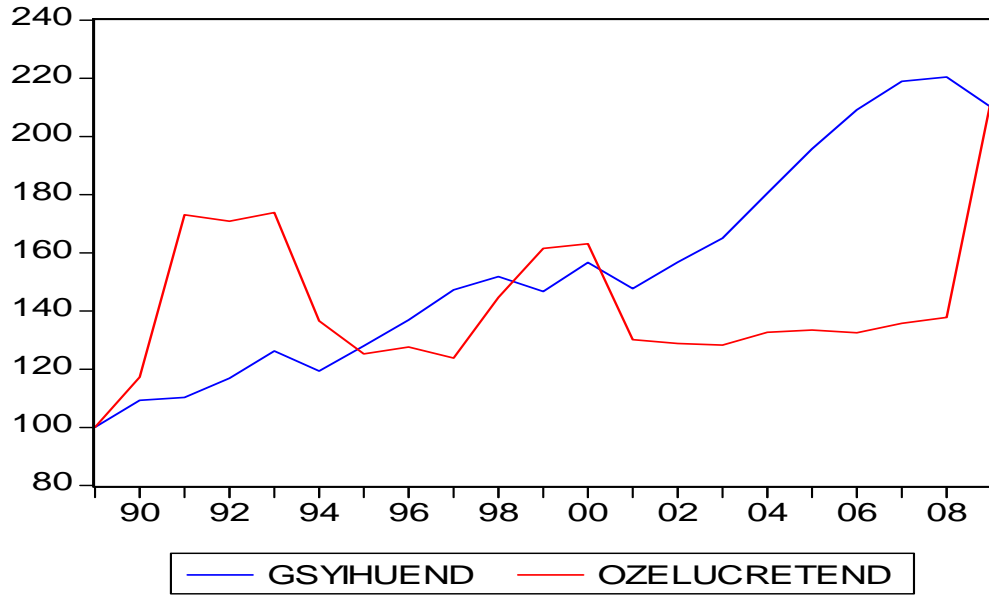
Metod: En Küçük Kareler Yöntemi

Örnekleme (düzeltilmiş): 1989 2009

Dahil Gözlem Sayısı: 21 (Düzenleme sonrası)

Değişken	Katsayı	Standart Hata	t-İstatistiği	Olasılık
C	126.0251	24.09454	5.230443	0.0000
GSYIHUEND	0.105685	0.151291	0.698550	0.4933
R-Kare	0.025040	Ortalama bağımlı var		142.3976
Düzeltilmiş R-kare	-0.026274	S.D. bağımlı var		25.27229
Regresyonun S.H.	25.60214	Akaike info ölçütü		9.413622
Kareler toplamı artışı	12453.92	Schwarz ölçütü		9.513100
Log likelihood	-96.84303	F-istatistiği		0.487972
Durbin-Watson ist.	1.006299	Olasılık(F-ist.)		0.493296

Yapılan analiz sonucu %5 hata payı (%95 güvenle) GSYİH ile özel sektör işçi ücreti arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Yani GSYİH'nin endeks değerinde ortaya çıkan ortalama bir birimlik artış reel özel sektör işçi ücretinde ortalama 0,10 birimlik artışa neden olmaktadır. Yapılan analiz sonucu ise; GSYİH'daki artış özel sektör işçi ücretindeki artışın %2'sini açıklamaktadır.



**Grafik 4.3. Üretim Yoluyla GSYİH Endeksi – Kamu Sektörü İşçi Ücret Endeksi.**

Grafik 4.3'te ve tablo değerlerinde de görüldüğü gibi GSYİH ile kamu sektörü işçi ücretleri arasında bir pozitif ilişki vardır. Ancak ekonomik durumdaki değişmelere verdikleri tepkiler açısından baktığımızda arada ki farklılık açıkça görülmektedir. Örneğin 2001 den sonra GSYİH endeksinde medya gelen ciddi bir artış özel sektör işçi ücret endeksinde çok büyük artışlara neden olmamıştır ya da 90'larda GSYİH'da çok büyük artışlar olmamasına rağmen özel sektör işçi ücretleri oldukça artmıştır.

#### 4.2.1.4. GSYİH'nın Memur Maaşlarına Etkisi

GSYİH ve memur maaşları arasındaki ilişkiyi aşağıdaki tablo ve denkleminiz vermektedir. GSYİH'nın memur maaşları üzerindeki etkisi aşağıdaki tabloda görüldüğü gibi "En Küçük Kareler Yöntemi" ve regresyon analizi ile ele alınmıştır.

Denklemin tahmin edilmiş hali:

$$\text{MEMURUCREEND} = 18.69914012 + 0.792803729 * \text{GSYIHUEND}$$

**Tablo 4.4: GSYİH'nın Memur Maaşlarına Etkisi**

Bağımlı Değişken: MEMURUCREEND

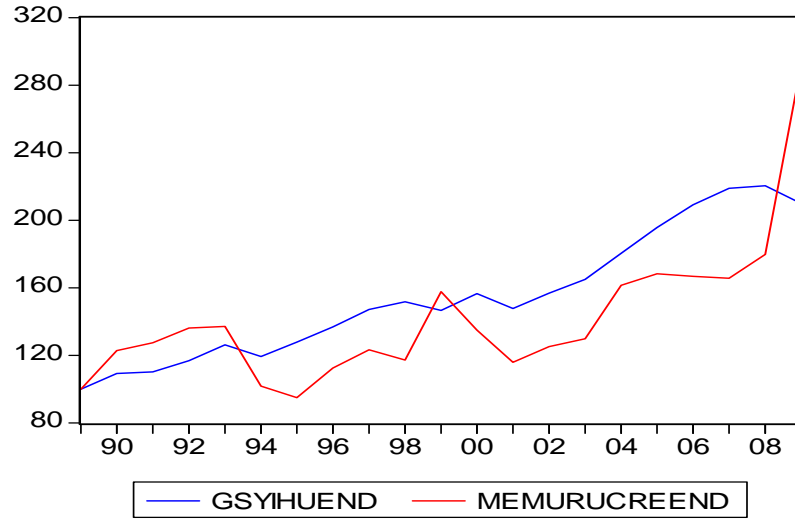
Metod: En Küçük Kareler Yöntemi

Örneklem (düzeltilmiş): 1989 2009

Dahil Gözlem Sayısı: 21 (Düzenleme sonrası)

Değişken	Katsayı	Standart Hata	t-İstatistiği	Olasılık
C	18.69914	28.74907	0.650426	0.5232
GSYIHUEND	0.792804	0.180518	4.391836	0.0003
R-Kare	0.503764	Ortalama bağımlı var		141.5193
Düzeltilmiş R-kare	0.477646	S.D. bağımlı var		42.26677
Regresyonun S.H.	30.54791	Akaike info ölçütü		9.766862
Kareler toplamı artışı	17730.32	Schwarz ölçütü		9.866340
Log likelihood	-100.5521	F-istatistiği		19.28823
Durbin-Watson ist.	1.131447	Olasılık(F-ist.)		0.000313

Yapılan analiz sonucu %5 hata payı (%95 güvenle) GSYİH ile memur maaşı arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Yani GSYİH'nın endeks değerinde ortaya çıkan ortalama bir birimlik artış reel memur maaş endeksinde ortalama 0,79 birimlik artışa neden olmaktadır. Yapılan analiz sonucu ise; GSYİH'daki artış memur maaşındaki artışın %50'sini açıklamaktadır.



**Grafik 4.4. Üretim Yoluyla GSYİH Endeksi – Memur Maaş Endeksi.**

Grafik 4.4'te de görüldüğü gibi diğer ücretlerden farklı olarak memur maaşları neredeyse hiçbir dönem GSYİH endeksinin üzerinde seyretmemiş ya da çok az üzerinde seyretmiştir. Ancak diğer ücret kollarında olduğu gibi memur maaş endeksi de kriz dönemlerinde azalan bir eğilim izlemiştir.

Reel GSYİH endeksi ile ücret endeksleri arasındaki ilişkiye bakıldığında yapılan analizler sonucunda GSYİH'nin endeks değerinde ortaya çıkan ortalama bir birimlik artış en çok reel memur maaşlarında daha sonrasında da asgari ücrette artışa neden olduğu görülmüştür. Özel sektör işçi ücretleri ve kamu sektörü işçi ücretlerinin GSYİH endeksindeki değişimden etkileşimi oldukça azdır. Aynı şekilde GSYİH'daki artış asgari ücretlerdeki artışın %79'unu, reel memur maaşlarındaki artışın %50'sini açıklamaktadır. Buda GSYİH'da ki değişimin asgari ücret ve memur maaşlarındaki değişimi açıklamakta oldukça etkin olduğunu göstermektedir. Türkiye ekonomisinde GSYİH'nin %6 daraldığı 1994 yılı ile %7,5 daraldığı 2001 yılında reel asgari ücret düşüşünün ortaya çıkması analizdeki eğilimi doğrulamaktadır. Hatta asgari ücret GSYİH'nin artan fonksiyonu olarak ortaya çıkmaktadır. Buradan da sosyal devlet uygulamalarının Türkiye'nin GSYİH'nin doğrudan fonksiyonu olduğu ortaya çıkmaktadır. Grafik 4.4'te ise 1993 yılından itibaren memur maaş endeksindeki artışın GSYİH endeksindeki artışın altında seyrettiğini görmekteyiz. Buda devlet politikalarında bu dönemden itibaren değişiklikler yapıldığını ve memur maaşlarının GSYİH ya göre daha az arttığı göstermektedir.



#### 4.2.2. Gayrisafi Yurt İçi Hasılabın İstihdam Üzerindeki Etkisi

İlk olarak gayrisafi yurt içi hasıla ve ücretlerin birbirleri üzerindeki etkilerine baktıktan sonra bu ücretlilerin istihdamı ile GSYİH ilişkisine bakmak gerekmektedir.

##### 4.2.2.1. GSYİH'nın İstihdama Etkisi

GSYİH ve istihdam arasındaki ilişkiyi aşağıdaki tablo ve denklemimiz vermektedir. GSYİH'nın istihdam üzerindeki etkisi aşağıdaki tabloda görüldüğü gibi "En Küçük Kareler Yöntemi" ve regresyon analizi ile ele alınmıştır.

Denklemin tahmin edilmiş hali:

$$\text{ISTIHDAMEND} = 99.11234229 + 0.08881982994 * \text{GSYIHUEND}$$

**Tablo 4.5: GSYİH'nın İstihdama Etkisi**

Bağımlı Değişken: ISTIHDAMEND

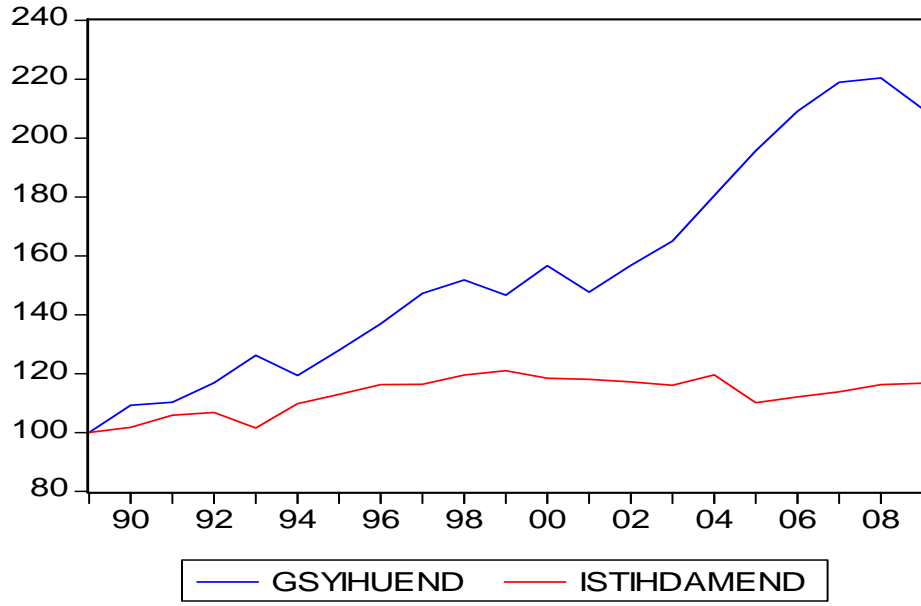
Metod: En Küçük Kareler Yöntemi

Örneklem(düzeltilmiş): 1989 2009

Dahil Gözlem Sayısı: 21 (Düzenleme sonrası)

Değişken	Katsayı	Standart Hata	t-İstatistiği	Olasılık
C	99.11234	5.248264	18.88479	0.0000
GSYIHUEND	0.088820	0.032954	2.695247	0.0143
R-Kare	0.276586	Ortalama bağımlı var		112.8722
Düzeltilmiş R-kare	0.238512	S.D. bağımlı var		6.390601
Regresyonun S.H.	5.576650	Akaike info ölçütü		6.365446
Kareler toplamı artışı	590.8814	Schwarz ölçütü		6.464924
Log likelihood	-64.83718	F-istatistiği		7.264355
Durbin-Watson ist.	0.518866	Olasılık(F-ist.)		0.014335

Yapılan analiz sonucu %5 hata payı (%95 güvenle) GSYİH ile istihdam arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Yani GSYİH'nın endeks değerinde ortaya çıkan ortalama bir birimlik artış istihdam endeksinde ortalama 0,08 birimlik artışa neden olmaktadır. Yapılan analiz sonucu ise; GSYİH'da ki artış istihdamdaki artışın %27'sini açıklamaktadır.



**Grafik 4.5. İstihdam Endeksi – Üretim Yoluyla GSYİH Endeksi.**

Grafik 4.5'te görüldüğü üzere GSYİH endeksi ile istihdam endeksi 90'lı yıllarda daha yakın seyrederken yıllar itibariyle birbirlerinde uzaklaşmıştır. 2004 ve sonrasında ise GSYİH artış göstermesine rağmen istihdamda azalan bir seyir görülmüştür. Buradan da uygulanan istihdam politikalarının değiştiğini ve GSYİH'nin etkinliğinin yıllar itibariyle azaldığı görülmektedir.

#### **4.2.2.2. GSYİH'nin ve Toplam Sabit Sermaye Oluşumunun İstihdama Etkisi**

GSYİH ve toplam sabit sermaye oluşumu ile istihdam arasındaki ilişkiyi aşağıdaki tablo ve denkleminiz vermektedir. GSYİH'nin ve toplam sabit sermaye oluşumunun istihdam üzerindeki etkisi aşağıdaki tabloda görüldüğü gibi "En Küçük Kareler Yöntemi" ve regresyon analizi ile ele alınmıştır.

Denklemin tahmin edilmiş hali:

$$\text{ISTİHDAMEND} = 97.17634085 + 0.1505543033 * \text{GSYİHUEND} - 0.04155410984 * \text{TSSOEND}$$

**Tablo 4.6: GSYİH'nın ve Toplam Sabit Sermaye Oluşumunun İstihdama Etkisi**

Bağımlı Değişken: İSTİHDAMEND

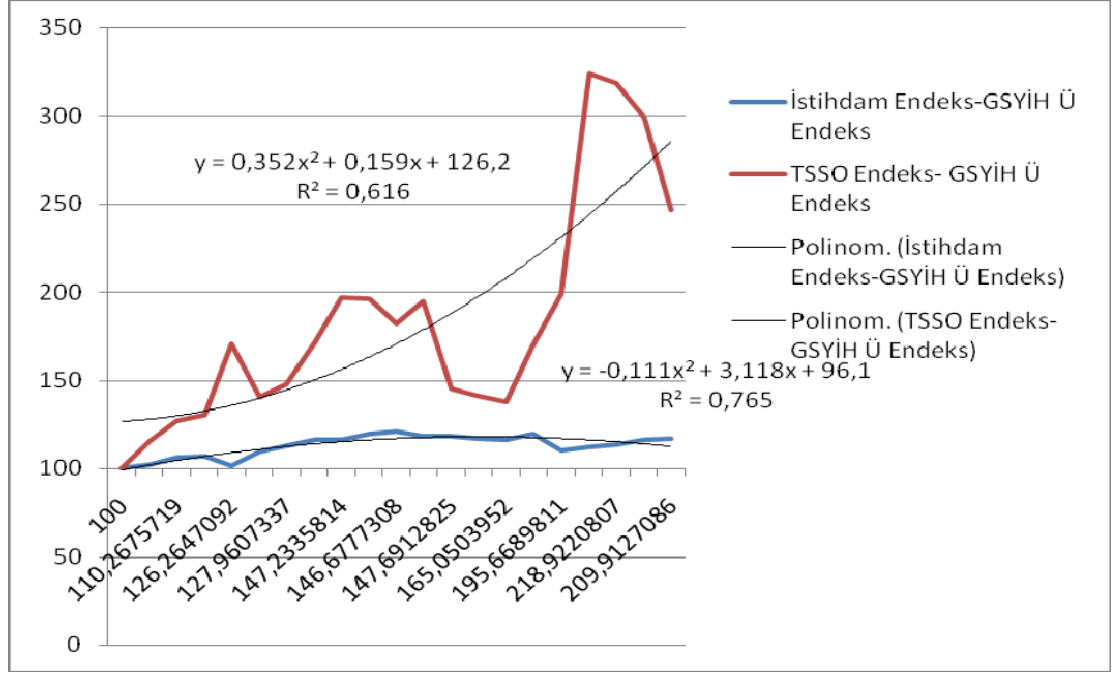
Metod: En Küçük Kareler Yöntemi

Örneklem(düzeltilmiş): 1989 2009

Dahil Gözlem Sayısı: 21 (Düzenleme sonrası)

Değişken	Katsayı	Standart Hata	t-İstatistiği	Olasılık
C	97.17634	5.554887	17.49385	0.0000
GSYIHUEND	0.150554	0.067676	2.224648	0.0391
TSSOEND	-0.041554	0.039816	-1.043642	0.3105
R-Kare	0.317863	Ortalama bağımlı var		112.8722
Düzeltilmiş R-kare	0.242069	S.D. bağımlı var		6.390601
Regresyonun S.H.	5.563607	Akaike info ölçütü		6.401934
Kareler toplamı artışı	557.1670	Schwarz ölçütü		6.551151
Log likelihood	-64.22031	F-istatistiği		4.193821
Durbin-Watson ist.	0.546820	Olasılık(F-ist.)		0.031978

Yapılan analiz sonucu %5 hata payı (%95 güvenle) GSYİH ile istihdam arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Yani GSYİH'nın endeks değerinde ortaya çıkan ortalama bir birimlik artış istihdam endeksinde ortalama 0,15 birimlik artışa neden olmaktadır. Yapılan analiz sonucu ise; GSYİH'da ki artış istihdamdaki artışın %27'sini açıklamaktadır.



**Grafik 4.6. İstihdam Endeksi, Toplam Sabit Sermaye Oluşumu Endeksi – Üretim Yoluyla GSYİH Endeksi.**

Ayrıca toplam sabit sermaye oluşumu ile istihdam arasında negatif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Yani TSSO endeks değerinde ortaya çıkan ortalama bir birimlik artış istihdam endeksinde ortalama 0,04 birimlik azalışa neden olmaktadır. Yapılan analiz sonucu ise; TSSO’da ki artış istihdamdaki azalışın %27’sini açıklamaktadır.

#### 4.2.3. Gayrisafi Yurt İçi Hasılanın Kamu Sektörü Sabit Sermaye Oluşumu Üzerindeki Etkisi

Gayrisafi yurt içi hasıla ve ücret, istihdam ile GSYİH ilişkisinden sonra gayrisafi yurt içi hasılanın kamu sektörü sabit sermaye oluşumu arasındaki ilişkiye bakacağız.

##### 4.2.3.1. GSYİH’nın Kamu Sektörü Sabit Sermaye Oluşumu Üzerindeki Etkisi

GSYİH ve kamu sektörü sabit sermaye oluşumu arasındaki ilişkiyi aşağıdaki tablo ve denkleminiz vermektedir. GSYİH’nın kamu sektörü sabit sermaye oluşumu üzerindeki etkisi aşağıdaki tabloda görüldüğü gibi “En Küçük Kareler Yöntemi” ve regresyon analizi ile ele alınmıştır.

Denklemin tahmin edilmiş hali:

$$KSSOEND = 45.19474594 + 0.5864535907 * GSYIHUEND$$

**Tablo 4.7: GSYİH'nın Kamu Sabit Sermaye Oluşumu Üzerindeki Etkisi**

Bağımlı Değişken: KSSOEND

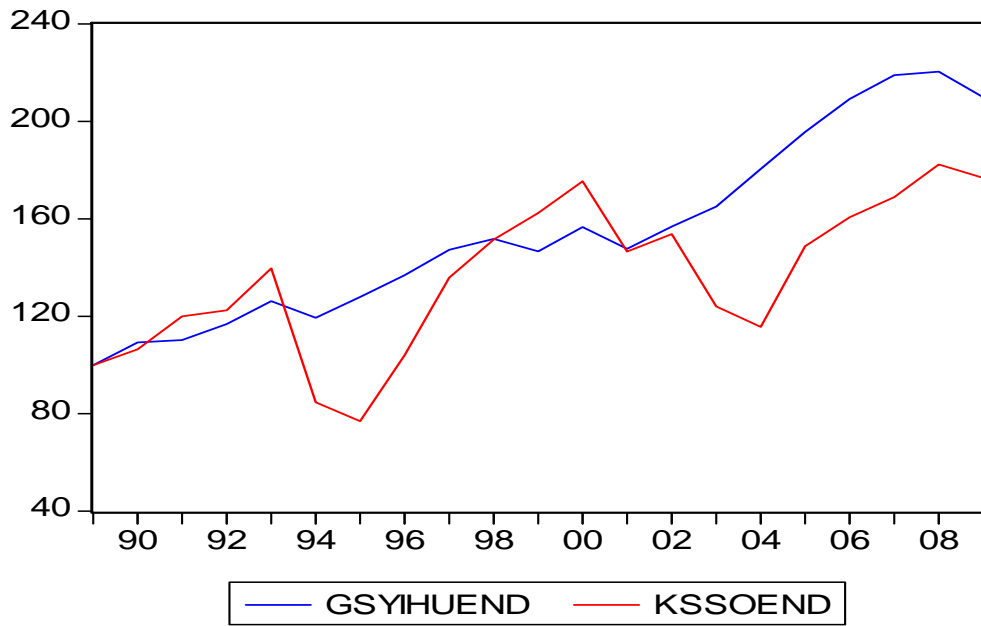
Metod: En Küçük Kareler Yöntemi

Örnekleme (düzeltilmiş): 1989 2009

Dahil Gözlem Sayısı: 21(Düzenleme sonrası)

Değişken	Katsayı	Standart Hata	t-İstatistiği	Olasılık
C	45.19475	20.53086	2.201308	0.0403
GSYIHUEND	0.586454	0.128915	4.549155	0.0002
R-Kare	0.521348	Ortalama bağımlı var		136.0474
Düzeltilmiş R-kare	0.496156	S.D. bağımlı var		30.73383
Regresyonun S.H.	21.81548	Akaike info ölçütü		9.093510
Kareler toplamı artışı	9042.391	Schwarz ölçütü		9.192988
Log likelihood	-93.48185	F-istatistiği		20.69481
Durbin-Watson ist.	0.822596	Olasılık(F-ist.)		0.000219

Yapılan analiz sonucu %5 hata payı (%95 güvenle) GSYİH ile kamu sektörü sabit sermaye oluşumu arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Yani GSYİH'nın endeks değerinde ortaya çıkan ortalama bir birimlik artış kamu sektörü sabit sermaye oluşum endeksinde ortalama 0,58 birimlik artışa neden olmaktadır. Yapılan analiz sonucu ise; GSYİH'daki artış kamu sektörü sabit sermaye oluşumundaki artışın %52'sini açıklamaktadır



**Grafik 4.7. Kamu Sektörü Sabit Sermaye Oluşumu Endeksi – Üretim Yoluyla GSYİH Endeksi.**

Grafik 4.7’de görüldüğü gibi kamu sektörü sabit sermaye oluşumu endeksi ve GSYİH endeksi arasında 2004 yılına kadar bir paralellik görülmesine de bu yıldan itibaren daha fazla paralellik göstermektedir.

#### 4.2.3.2. Kamu Sektörü Sabit Sermaye Oluşumunun GSYİH Üzerindeki Etkisi

Kamu sektörü sabit sermaye oluşumu ve GSYİH arasındaki ilişkiyi aşağıdaki tablo ve denkleminiz vermektedir. Kamu sektörü sabit sermaye oluşumunun GSYİH üzerindeki etkisi aşağıdaki tabloda görüldüğü gibi “En Küçük Kareler Yöntemi” ve regresyon analizi ile ele alınmıştır.

Denklemin tahmin edilmiş hali:

$$GSYIHUEND = 33.97472426 + 0.8889842901 * KSSOEND$$

**Tablo 4.8: Kamu Sabit Sermaye Oluşumunun GSYİH Üzerindeki Etkisi**

Bağımlı Değişken: GSYIHUEND

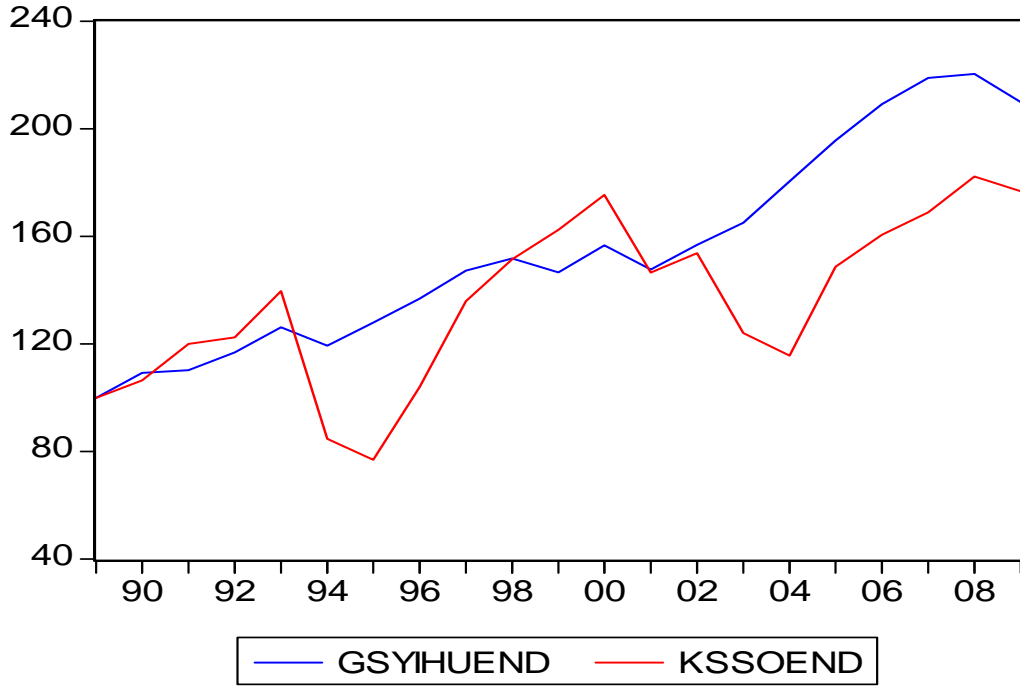
Metod: En Küçük Kareler Yöntemi

Örnekleme(düzeltilmiş): 1989 2009

Dahil Gözlem Sayısı: 21 (Düzenleme sonrası)

Değişken	Katsayı	Standart Hata	t-İstatistiği	Olasılık
C	33.97472	27.22445	1.247949	0.2272
KSSOEND	0.888984	0.195417	4.549155	0.0002
R-Kare	0.521348	Ortalama bağımlı var		154.9187
Düzeltilmiş R-kare	0.496156	S.D. bağımlı var		37.83964
Regresyonun S.H.	26.85932	Akaike info ölçütü		9.509496
Kareler toplamı artışı	13707.04	Schwarz ölçütü		9.608974
Log likelihood	-97.84971	F-istatistiği		20.69481
Durbin-Watson ist.	0.395132	Olasılık(F-ist.)		0.000219

Yapılan analiz sonucu %5 hata payı (%95 güvenle) kamu sektörü sabit sermaye oluşumu ile GSYİH arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Yani kamu sektörü sabit sermaye oluşumu endeksi değerinde ortaya çıkan ortalama bir birimlik artış GSYİH endeksinde ortalama 0,88 birimlik artışa neden olmaktadır. Yapılan analiz sonucu ise; kamu sektörü sabit sermaye oluşumundaki artış GSYİH'da ki artışın %52'sini açıklamaktadır.



**Grafik 4.8. Üretim Yoluyla GSYİH Endeksi - Kamu Sektörü Sabit Sermaye Oluşumu Endeksi.**

Grafik 4.8’de görüldüğü gibi GSYİH endeksi ve kamu sektörü sabit sermaye oluşumu endeksi arasında Grafik 4.7’de de olduğu gibi 2004 yılına kadar bir paralellik görülme de bu yıldan itibaren daha fazla paralellik göstermektedir. Kamu sektörü sabit sermaye oluşumu endeksi genelde GSYİH endeksinin altında seyretmiştir.

#### 4.2.3.3. Kümülatif Kamu Sabit Sermaye Oluşumunun GSYİH Üzerindeki Etkisi

Kümülatif kamu sektörü sabit sermaye oluşumu ve GSYİH endeksi arasındaki ilişkiyi aşağıdaki tablo ve denkleminiz vermektedir. Kümülatif kamu sektörü sabit sermaye oluşumunun GSYİH üzerindeki etkisi aşağıdaki tabloda görüldüğü gibi “En Küçük Kareler Yöntemi” ve regresyon analizi ile ele alınmıştır.

Denklemin tahmin edilmiş hali:

$$GSYIHUEND = 95.99102051 + 0.0002483501886 * KSSOKUM$$



**Tablo 4.9: Kümülatif Kamu Sabit Sermaye Oluşumunun GSYİH Üzerindeki Etkisi**

Bağımlı Değişken:: GSYIHUEND

Metod: En Küçük Kareler Yöntemi

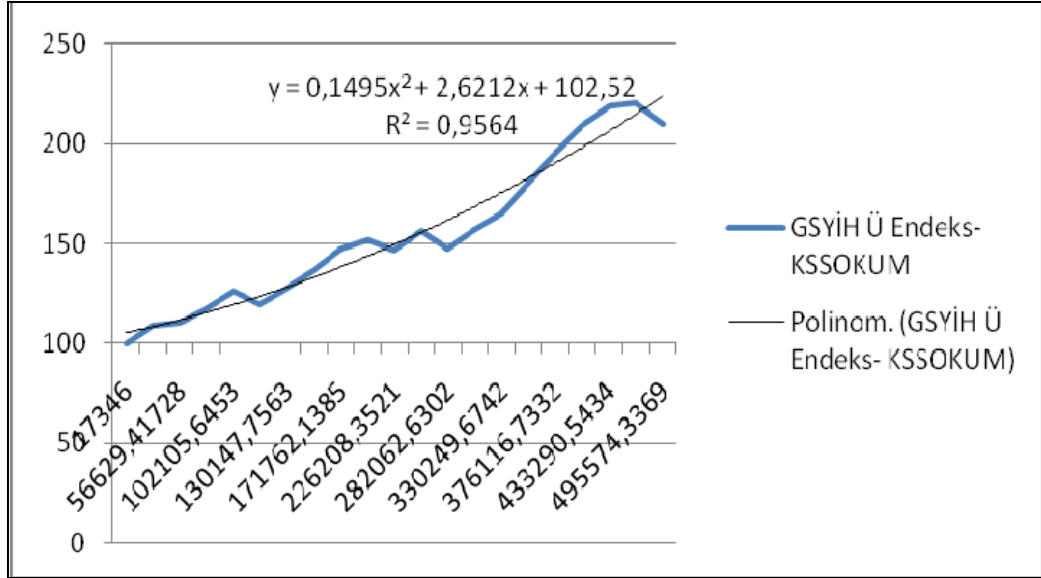
Örnekleme(düzeltilmiş): 1989 2009

Dahil Gözlem Sayısı: 21 (Düzenleme sonrası)

Değişken	Katsayı	Standart Hata	t-İstatistiği	Olasılık
C	95.99102	3.871134	24.79662	0.0000
KSSOKUM	0.000248	1.39E-05	17.82077	0.0000
R-Kare	0.943550	Ortalama bağımlı var		154.9187
Düzeltilmiş R-kare	0.940579	S.D. bağımlı var		37.83964
Regresyonun S.H.	9.223970	Akaike info ölçütü		7.371881
Kareler toplamı artışı	1616.551	Schwarz ölçütü		7.471359
Log likelihood	-75.40475	F-istatistiği		317.5798
Durbin-Watson ist.	0.765174	Olasılık(F-ist.)		0.000000

Yapılan analiz sonucu %5 hata payı (%95 güvenle) kümülatif kamu sektörü sabit sermaye oluşumu ile GSYİH arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Yani kümülatif kamu sektörü sabit sermaye değerinde ortaya çıkan ortalama bir birimlik artış GSYİH endeksinde ortalama 0,0002 birimlik artışa neden olmaktadır. Yapılan analiz sonucu ise; kümülatif kamu sektörü sabit sermayedeki artış GSYİH’da ki artışın %94 ünü açıklamaktadır.

**KSSOKUM – GSYİH Ü END**



**Grafik 4.9. Kamu Sektörü Sabit Sermaye Oluşumu Endeksi - Üretim Yoluyla GSYİH Endeksi.**

Yapılan analizlerimiz sonucunda GSYİH’da ortaya çıkan bir birimlik artışın kamu sektörü sabit sermaye oluşumu endeksinde 0,58 lik bir artışa neden olurken kamu sektörü sabit sermaye oluşumu endeksinde ortaya çıkan bir birimlik artış GSYİH’da 0,88 birimlik artışa neden olduğunu görmekteyiz. Ancak değişkenlerden herhangi birindeki artışın diğerindeki artışı ne derece açıkladığına bakıldığında her ikisinin de %52sini açıklayabildiği görülmektedir. Kamu sektörü sabit sermaye oluşumuna kümülatif olarak baktığımızda ise kümülatif kamu sektörü sabit sermaye değerinde ortaya çıkan ortalama bir birimlik artışın GSYİH endeksinde ortalama 0,0002 birimlik artışa neden olduğunu ve kümülatif kamu sektörü sabit sermayedeki artışın GSYİH’da ki artışın %94 ünü açıklamakta olduğunu görmekteyiz.

#### 4.2. 4. Ücretlerin ve İstihdamın Birbirleri Üzerindeki Etkisi

İşgücü için oldukça önemli iki kriter olan ücret ve istihdamın birbirleri üzerindeki etkisini görmek uygulanan ücret politikalarının analizinde önemli bir yer tutmaktadır.

#### 4.2.4.1. İstihdamın Asgari Ücrete Etkisi

İstihdam ve asgari ücret arasındaki ilişkiyi aşağıdaki tablo ve denklemimiz vermektedir. İstihdamın asgari ücret üzerindeki etkisi aşağıdaki tabloda görüldüğü gibi “En Küçük Kareler Yöntemi” ve regresyon analizi ile ele alınmıştır.

Denklemin tahmin edilmiş hali

$$\text{ASGARIUCRETEND} = -85.93941035 + 2.099735012 \cdot \text{ISTIHDAMEND}$$

**Tablo 4.10: İstihdamın Asgari Ücrete Etkisi**

Bağımlı Değişken: ASGARIUCRETEND

Metod: En Küçük Kareler Yöntemi

Örnekleme(düzeltilmiş): 1989 2009

Dahil Gözlem Sayısı: 21 (Düzenleme sonrası)

Değişken	Katsayı	Standart Hata	t-İstatistiği	Olasılık
C	-85.93941	118.1093	-0.727626	0.4762
ISTIHDAMEND	2.099735	1.046558	2.006325	0.0601
R-Kare	0.182760	Ortalama bağımlı var		150.6536
Düzeltilmiş R-kare	0.137357	S.D. bağımlı var		31.88831
Regresyonun S.H.	29.61740	Akaike info ölçütü		9.709241
Kareler toplamı artışı	15789.43	Schwarz ölçütü		9.808814
Log likelihood	-95.09241	F-istatistiği		4.025342
Durbin-Watson ist.	0.547210	Olasılık(F-ist.)		0.060086

Yapılan analiz sonucu %5 hata payı (%95 güvenle) istihdam ile asgari ücret arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Yani istihdam endeks değerinde ortaya çıkan ortalama bir birimlik artış asgari ücret endeksinde ortalama 2.09 birimlik artışa neden olmaktadır. Yapılan analiz sonucu ise; istihdamdaki artış asgari ücretteki artışın %18'sini açıklamaktadır.

#### 4.2.4.2. Asgari Ücretin İstihdama Etkisi

Asgari ücret ve istihdam arasındaki ilişkiyi aşağıdaki tablo ve denklemimiz vermektedir. Asgari ücretin istihdam üzerindeki etkisi aşağıdaki tabloda görüldüğü gibi “En Küçük Kareler Yöntemi” ve regresyon analizi ile ele alınmıştır.

Denklemin tahmin edilmiş hali:

$$\text{ISTIHDAMEND} = 99.56474577 + 0.0870393488 * \text{ASGARIUCRETEND}$$

**Tablo 4.11: Asgari Ücretin İstihdama Etkisi**

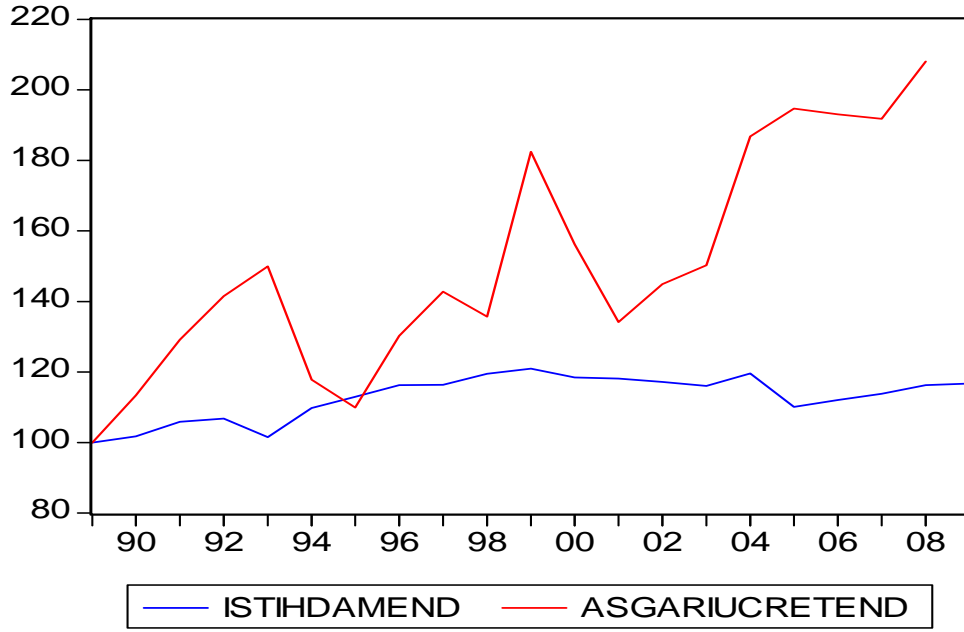
Metod: En Küçük Kareler Yöntemi

Örneklem(düzeltilmiş): 1989 2008

Dahil Gözlem Sayısı: 20(0Düzenleme sonrası)

Değişken	Katsayı	Standart Hata	t-İstatistiği	Olasılık
C	99.56475	6.673362	14.91973	0.0000
ASGARIUCRETEND	0.087039	0.043382	2.006325	0.0601
R-Kare	0.182760	Ortalama bağımlı var		112.6775
Düzeltilmiş R-kare	0.137357	S.D. bağımlı var		6.492426
Regresyonun S.H.	6.030072	Akaike info ölçütü		6.526034
Kareler toplamı artışı	654.5118	Schwarz ölçütü		6.625608
Log likelihood	-63.26034	F-istatistiği		4.025342
Durbin-Watson ist.	0.499145	Olasılık(F-ist.)		0.060086

Yapılan analiz sonucu %5 hata payı (%95 güvenle) asgari ücret endeksi ile istihdam endeksi arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Yani asgari ücret endeksi değerinde ortaya çıkan ortalama bir birimlik artış istihdam endeksinde ortalama 0,08 birimlik artışa neden olmaktadır. Yapılan analiz sonucu ise; asgari ücret endeksindeki artış istihdam’da ki artışın %18ini açıklamaktadır.



**Grafik 4.10. Asgari Ücret Endeksi - İstihdam Endeksi.**

Grafik 10'da asgari ücret endeksinde özellikle kriz dönemlerinde ciddi azalmalar söz konusu iken istihdam endeksinin asgari ücret endeksinde göre daha durağan olduğunu ve çok fazla dalgalanmaların olmadığını görmekteyiz.

#### 4.2.4.3. İstihdamın Kamu Sektörü İşçi Ücretlerine Etkisi

İstihdam ve kamu sektörü işçi ücretlerine arasındaki ilişkiyi aşağıdaki tablo ve denklemimiz vermektedir. İstihdamın kamu sektörü işçi ücretleri üzerindeki etkisi aşağıdaki tabloda görüldüğü gibi “En Küçük Kareler Yöntemi” ve regresyon analizi ile ele alınmıştır.

Denklemin tahmin edilmiş hali:

$$\text{KAMUUCRETEND} = 34.79772394 + 1.173552504 \cdot \text{ISTİHDAMEND}$$

**Tablo 4.12: İstihdamın Kamu Sektörü İşçi Ücretlerine Etkisi**

Bağımlı Değişken: KAMUUCRETEND

Metod: En Küçük Kareler Yöntemi

Örnekleme(düzeltilmiş): 1989 2009

Dahil Gözlem Sayısı: 21 (Düzenleme sonrası)

Değişken	Katsayı	Standart Hata	t-İstatistiği	Olasılık
C	34.79772	112.2208	0.310083	0.7599
ISTIHDAMEND	1.173553	0.992714	1.182165	0.2517
R-Kare	0.068514	Ortalama bağımlı var		167.2592
Düzeltilmiş R-kare	0.019488	S.D. bağımlı var		28.65198
Regresyonun S.H.	28.37142	Akaike info ölçütü		9.619034
Kareler toplamı artışı	15293.81	Schwarz ölçütü		9.718512
Log likelihood	-98.99986	F-istatistiği		1.397515
Durbin-Watson ist.	0.824901	Olasılık(F-ist.)		0.251724

Yapılan analiz sonucu %5 hata payı (%95 güvenle) istihdam ile kamu sektörü işçi ücretleri arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Yani istihdam endeksi değerinde ortaya çıkan ortalama bir birimlik artış kamu sektörü işçi ücretleri endeksinde ortalama 1,17 birimlik artışa neden olmaktadır. Yapılan analiz sonucu ise; istihdam endeksindeki artış kamu sektörü işçi ücretlerinde ki artışın %6'sını açıklamaktadır.

#### 4.2.4.4. Kamu Sektörü İşçi Ücretlerinin İstihdama Etkisi

Kamu sektörü işçi ücretleri ve istihdam arasındaki ilişkiyi aşağıdaki tablo ve denkleminiz vermektedir. Kamu sektörü işçi ücretlerinin istihdam üzerindeki etkisi aşağıdaki tabloda görüldüğü gibi “En Küçük Kareler Yöntemi” ve regresyon analizi ile ele alınmıştır.

Denklemin tahmin edilmiş hali:

$$ISTIHDAMEND = 103.1073213 + 0.05838169529 * KAMUUCRETEND$$

**Tablo 4.13: Kamu Sektörü İşçi Ücretlerinin İstihdama Etkisi**

Bağımlı Değişken: İSTİHDAMEND

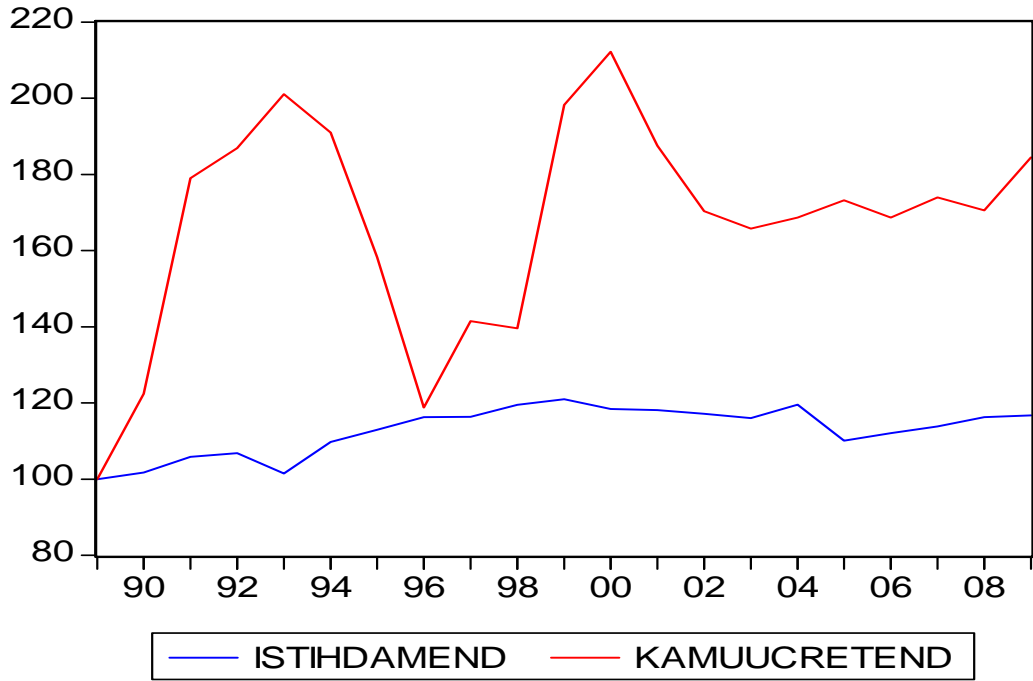
Metod: En Küçük Kareler Yöntemi

Örnekleme(düzeltilmiş): 1989 2009

Dahil Gözlem Sayısı: 21 (Düzenleme sonrası)

Değişken	Katsayı	Standart Hata	t-İstatistiği	Olasılık
C	103.1073	8.374788	12.31163	0.0000
KAMUUCRETEND	0.058382	0.049385	1.182165	0.2517
R-Kare	0.068514	Ortalama bağımlı var		112.8722
Düzeltilmiş R-kare	0.019488	S.D. bağımlı var		6.390601
Regresyonun S.H.	6.328024	Akaike info ölçütü		6.618246
Kareler toplamı artışı	760.8338	Schwarz ölçütü		6.717724
Log likelihood	-67.49158	F-istatistiği		1.397515
Durbin-Watson ist.	0.426273	Olasılık(F-ist.)		0.251724

Yapılan analiz sonucu %5 hata payı (%95 güvenle) kamu sektörü işçi ücretleri ile istihdam arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Yani kamu sektörü işçi ücreti endeksi değerinde ortaya çıkan ortalama bir birimlik artış istihdam endeksinde ortalama 0,05 birimlik artışa neden olmaktadır. Yapılan analiz sonucu ise; kamu sektörü işçi ücretleri endeksindeki artış istihdamda ki artışın %6sını açıklamaktadır.



**Grafik 4.11. Kamu Sektörü İşçi Ücret Endeksi - İstihdam Endeksi.**

Grafik 11 de görüldüğü gibi kamu sektörü işçi ücretleri endeksi her yıl istihdam endeksinden daha yüksek düzeyde olmuştur. 1994 ve 2001 krizlerinde kamu sektörü işçi ücretleri en büyük düşüşü yaşamasına rağmen istihdam endeksinde bu etkileri çok fazla görmemekteyiz.

#### 4.2.4.5. Memur Maaşlarının İstihdama Etkisi

Memur maaşları ve istihdam arasındaki ilişkiyi aşağıdaki tablo ve denkleminiz vermektedir. Memur maaşlarının istihdam üzerindeki etkisi aşağıdaki tabloda görüldüğü gibi “En Küçük Kareler Yöntemi” ve regresyon analizi ile ele alınmıştır.

Denklemin tahmin edilmiş hali:

$$\text{ISTIHDAMEND} = 107.516325 + 0.03784552057 * \text{MEMURUCREEND}$$



**Tablo 4.14: Memur Maaşlarının İstihdama Etkisi**

Bağımlı Değişken: İSTİHDAMEND

Metod: En Küçük Kareler Yöntemi

Örneklem(düzeltilmiş): 1989 2009

Dahil Gözlem Sayısı: 21 (Düzenleme sonrası)

Değişken	Katsayı	Standart Hata	t-İstatistiği	Olasılık
C	107.5163	4.950362	21.71888	0.0000
MEMURUCREEND	0.037846	0.033583	1.126934	0.2738
R-Kare	0.062653	Ortalama bağımlı var		112.8722
Düzeltilmiş R-kare	0.013319	S.D. bağımlı var		6.390601
Regresyonun S.H.	6.347900	Akaike info ölçütü		6.624518
Kareler toplamı artışı	765.6208	Schwarz ölçütü		6.723996
Log likelihood	-67.55744	F-istatistiği		1.269980
Durbin-Watson ist.	0.391045	Olasılık(F-ist.)		0.273802

Yapılan analiz sonucu %5 hata payı (%95 güvenle) memur maaşları ile istihdam arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Yani memur maaş endeksi değerinde ortaya çıkan ortalama bir birimlik artış istihdam endeksinde ortalama 0,03 birimlik artışa neden olmaktadır. Yapılan analiz sonucu ise; memur maaş endeksindeki artış istihdamda ki artışın %6sını açıklamaktadır.

#### 4.2.4.6. İstihdamın Memur Maaşlarına Etkisi

İstihdam ve memur maaşları arasındaki ilişkiyi aşağıdaki tablo ve denkleminiz vermektedir. İstihdamın memur maaşları üzerindeki etkisi aşağıdaki tabloda görüldüğü gibi “En Küçük Kareler Yöntemi” ve regresyon analizi ile ele alınmıştır.

Denklemin tahmin edilmiş hali:

$$\text{MEMURUCREEND} = -45.34067396 + 1.655500191 * \text{İSTİHDAMEND}$$

**Tablo 4.15: İstihdamın Memur Maaşlarına Etkisi**

Bağımlı Değişken: MEMURUCREEND

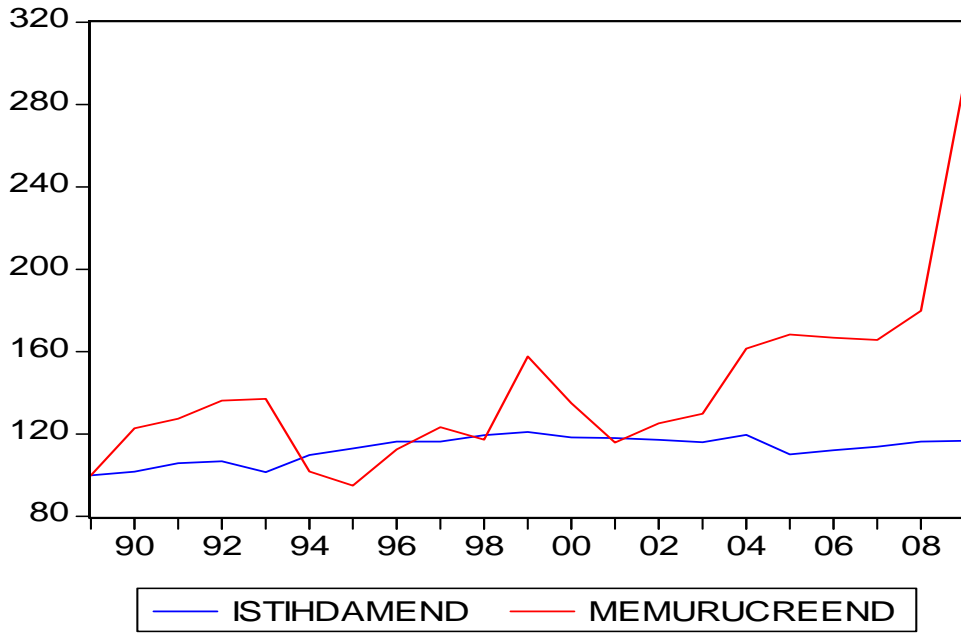
Metod: En Küçük Kareler Yöntemi

Örneklem(düzeltilmiş): 1989 2009

Dahil Gözlem Sayısı: 21 (Düzenleme sonrası)

Değişken	Katsayı	Standart Hata	t-İstatistiği	Olasılık
C	-45.34067	166.0656	-0.273029	0.7878
ISTIHDAMEND	1.655500	1.469030	1.126934	0.2738
R-Kare	0.062653	Ortalama bağımlı var		141.5193
Düzeltilmiş R-kare	0.013319	S.D. bağımlı var		42.26677
Regresyonun S.H.	41.98435	Akaike info ölçütü		10.40286
Kareler toplamı artışı	33491.03	Schwarz ölçütü		10.50234
Log likelihood	-107.2301	F-istatistiği		1.269980
Durbin-Watson ist.	0.584339	Olasılık(F-ist.)		0.273802

Yapılan analiz sonucu %5 hata payı (%95 güvenle) istihdam ile memur maaşları arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Yani istihdam endeksi değerinde ortaya çıkan ortalama bir birimlik artış memur maaşları endeksinde ortalama 1,65 birimlik artışa neden olmaktadır. Yapılan analiz sonucu ise; istihdam endeksindeki artış memur maaşlarında ki artışın %6sını açıklamaktadır.



**Grafik 4.12. İstihdam Endeksi - Memur Maaş endeksi.**

Grafik 12 de gördüğümüz istihdam ve memur maaşları ilişkisine göre memur maaşları çoğu yıllar istihdam ile yakın değişimler gösterebilir. 2001 krizinden sonra ciddi farklılıklar ortaya çıkmıştır. Memur maaş endeksi değerinde ortaya çıkan ortalama bir birimlik artış istihdam endeksinde ortalama 0,03 birimlik artışa neden olurken istihdam endeksi değerinde ortaya çıkan ortalama bir birimlik artış ise memur maaş endeksinde ortalama 1,65 birimlik artışa neden olmaktadır. Buradan istihdamdaki artışın ücretlerde yarattığı olumlu etkinin ücret artışlarının istihdam artışında yarattığı olumlu etkiye göre daha fazla olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu durum çoğu zaman diğer ücretler içinde geçerlidir.

#### 4.2.4.7. Özel Sektör İşçi Ücretlerinin İstihdama Etkisi

Özel sektör işçi ücretleri ve istihdam arasındaki ilişkiyi aşağıdaki tablo ve denkleminiz vermektedir. Özel sektör işçi ücretleri endeksinin istihdam üzerindeki etkisi aşağıdaki tabloda görüldüğü gibi “En Küçük Kareler Yöntemi” ve regresyon analizi ile ele alınmıştır.

Denklemin tahmin edilmiş hali:

$$\text{ISTİHDAMEND} = 109.3107397 + 0.02501063659 * \text{OZELUCRETEND}$$

**Tablo 4.16: Özel Sektör İşçi Ücretlerinin İstihdama Etkisi**

Bağımlı Değişken: İSTİHDAMEND

Metod: En Küçük Kareler Yöntemi

Örnekleme(düzeltilmiş): 1989 2009

Dahil Gözlem Sayısı: 21 (Düzenleme sonrası)

Değişken	Katsayı	Standart Hata	t-İstatistiği	Olasılık
C	109.3107	8.342699	13.10256	0.0000
OZELUCRETEND	0.025011	0.057728	0.433251	0.6697
R-Kare	0.009783	Ortalama bağımlı var		112.8722
Düzeltilmiş R-kare	-0.042334	S.D. bağımlı var		6.390601
Regresyonun S.H.	6.524469	Akaike info ölçütü		6.679389
Kareler toplamı artışı	808.8053	Schwarz ölçütü		6.778867
Log likelihood	-68.13358	F-istatistiği		0.187706
Durbin-Watson ist.	0.345571	Olasılık(F-ist.)		0.669711

Yapılan analiz sonucu %5 hata payı (%95 güvenle) özel sektör işçi ücretleri ile istihdam arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Yani özel sektör işçi ücretleri endeksi değerinde ortaya çıkan ortalama bir birimlik artış istihdam endeksinde ortalama 0,02 birimlik artışa neden olmaktadır. Yapılan analiz sonucu ise; özel sektör işçi ücret endeksindeki artış istihdamda ki artışın %0,9unu açıklamaktadır.

#### 4.2.4.8. İstihdamın Özel Sektör İşçi Ücretlerine Etkisi

İstihdam ve özel sektör işçi ücretleri arasındaki ilişkiyi aşağıdaki tablo ve denkleminiz vermektedir. İstihdamın özel sektör işçi ücretleri üzerindeki etkisi aşağıdaki tabloda görüldüğü gibi “En Küçük Kareler Yöntemi” ve regresyon analizi ile ele alınmıştır.

Denklemin tahmin edilmiş hali:

$$OZELUCRETEND = 98.24897826 + 0.3911384883 * İSTİHDAMEND$$

**Tablo 4.17: İstihdamın Özel Sektör İşçi Ücretlerine Etkisi**

Bağımlı Değişken: OZELUCRETEND

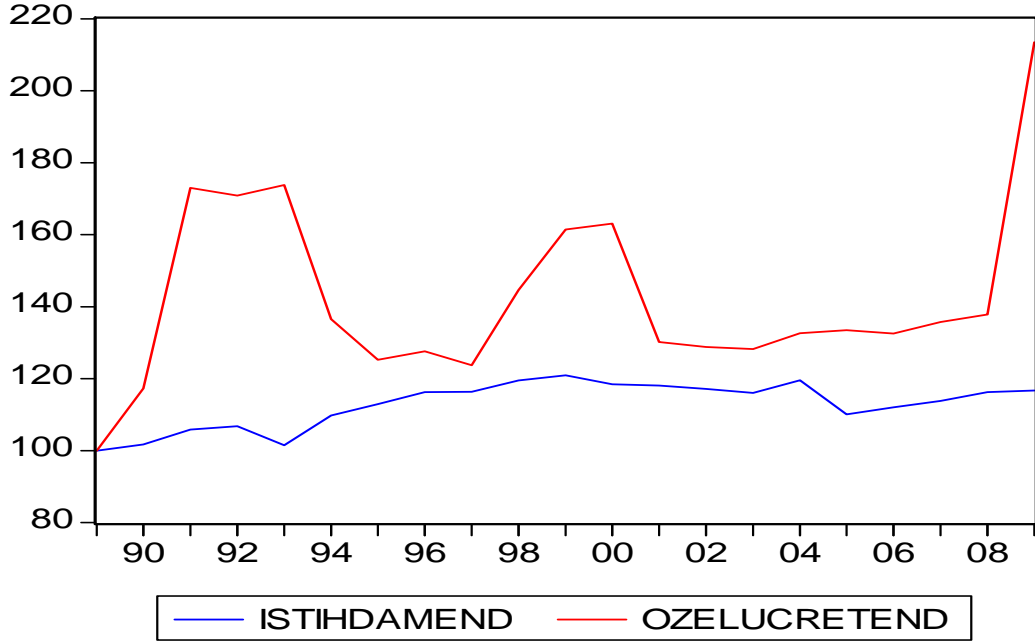
Metod: En Küçük Kareler Yöntemi

Örneklem(düzeltilmiş): 1989 2009

Dahil Gözlem Sayısı: 21 (Düzenleme sonrası)

Değişken	Katsayı	Standart Hata	t-İstatistiği	Olasılık
C	98.24898	102.0564	0.962693	0.3478
ISTIHDAMEND	0.391138	0.902800	0.433251	0.6697
R-Kare	0.009783	Ortalama bağımlı var		142.3976
Düzeltilmiş R-kare	-0.042334	S.D. bağımlı var		25.27229
Regresyonun S.H.	25.80169	Akaike info ölçütü		9.429150
Kareler toplamı artışı	12648.81	Schwarz ölçütü		9.528628
Log likelihood	-97.00607	F-istatistiği		0.187706
Durbin-Watson ist.	0.988871	Olasılık(F-ist.)		0.669711

Yapılan analiz sonucu %5 hata payı (%95 güvenle) istihdam ile özel sektör işçi ücretleri arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Yani istihdam endeksi değerinde ortaya çıkan ortalama bir birimlik artış özel sektör işçi ücretleri endeksinde ortalama 0,39 birimlik artışa neden olmaktadır. Yapılan analiz sonucu ise; istihdam endeksindeki artış özel sektör işçi ücretleri endeksinde ki artışın %0,9'unu açıklamaktadır.



**Grafik 4.13. Özel Sektör İşçi Ücret Endeksi - İstihdam Endeksi.**

Grafik 4.13’de de görüldüğü gibi özel sektör işçi ücret endeksi her dönem istihdam endeksinin üzerinde seyretmiştir. Özel sektör işçi ücretlerinde ciddi artışların olduğu 1990-1993 yıllarına bakıldığında istihdamda önemli bir artışın olmadığı hatta özel sektör işçi ücret endeksinin arttığı 1992 yılında istihdam endeksinde bir azalma olmuştur. Dikkat çekici bir nokta ise özel sektör işçi ücretlerinin kriz dönemlerinden daha önceki dönemlerde azalmaya başlaması ve krizin olduğu yıllarda diğer ücretli çalışan gruplara göre endekste daha az azalmaların olmasıdır.

#### 4.2.4.9. Özel Sektör İşçi Ücretlerinin Özel Sektör İstihdamına Etkisi

Özel sektör işçi ücretleri ve özel sektör istihdam endeksi arasındaki ilişkiyi aşağıdaki tablo ve denklemimiz vermektedir. Özel sektör işçi ücretleri endeksinin özel sektör istihdam endeksi üzerindeki etkisi aşağıdaki tabloda görüldüğü gibi “En Küçük Kareler Yöntemi” ve regresyon analizi ile ele alınmıştır.

Denklemin tahmin edilmiş hali:

$$\text{ÖZELİSTEND}=94,74829+0,067753*\text{ÖZELUCRETEND}$$

**Tablo 4.18: Özel Sektör İşçi Ücretlerinin Özel Sektör İstihdamına Etkisi**

Bağımlı Değişken: OZELISTEND

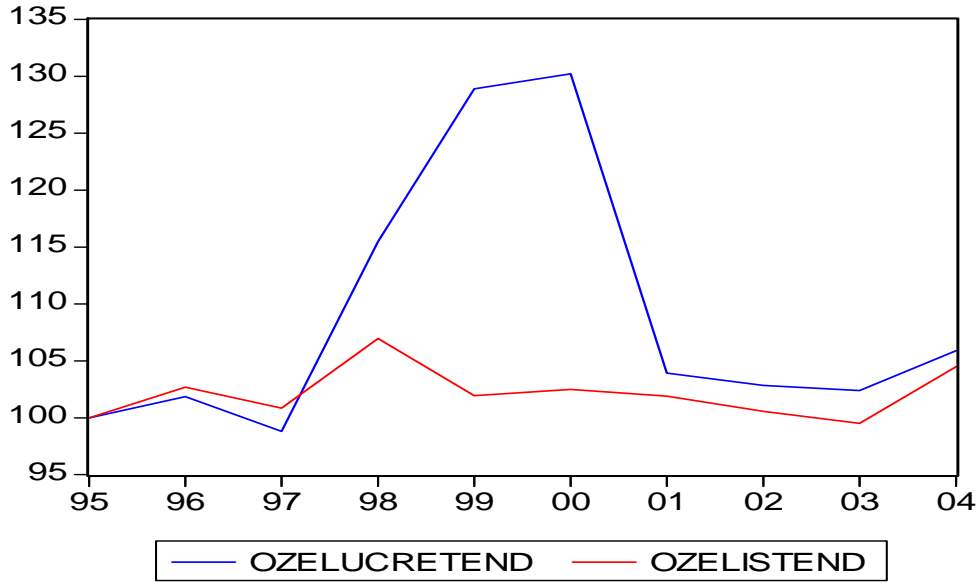
Metod: En Küçük Kareler Yöntemi

Örneklem(düzeltilmiş): 1995 2004

Dahil Gözlem Sayısı: 10 (Düzenleme sonrası)

Değişken	Katsayı	Standart Hata	t-İstatistiği	Olasılık
C	94.74829	6.890592	13.75038	0.0000
OZELUCRETEND	0.067753	0.062872	1.077633	0.3126
R-Kare	0.126761	Ortalama bağımlı var		102.1354
Düzeltilmiş R-kare	0.017606	S.D. bağımlı var		2.234469
Regresyonun S.H.	2.214712	Akaike info ölçütü		4.604978
Kareler toplamı artığı	39.23959	Schwarz ölçütü		4.665495
Log likelihood	-21.02489	F-istatistiği		1.161294
Durbin-Watson ist.	2.451633	Olasılık(F-ist.)		0.312616

Yapılan analiz sonucu %5 hata payı (%95 güvenle) özel sektör işçi ücretleri ile özel sektör istihdam endeksi arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Yani özel sektör işçi ücretleri endeksi değerinde ortaya çıkan ortalama bir birimlik artış özel sektör istihdam endeksi ortalama 0,06 birimlik artışa neden olmaktadır. Yapılan analiz sonucu ise; özel sektör işçi ücretleri endeksindeki artış özel sektör istihdam endeksinde ki artışın %12'sini açıklamaktadır.



**Grafik 4.14. Özel Sektör İstihdam Endeksi – Özel Sektör İşçi Ücret Endeksi.**

Grafik 4.14’de özel sektör istihdam endeksi ile özel sektör işçi ücretleri arasındaki ilişkiye baktığımızda 1997’den sonra özel sektör istihdam düzeyinin altına düşmediği ve kimi zaman çok üzerinde kimi zamansa biraz üzerinde seyrettiği görülmektedir.

#### 4.2.4.10. Kamu Sektör İşçi Ücretlerinin Kamu Sektörü İstihdamına Etkisi

Kamu sektörü işçi ücretleri ve kamu sektörü istihdam endeksi arasındaki ilişkiyi aşağıdaki tablo ve denklemimiz vermektedir. Kamu sektörü işçi ücretleri endeksinin kamu sektörü istihdam endeksi üzerindeki etkisi aşağıdaki tabloda görüldüğü gibi “En Küçük Kareler Yöntemi” ve regresyon analizi ile ele alınmıştır.

Denklemin tahmin edilmiş hali:

$$\text{KAMUISTEND} = 95.85657243 + 0.1019304879 * \text{KAMUUCRETEND}$$



**Tablo 4.19: Kamu Sektör İşçi Ücretlerinin Kamu Sektörü İstihdamına Etkisi**

Bağımlı Değişken: KAMUISTEND

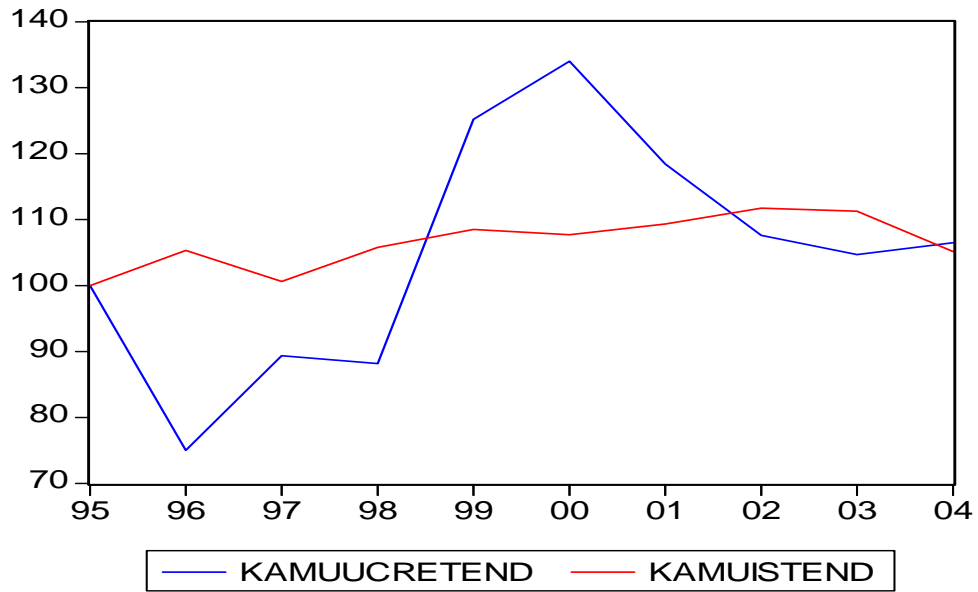
Metod: En Küçük Kareler Yöntemi

Örneklem(düzeltilmiş): 1995 2004

Dahil Gözlem Sayısı: 10 (Düzenleme sonrası)

Değişken	Katsayı	Standart Hata	t-İstatistiği	Olasılık
C	95.85657	7.465026	12.84076	0.0000
KAMUUCRETEND	0.101930	0.070240	1.451166	0.1848
R-Kare	0.208382	Ortalama bağımlı var		106.5501
Düzeltilmiş R-kare	0.109430	S.D. bağımlı var		4.001703
Regresyonun S.H.	3.776409	Akaike info ölçütü		5.672280
Kareler toplamı artışı	114.0901	Schwarz ölçütü		5.732797
Log likelihood	-26.36140	F-istatistiği		2.105884
Durbin-Watson ist.	1.708266	Olasılık(F-ist.)		0.184789

Yapılan analiz sonucu %5 hata payı (%95 güvenle) kamu sektörü işçi ücretleri ile kamu sektörü istihdam endeksi arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Yani kamu sektörü işçi ücretleri endeksi değerinde ortaya çıkan ortalama bir birimlik artış kamu sektörü istihdam endeksi ortalama 0,10 birimlik artışa neden olmaktadır. Yapılan analiz sonucu ise; kamu sektörü işçi ücretleri endeksindeki artış kamu sektörü istihdam endeksinde ki artışın %20 'sini açıklamaktadır.



**Grafik 4.15. Kamu Sektör İşçi Ücret Endeksi - Kamu Sektör İstihdam Endeksi.**

Grafik 4.15'e baktığımızda kamu sektörü işçi ücretleri ile kamu sektörü istihdamı arasındaki ilişki de kimi dönem kamu sektörü istihdam endeks değerleri kamu sektörü işçi ücretlerinin üzerinde seyrederken kimi dönem altında seyretmiştir.

Sonuç olarak baktığımızda en fazla kamu sektörü işçi ücretleri endeksindeki artış kamu sektörü istihdam endeksinde ki artışın %20 'sini açıklamaktadır. Daha sonrasında ise istihdam endeksindeki artış asgari ücret endeksindeki artışın % 18'ini açıklamaktadır. Ayrıca, en fazla istihdamdaki bir birimlik artış memur maaşı endeksinde ortalama 1.65 birimlik artışa neden olmaktadır. Benzer bir durum ise yine istihdam endeksinde meydana gelen bir birimlik artış kamu sektörü işçi endeksinde ortalama 1.17 birimlik artışa neden olmasında görülmektedir. Buradan istihdamda ki bir birimlik artış en fazla kamu sektöründe çalışan memur maaşları ve işçi ücretlerinde artışa neden olduğu görülmektedir.

#### **4.2. 5. Memur Maaşları ile Kamu Sektörü Sabit Sermaye Oluşumu Arasındaki İlişki**

Ülkemizde istihdamın büyük bir parçasını oluşturan memurların maaşları ile kamu sektörü sabit sermaye oluşumu arasındaki ilişkiyi görmek uygulanan ücret ve maaş politikaları hakkında bize fikir verecektir.

#### 4.2.5.1. Kamu Sektörü Sabit Sermaye Oluşumunun Memur Maaşına Etkisi

Kamu sektörü sabit sermaye oluşumu endeksi ve memur maaş endeksi arasındaki ilişkiyi aşağıdaki tablo ve denkleminiz vermektedir. Kamu sektörü sabit sermaye oluşumu endeksinin memur maaşları endeksi üzerindeki etkisi aşağıdaki tabloda görüldüğü gibi “En Küçük Kareler Yöntemi” ve regresyon analizi ile ele alınmıştır.

Denklemin tahmin edilmiş hali:

$$\text{MEMURUCREEND} = 21.3456509 + 0.883321818 * \text{KSSOEND}$$

**Tablo 4.20: Kamu Sektörü Sabit Sermaye Oluşumunun Memur Maaşına Etkisi**

Bağımlı Değişken: MEMURUCREEND

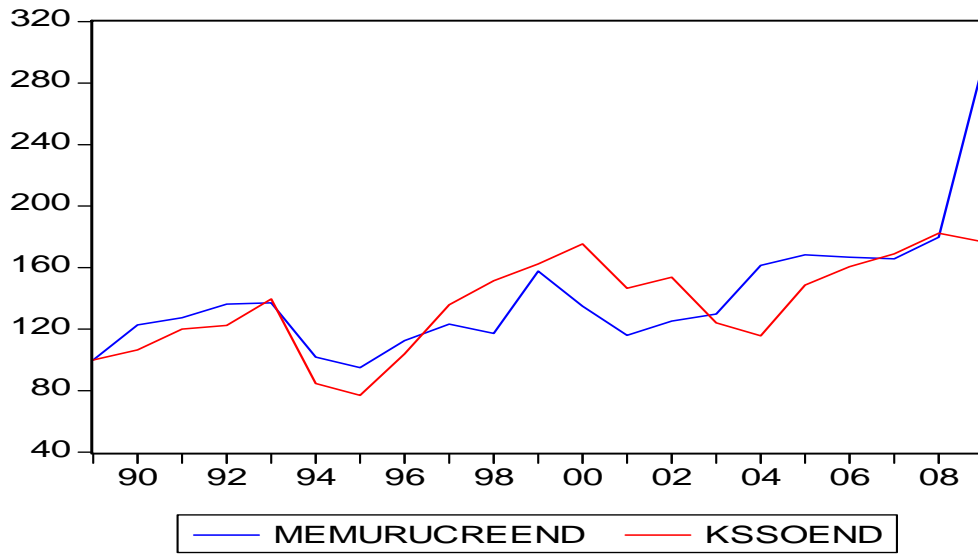
Metod: En Küçük Kareler Yöntemi

Örneklem (düzeltilmiş): 1989 2009

Dahil Gözlem Sayısı: 21 (Düzenleme sonrası)

Değişken	Katsayı	Standart Hata	t-İstatistiği	Olasılık
C	21.34565	33.68899	0.633609	0.5339
KSSOEND	0.883322	0.241820	3.652807	0.0017
R-Kare	0.412547	Ortalama bağımlı var		141.5193
Düzeltilmiş R-kare	0.381628	S.D. bağımlı var		42.26677
Regresyonun S.H.	33.23716	Akaike info ölçütü		9.935607
Kareler toplamı artışı	20989.47	Schwarz ölçütü		10.03509
Log likelihood	-102.3239	F-istatistiği		13.34300
Durbin-Watson ist.	0.984978	Olasılık(F-ist.)		0.001692

Yapılan analiz sonucu %5 hata payı (%95 güvenle) kamu sektörü sabit sermaye oluşumu endeksi ile memur maaş endeksi arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Yani kamu sektörü sabit sermaye oluşumu endeksi değerinde ortaya çıkan ortalama bir birimlik artış memur maaş endeksinde ortalama 0,88 birimlik artışa neden olmaktadır. Yapılan analiz sonucu ise; kamu sektörü sabit sermaye oluşumu endeksindeki artış memur maaş endeksinde ki artışın %41 'ini açıklamaktadır.



**Grafik 4.16. Kamu Sektörü Sabit Sermaye Oluşumu Endeksi – Memur Maaş Endeksi.**

Grafik 4.16’da görüldüğü gibi memur maaş endeksi kimi zaman kamu sektörü sabit sermaye oluşumu endeksinin üzerinde kimi zamansa altında seyretmek üzere kamu sektörü sabit sermaye oluşumu endeksi ile bir paralellik göstermiştir.

#### **4.2.5.2. Kamu Sektörü Sabit Sermaye Oluşumunun Kamu Sektörü İşçi Ücretine Etkisi**

Kamu sektörü sabit sermaye oluşumu endeksi ve kamu sektörü işçi ücretleri endeksi arasındaki ilişkiyi aşağıdaki tablo ve denkleminiz vermektedir. Kamu sektörü sabit sermaye oluşumu endeksinin kamu sektörü işçi ücretleri endeksi üzerindeki etkisi aşağıdaki tabloda görüldüğü gibi “En Küçük Kareler Yöntemi” ve regresyon analizi ile ele alınmıştır.

Denklemin tahmin edilmiş hali:

$$KAMUUCRETEND = 105.8690384 + 0.483187278 * KSSOEND$$

**Tablo 4.21: Kamu Sektörü Sabit Sermaye Oluşumunun Kamu Sektörü İşçi Ücretine Etkisi**

Bağımlı Değişken: KAMUUCRETEND

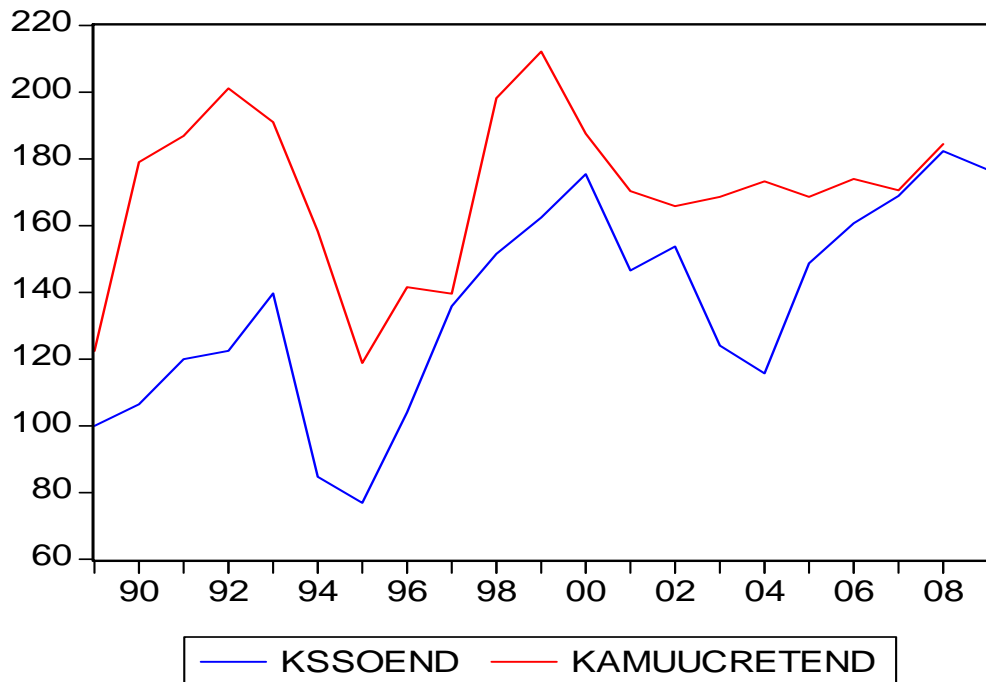
Metod: En Küçük Kareler Yöntemi

Örnekleme(düzeltilmiş): 1989 2008

Dahil Gözlem Sayısı: 20 (Düzenleme sonrası)

Değişken	Katsayı	Standart Hata	t-İstatistiği	Olasılık
C	105.8690	21.61293	4.898412	0.0001
KSSOEND	0.483187	0.157558	3.066735	0.0066
R-Kare	0.343182	Ortalama bağımlı var		170.6221
Düzeltilmiş R-kare	0.306692	S.D. bağımlı var		24.78193
Regresyonun S.H.	20.63469	Akaike info ölçütü		8.986464
Kareler toplamı artışı	7664.230	Schwarz ölçütü		9.086037
Log likelihood	-87.86464	F-istatistiği		9.404865
Durbin-Watson ist.	1.265465	Olasılık(F-ist.)		0.006645

Yapılan analiz sonucu %5 hata payı (%95 güvenle) kamu sektörü sabit sermaye oluşumu endeksi ile kamu sektörü işçi ücretleri endeksi arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Yani kamu sektörü sabit sermaye oluşumu endeksi değerinde ortaya çıkan ortalama bir birimlik artış kamu sektörü işçi ücretleri endeksinde ortalama 0,48 birimlik artışa neden olmaktadır. Yapılan analiz sonucu ise; kamu sektörü sabit sermaye oluşumu endeksindeki artış kamu sektörü işçi ücretleri endeksinde ki artışın %34 'ünü açıklamaktadır.



**Grafik 4.17. Kamu Sektörü Sabit Sermaye Oluşumu Endeksi – Kamu Sektörü İşçi Ücret Endeksi.**

Grafik 4.17’de de görüldüğü gibi kamu sektörü işçi ücretleri endeksi kamu sektörü sabit sermaye oluşumu endeksinin her zaman üzerinde gerçekleşmiştir.

Kamu sektörü sabit sermaye oluşumu endeksi değerinde ortaya çıkan ortalama bir birimlik artış memur maaş endeksinde ortalama 0,88 birimlik artışa neden olurken kamu sektörü işçi ücretleri endeksinde ortalama 0,48 birimlik artışa neden olmaktadır. Yapılan iki analiz sonucuna göre kamu sektörü sabit sermaye oluşumu endeksindeki artış memur maaş endeksinde ki artışın %41 ’ini açıklarken kamu sektörü işçi ücretleri endeksinde ki artışın ise %34 ’ünü açıklamaktadır. Bu nedenle kamu sektörü sabit sermaye oluşumunda meydana gelen bir değişimin memur maaşlarını kamu sektörü işçi ücretlerine göre daha fazla etkilediğini söyleyebiliriz.

#### 4.2. 6. Verimlilik ile Sabit Sermaye Oluşumu Arasındaki İlişki

Sabit sermaye oluşumunun ücretler üzerindeki etkisine baktıktan sonra verimlilik ile olan ilişkisine bakmak gerekmektedir.

#### 4.2.6.1. Toplam Sabit Sermaye Oluşumunun Verimliliğe Etkisi

Toplam sabit sermaye oluşumu endeksi ve verimlilik endeksi arasındaki ilişkiyi aşağıdaki tablo ve denklemimiz vermektedir. Toplam sabit sermaye oluşumunun verimlilik üzerindeki etkisi aşağıdaki tabloda görüldüğü gibi “En Küçük Kareler Yöntemi” ve regresyon analizi ile ele alınmıştır.

Denklemin tahmin edilmiş hali:

$$\text{VERIMLILIKEND} = 68.99524442 + 0.7196315069 * \text{TSSOEND}$$

**Tablo 4.22: Toplam Sabit Sermaye Oluşumunun Verimliliğe Etkisi**

Bağımlı Değişken: VERIMLILIKEND

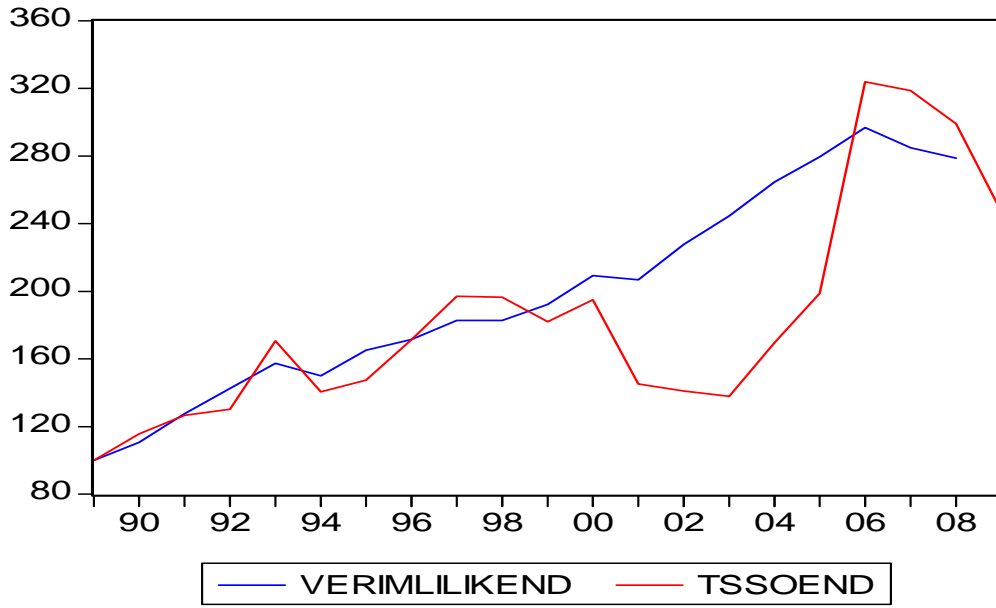
Metod: En Küçük Kareler Yöntemi

Örneklem (düzeltilmiş): 1989 2008

Dahil Gözlem Sayısı: 20 (Düzenleme sonrası)

Değişken	Katsayı	Standart Hata	t-İstatistiği	Olasılık
C	68.99524	27.36527	2.521270	0.0213
TSSOEND	0.719632	0.143297	5.021953	0.0001
R-Kare	0.583526	Ortalama bağımlı var		198.8147
Düzeltilmiş R-kare	0.560389	S.D. bağımlı var		60.56052
Regresyonun S.H.	40.15355	Akaike info ölçütü		10.31794
Kareler toplamı artışı	29021.53	Schwarz ölçütü		10.41751
Log likelihood	-101.1794	F-istatistiği		25.22002
Durbin-Watson ist.	0.306135	Olasılık(F-ist.)		0.000089

Yapılan analiz sonucu %5 hata payı (%95 güvenle) toplam sabit sermaye oluşumu endeksi ile verimlilik endeksi arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Yani toplam sabit sermaye oluşumu endeks değerinde ortaya çıkan ortalama bir birimlik artış verimlilik endeksinde ortalama 0,71 birimlik artışa neden olmaktadır. Yapılan analiz sonucu ise; toplam sabit sermaye oluşumu endeksindeki artış verimlilik endeksinde ki artışın %58 'ini açıklamaktadır.



**Grafik 4.18. Toplam Sabit Sermaye Oluşumu Endeksi – Verimlilik Endeksi.**

Grafik 4.18'e baktığımızda toplam sabit sermaye oluşumu endeksinde ciddi dalgalanmaların olduğu dönemlerde dahi verimlilik endeksinde bir artışın olduğunu söyleyebiliriz. Ayrıca toplam sabit sermaye oluşumu endeksinin azalma dönemlerinin kriz öncesi dönemler olduğuda görülmektedir.

#### 4.2.6.2. Verimliliğin Toplam Sabit Sermaye Oluşumuna Etkisi

Verimlilik endeksi ve toplam sabit sermaye oluşumu endeksi arasındaki ilişkiyi aşağıdaki tablo ve denkleminiz vermektedir. Verimliliğin toplam sabit sermaye oluşumu üzerindeki etkisi aşağıdaki tabloda görüldüğü gibi “En Küçük Kareler Yöntemi” ve regresyon analizi ile ele alınmıştır.

Denklemin tahmin edilmiş hali:

$$TSSOEND = 19.18461528 + 0.8108682044 * VERIMLILIKEND$$



**Tablo 4.23: Verimliliğin Toplam Sabit Sermaye Oluşumuna Etkisi**

Bağımlı Değişken: TSSOEND

Metod: En Küçük Kareler Yöntemi

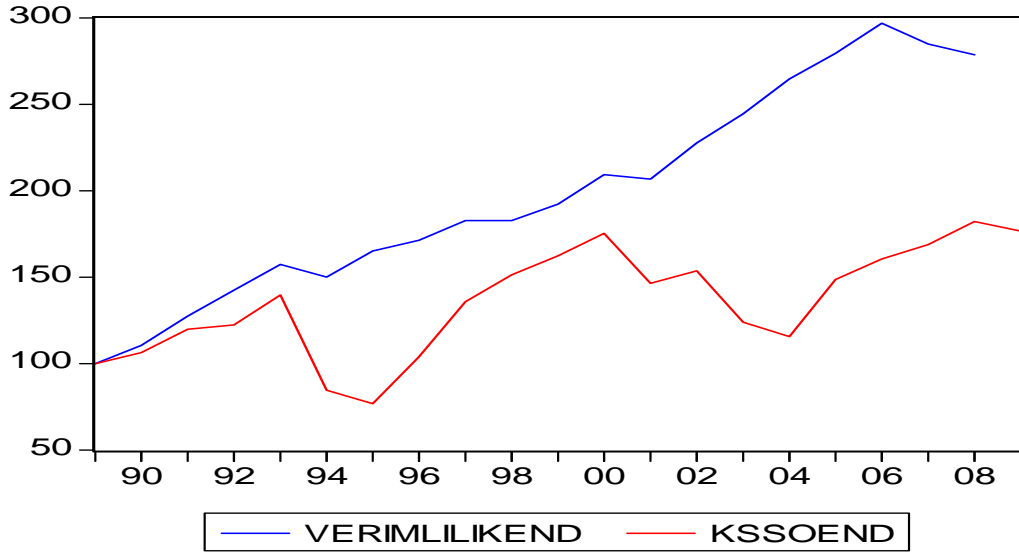
Örnekleme (düzeltilmiş): 1989 2008

Dahil Gözlem Sayısı: 20 (Düzenleme sonrası)

Değişken	Katsayı	Standart Hata	t-İstatistiği	Olasılık
C	19.18462	33.48650	0.572906	0.5738
VERIMLILIKEND	0.810868	0.161465	5.021953	0.0001
R-Kare	0.583526	Ortalama bağımlı var		180.3971
Düzeltilmiş R-kare	0.560389	S.D. bağımlı var		64.28500
Regresyonun S.H.	42.62300	Akaike info ölçütü		10.43730
Kareler toplamı artışı	32700.96	Schwarz ölçütü		10.53688
Log likelihood	-102.3730	F-istatistiği		25.22002
Durbin-Watson ist.	0.574162	Olasılık(F-ist.)		0.000089

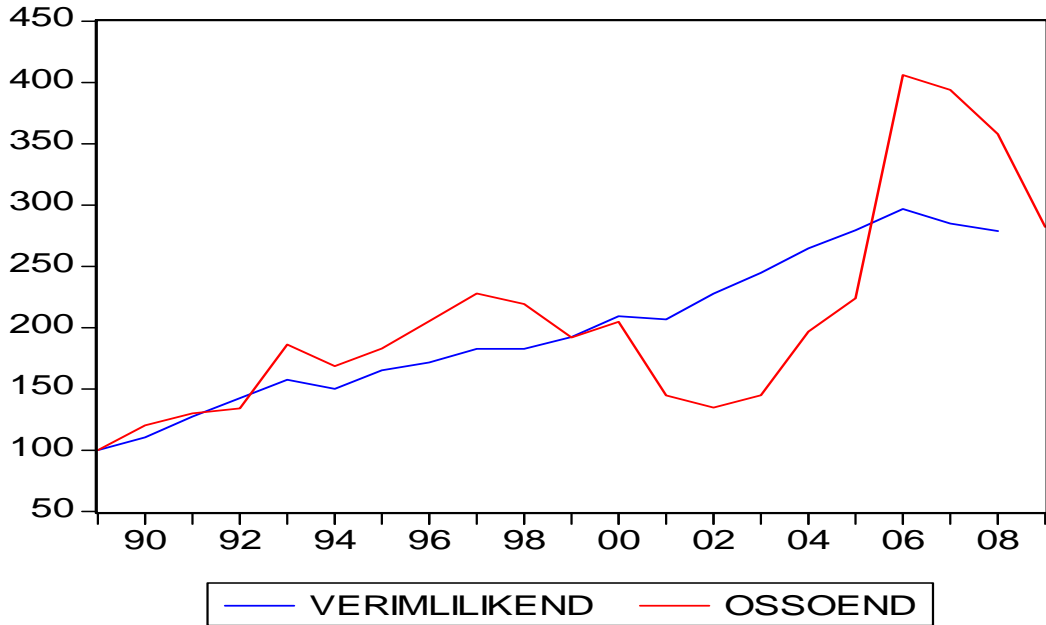
Yapılan analiz sonucu %5 hata payı (%95 güvenle) verimlilik endeksi ile toplam sabit sermaye oluşumu endeksi arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Yani verimlilik endeks değerinde ortaya çıkan ortalama bir birimlik toplam sabit sermaye oluşumu endeksinde ortalama 0,81 birimlik artışa neden olmaktadır. Yapılan analiz sonucu ise; verimlilik endeksindeki artış toplam sabit sermaye oluşumu endeksinde ki artışın %58 'ini açıklamaktadır.

Verimlilik endeksindeki artışın toplam sabit sermaye oluşumu endeksindeki artışı açıklama gücü ile toplam sabit sermaye oluşumu endeksindeki artışın verimlilik endeksindeki artışı açıklama oranı aynı yani %58'dir. Ancak verimlilik endeksinde meydana gelen bir birimlik artış toplam sabit sermaye oluşumu endeksinde 0,81 birimlik artışa neden olurken toplam sabit sermaye oluşumu endeksinde meydana gelen bir birimlik artış verimlilik endeksinde ortalama 0,71 birimlik artışa neden olmaktadır. Bu durum da verimlilik endeksindeki bir artış toplam sabit sermaye oluşumdaki bir birimlik artışa göre daha fazla artışa neden olmaktadır.



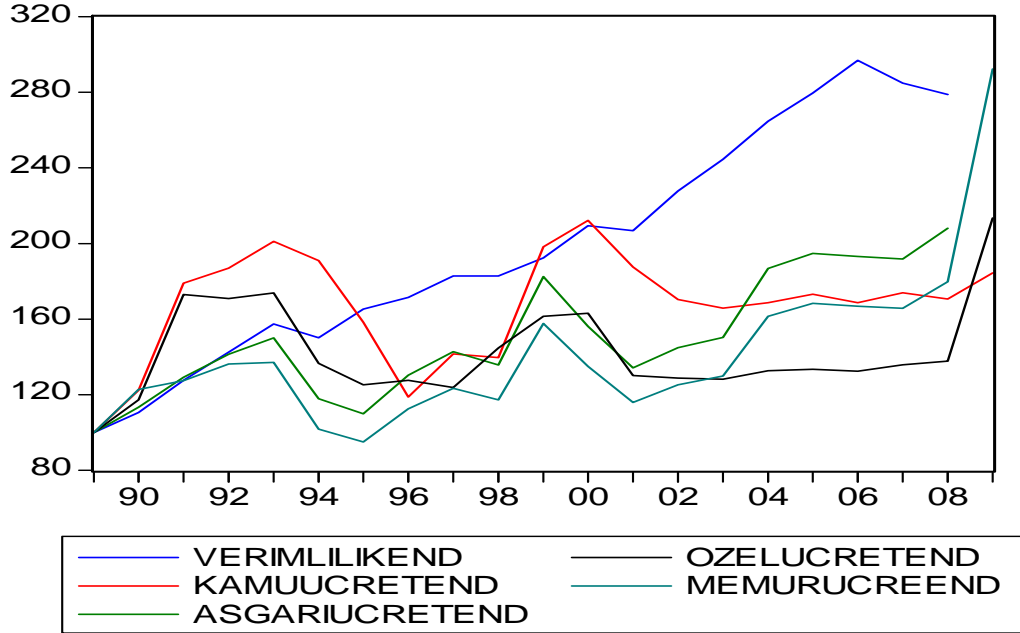
**Grafik 4.19. Kamu Sektörü Sabit Sermaye Oluşumu Endeksi – Verimlilik Endeksi.**

Ayrıca verimlilik endeksi ile kamu sektörü sabit sermaye oluşumu arasındaki ilişkiye bakacak olursak kamu sektörü sabit sermaye oluşumu endeksinin her zaman verimlilik endeksinin altında seyrettiği ve dalgalanma dönemlerinde verimlilik endeksinin daha istikrarlı olduğu görülmektedir.



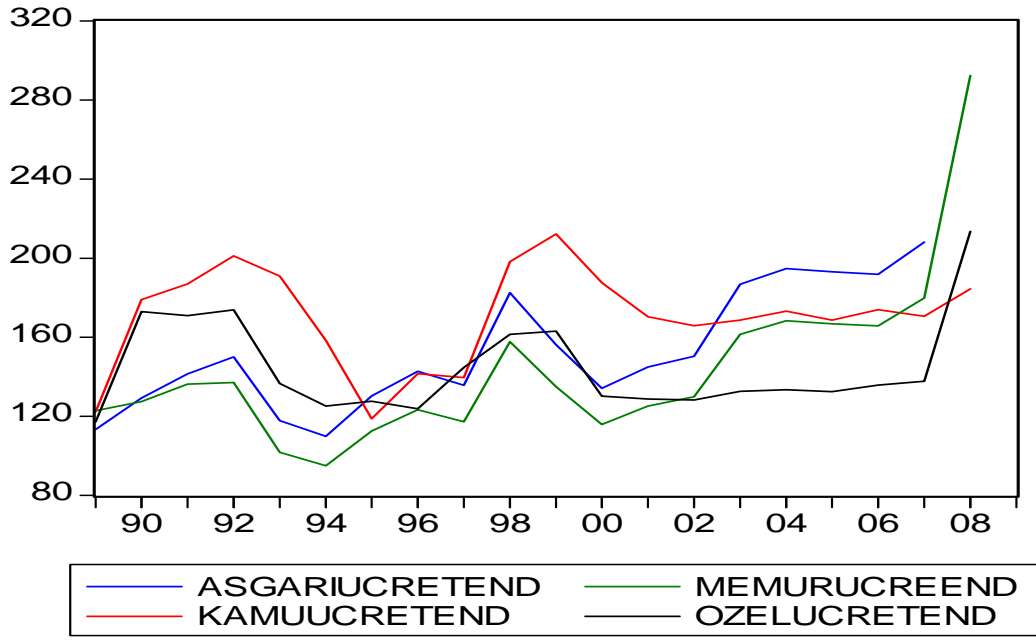
**Grafik 4.20. Özel Sektör Sabit Sermaye Oluşumu Endeksi – Verimlilik Endeksi.**

Özel sektör sabit sermaye oluşu endeksi ile verimlilik endeksi arasındaki ilişkiye baktığımızda özel sektör sabit sermaye oluşumu endeksinin verimlilik endeksi ile paralellik göstermediği görülmektedir.



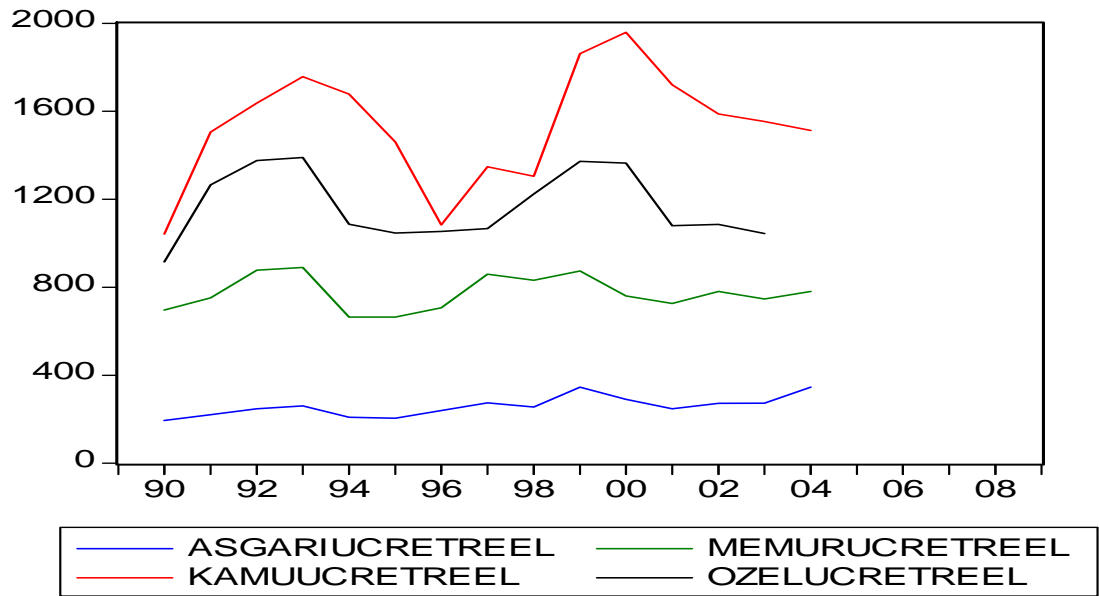
**Grafik 4.21. Verimlilik Endeksi - Özel Sektör İşçi Ücret Endeksi, Kamu Sektörü İşçi Ücreti Endeksi, Asgari Ücret Endeksi, Memur Maaş Endeksi.**

Verimlilik endeksi ile tüm ücret endekslerinin birlikte olduğu Grafik 4.21'e baktığımızda verimlilik endeksinin yıllar itibariyle artan bir seyirinin olduğu ve en büyük dalgalanmanın kamu sektörü işçi ücretlerinde olduğu görülmektedir.



**Grafik 4.22. Özel Sektör İşçi Ücret Endeksi, Kamu Sektörü İşçi Ücreti Endeksi, Asgari Ücret Endeksi, Memur Maaş Endeksi.**

Ücret endeksleri arasındaki ilişkiye bakıldığında kamu sektörü işçi ücretlerinin diğer ücretlere göre 2000 yılına kadar her zaman daha yüksek seyrettiği ve yine 2000 yılına kadar en aşağıda seyreden memur maaş endeksinin ivme kazandığı ve özel sektör işçi ücret endeksini aştığı görülmektedir.



**Grafik 4.23. Özel Sektör Reel İşçi Ücreti, Kamu Sektör Reel İşçi Ücreti, Reel Asgari Ücret, Reel Memur Maaşı.**

Reel ücretlere baktığımızda da yine kamu sektörü işçi ücretlerinin yıllar itibariyle en yüksek düzeyde seyrettiği görülmektedir. Bunu sırasıyla özel sektör işçi ücretleri, memur maaşları ve asgari ücret takip etmektedir.

### 4.3. Durağanlık Testi

Zaman serilerinin durağan olmaması durumunda, zaman serileri trend içerecektir. Bu durumda zaman serilerinin kullanılacağı öngörüleme ve regresyon denklemlerinde sahte regresyon benzeri durumlar ortaya çıkacaktır (Hanedar vd., 2010: 4).

Dinamik bir modelde, herhangi bir değişkenin cari dönemdeki değerinin, kendisinin daha önceki döneme yada dönemlere ait değerlerinden etkilendiği açıktır. Önemli olan bu etkinin derecesidir.

$$Y_t = \beta Y_{t-1} + u_t$$

Eğer  $\beta$ 'nin değeri bire eşitse, t dönemi önceki dönemlerden tam olarak etkilenmektedir. Birden küçükse geçmiş dönemdeki şokların etkisi giderek azalacaktır (Yurdakul, 2000: 3).

80'lerden önce pek çok ekonomist durağan olmayan zaman serileri üzerinde analizler yapmıştır. Fakat bu türden analizlerin yanıltıcı regresyon ile sonuçlandığı Granger ve Robert Engle tarafından ispatlanmıştır. Bu bulgunun sonucunda daha önce yapılan niceliksel çalışmaların çoğunun tekrar gözden geçirilmesi zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Yanıltıcı regresyonun sebebi ise durağan olmayan serilerin stokastik eğilim etkisi içermeleridir. Stokastik eğilim dikkate alınmadan regresyon analizi yapıldığında iki değişken arasında varmış gibi görünen ilişkinin aslında rastlantısal olarak gelişen bir eğilime dayalı olduğu gösterilebilir.

Durağan olmayan zaman serileri ile analiz yapmak için genelde serilerin birinci veya daha fazla dereceden farkları alınır. Örneğin bir hisse senedinin fiyatı 5,6,7,8,9 şeklinde gidiyorsa bu serinin birinci farkı alındığında 1,1,1,1 şeklinde gidecektir. Eğer bir zaman serisi birinci farkı alındığında durağan hale geliyorsa bu serinin birinci dereceden bütünleşik olduğu söylenir ve bu seri I(1) şeklinde gösterilir. Benzer şekilde bir zaman serisi n kere farkı alınarak durağanlaştırılabilirse bu zaman serisi n. dereceden bütünleşik anlamında I(n) ile

gösterilir. Uygulamada genelde en fazla 2 veya 3. dereceye kadar fark alınması serilerin durağanlaştırılması için yeterlidir (www.wikipedia.org, erişim tarihi: 05.04.2010).

Dickey-Fuller testi, gözlenen serilerde birim kökün varlığının (serinin durağan olmadığı) olup olmadığının belirlenmesinde kullanılan bir testtir. Bu yöntemin ilk olarak Dickey D.A. ve W.A. Fuller'ın 1979'da 'Journal of American Statistical Association' adlı dergide yayınlanan makaleleriyle duyurulmuştur. Testin ilk çıktığı dönemden günümüze kadar çeşitli alanlarda yeterli gelmediği ve bundan dolayı eksikliklerin kapatılması için oluşturulan yardımcı yöntemler ortaya çıkmıştır. Ancak yapılan uygulamalarda serinin birim kök taşıyıp taşımadığının saptanması için mutlak suretle DF (Dickey-Fuller) testinin yapılması şart niteliğinde bulunmaktadır (Hanedar vd., 2010: 8).

Dickey Fuller testi kullanılarak birim kök sorununa sahip olduğu tespit edilen veriler, Tablo 24'de görüldüğü gibi birinci ve ikinci farkları alınarak birim kök sorunu ortadan kaldırılmıştır (t-istatistiğinin kritik değerlerden mutlak değerce büyük olduğu görülmektedir ve  $H_0$  hipotezleri reddedilmektedir).

**Tablo 4.24. Birim Kök Analizi Sonuçları**

<b>Boş Hipotezler</b>	<b>T değerleri (t-stats)</b>	<b>Olasılık (prob)</b>	<b>Durum</b>
1. farkı alınmış Asgari Ücret endeksi serisi birim kök sorununa sahiptir.	-4,34	0.0040	Red
1. farkı alınmış Asgari Ücret reel serisi birim kök sorununa sahiptir.	-3,88	0,0134	Red
1. farkı alınmış gayri safi yurt içi hasıla endeksi birim kök sorununa sahiptir.	-3,39	0.0245	Red
1. farkı alınmış İstihdam birim kök sorununa sahiptir.	-5,16	0,0006	Red
1. farkı alınmış İstihdam endeksi birim kök sorununa sahiptir.	-5,16	0,0006	Red
Kamu sektörü işçi ücretleri endeksi birim kök sorununa sahiptir.	-4,48	0,0031	Red
Kamu sektörü işçi reel ücretleri birim kök sorununa sahiptir.	-3,16	0,0484	Red
1. Farkı alınmış kamu sektörü sabit sermaye oluşumu birim kök sorununa sahiptir.	-3,87	0,0091	Red
1. Farkı alınmış kamu sektörü sabit sermaye endeksi birim kök sorununa sahiptir.	-3,87	0,0091	Red

**Tablo 4.24. Birim kök analizi sonuçları (devamı)**

2. Farkı alınmış kamu sektörü sabit sermaye kümülatif birim kök sorununa sahiptir.	-3,78	0,0115	Red
2. Farkı alınmış memur maaş endeksi birim kök sorununa sahiptir.	-3,79	0,0119	Red
Memur reel maaşları birim kök sorununa sahiptir.	-3,90	0,0142	Red
1. Farkı alınmış özel sektör sabit sermaye oluşumu birim kök sorununa sahiptir.	-4,67	0,0027	Red
1. Farkı alınmış özel sektör sabit sermaye endeksi birim kök sorununa sahiptir.	-4,67	0,0027	Red
2. Farkı alınmış özel sektör sabit sermaye kümülatif birim kök sorununa sahiptir.	-4,50	0,0042	Red
1. Farkı alınmış Özel sektör işçi ücretleri birim kök sorununa sahiptir.	-3,10	0,0444	Red
Özel sektör işçi reel ücretleri birim kök sorununa sahiptir.	-4,07	0,0121	Red
TEFE endeksi birim kök sorununa sahiptir.	-3,12	0,0451	Red
1. farkı alınmış toplam sermaye oluşumu birim kök sorununa sahiptir.	-3,92	0,0106	Red
1. farkı alınmış toplam sermaye oluşumu endeksi birim kök sorununa sahiptir.	-3,29	0,0401	Red
2. Farkı alınmış toplam sermaye oluşumu kümülatif, birim kök sorununa sahiptir.	-3,73	0,0162	Red
2. Farkı alınmış TÜFE endeksi birim kök sorununa sahiptir.	-3,99	0,0075	Red
1. Farkı alınmış kamu istihdam endeksi birim kök sorununa sahiptir.	-3,27	0,0533	Red
Özel istihdam endeksi birim kök sorununa sahiptir.	-3,43	0,0392	Red

#### 4.4. Granger Nedensellik (Eş Bütünleşme) Testi

Kointegrasyon veya eşbütünleşme, durağan olmayan iki zaman serisi arasındaki korelasyonu incelemek için geliştirilmiş bir tekniktir. Türkçe'de koentegrasyon veya eşbütünleşim olarak bilinir. Eğer iki veya daha fazla zaman serisi, kendileri durağan olmadıkları halde, bunların doğrusal bir kombinasyonu durağan ise bu serilerin eşbütünleşik (veya koentegre) oldukları söylenebilir. Eşbütünleşme tekniği Clive Granger tarafından geliştirilmiştir. ([www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org), erişim tarihi: 05.04.2010).

Granger nedenselliği ‘Y’nin öngörüsü, X’in geçmiş değerleri kullanıldığında X’in geçmiş değerlerinin kullanılmadığı duruma göre daha başarılı ise X, Y’nin ‘Granger nedenidir’ şeklinde tanımlanmıştır. Modeldeki değişkenler önce filtre edilmeli ya da durağanlaştırılmalıdır. Çünkü nedensellik testi yapısal bir ekonometrik model değildir (Gökçe, 2000: 3).

Daha önce kullandığımız değişkenlere nedensellik testi uygulaması yapılması sonucunda ulaşılan sonuçlar ise aşağıdaki gibidir:

- 1. dereceden farkı alınmış toplam sabit sermaye oluşumu verimlilik endeksine Granger nedeni olmaktadır. Aynı şekilde verimlilik endeksi 1. dereceden farkı alınmış toplam sabit sermaye oluşumuna Granger nedeni olmaktadır. Yani, 1.dereceden farkı alınmış toplam sabit sermaye oluşumu ile verimlilik endeksi birbirinden etkilenmektedir.
- 1. dereceden farkı alınmış toplam sabit sermaye oluşumu endeksi verimlilik endeksine Granger nedeni olmaktadır. Aynı şekilde verimlilik endeksi 1. dereceden farkı alınmış toplam sabit sermaye oluşumu endeksine Granger nedeni olmaktadır. Yani, 1.dereceden farkı alınmış toplam sabit sermaye oluşumu endeksi ile verimlilik endeksi birbirinden etkilenmektedir.
- 1. dereceden farkı alınmış özel sektör sabit sermaye oluşumu verimlilik endeksine Granger nedeni olmaktadır. Aynı şekilde verimlilik endeksi 1. dereceden farkı alınmış özel sektör sabit sermaye oluşumuna Granger nedeni olmaktadır. Yani, 1.dereceden farkı alınmış toplam sabit sermaye oluşumu ile verimlilik endeksi birbirinden etkilenmektedir.
- 1. dereceden farkı alınmış özel sektör sabit sermaye oluşumu endeksi verimlilik endeksine Granger nedeni olmaktadır. Aynı şekilde verimlilik endeksi 1. dereceden farkı alınmış özel sektör sabit sermaye oluşumu endeksine Granger nedeni olmaktadır. Yani, 1.dereceden farkı alınmış özel sektör sabit sermaye oluşumu endeksi ile verimlilik endeksi birbirinden etkilenmektedir.
- 1. dereceden farkı alınmış istihdam endeksi verimlilik endeksine Granger nedeni olmazken verimlilik endeksi 1.dereceden farkı alınmış istihdam endeksine Granger nedeni olmaktadır.



- 1. dereceden farkı alınmış istihdam verimlilik endeksine Granger nedeni olmazken verimlilik endeksi 1.dereceden farkı alınmış istihdam Granger nedeni olmaktadır.
- 1. dereceden farkı alınmış reel asgari ücret verimlilik endeksine Granger nedeni olurken verimlilik endeksi 1. dereceden farkı alınmış reel asgari ücrete Granger nedeni olmamaktadır.
- 1. dereceden farkı alınmış GSYİH endeksi verimlilik endeksine Granger nedeni olmazken verimlilik endeksi 1.dereceden farkı alınmış GSYİH endeksine Granger nedeni olmaktadır.
- 2. dereceden farkı alınmış kümülatif toplam sabit sermaye oluşumu verimlilik endeksine Granger nedeni olmaktadır. Aynı şekilde verimlilik endeksi 2. dereceden farkı alınmış kümülatif toplam sabit sermaye oluşumuna Granger nedeni olmaktadır. Yani, 2. dereceden farkı alınmış kümülatif toplam sabit sermaye oluşumu ile verimlilik endeksi birbirinden etkilenmektedir.
- 2. dereceden farkı alınmış kümülatif özel sektör sabit sermaye oluşumu verimlilik endeksine Granger nedeni olmaktadır. Aynı şekilde verimlilik endeksi 2. dereceden farkı alınmış kümülatif özel sektör sabit sermaye oluşumuna Granger nedeni olmaktadır. Yani, 2. dereceden farkı alınmış kümülatif özel sektör sabit sermaye oluşumu ile verimlilik endeksi birbirinden etkilenmektedir.
- Özel sektör işçi ücretleri reel memur maaşlarına Granger nedeni olurken reel memur maaşları özel sektör işçi ücretlerine Granger nedeni olmamaktadır.
- Kamu sektörü işçi ücretleri reel memur maaşlarına Granger nedeni olurken reel memur maaşları kamu sektörü işçi ücretlerine Granger nedeni olmamaktadır.
- 1. dereceden farkı alınmış kamu sektörü sabit sermaye oluşumu reel memur maaşlarına Granger nedeni olmaktadır. Aynı şekilde reel memur maaşları 1. dereceden farkı alınmış kamu sektörü sabit sermaye oluşumuna Granger nedeni olmaktadır. Yani, 1.dereceden farkı alınmış kamu sektörü sabit sermaye oluşumu ile reel memur maaşları birbirinden etkilenmektedir.

- 1. dereceden farkı alınmış kamu sektörü sabit sermaye oluşumu endeksi reel memur maaşlarına Granger nedeni olmaktadır. Aynı şekilde reel memur maaşları 1. dereceden farkı alınmış kamu sektörü sabit sermaye endeksi oluşumuna Granger nedeni olmaktadır. Yani, 1.dereceden farkı alınmış kamu sektörü sabit sermaye oluşumu endeksi ile reel memur maaşları birbirinden etkilenmektedir
- 1. dereceden farkı alınmış GSYİH endeksi reel memur maaşlarına Granger nedeni olmazken reel memur maaşı 1. dereceden farkı alınmış GSYİH endeksine Granger nedeni olmaktadır.
- 2. dereceden farkı alınmış kümülatif kamu sektörü sabit sermaye oluşumu reel memur maaşlarına Granger nedeni olmaktadır. Aynı şekilde reel memur maaşları 2. dereceden farkı alınmış kümülatif kamu sektörü sabit sermaye oluşumuna Granger nedeni olmaktadır. Yani, 2. dereceden farkı alınmış kümülatif kamu sektörü sabit sermaye oluşumu ile reel memur maaşları birbirinden etkilenmektedir.
- Reel kamu sektörü işçi ücretleri özel sektör işçi ücret endeksine Granger nedeni olurken reel kamu sektörü işçi ücretleri özel sektör işçi ücret endeksine Granger nedeni olmamaktadır.
- 1. dereceden farkı alınmış toplam sabit sermaye oluşumu özel sektör işçi ücret endeksine Granger nedeni olurken özel sektör işçi ücret endeksi 1. dereceden farkı alınmış toplam sabit sermaye oluşumuna Granger nedeni olmamaktadır.
- 1. dereceden farkı alınmış toplam sabit sermaye oluşumu endeksi özel sektör işçi ücret endeksine Granger nedeni olurken özel sektör işçi ücret endeksi 1. dereceden farkı alınmış toplam sabit sermaye oluşumu endeksine Granger nedeni olmamaktadır.
- 1. dereceden farkı alınmış özel sektör sabit sermaye oluşumu özel sektör işçi ücret endeksine Granger nedeni olurken özel sektör işçi ücret endeksi 1. dereceden farkı alınmış özel sektör sabit sermaye oluşumuna Granger nedeni olmamaktadır.

- 1. dereceden farkı alınmış özel sektör sabit sermaye oluşumu endeksi özel sektör işçi ücret endeksine Granger nedeni olurken özel sektör işçi ücret endeksi 1. dereceden farkı alınmış özel sektör sabit sermaye oluşumu endeksine Granger nedeni olmamaktadır.
- 1. dereceden farkı alınmış kamu sektörü sabit sermaye oluşumu özel sektör işçi ücret endeksine Granger nedeni olmazken özel sektör işçi ücret endeksi 1. dereceden farkı alınmış kamu sektörü sabit sermaye oluşumuna Granger nedeni olmaktadır.
- 1. dereceden farkı alınmış reel asgari ücret özel sektör işçi ücret endeksine Granger nedeni olmaktadır. Aynı şekilde özel sektör işçi ücret endeksi 1. dereceden farkı alınmış reel asgari ücrete Granger nedeni olmaktadır. Yani, 1.dereceden farkı alınmış reel asgari ücret ile özel sektör işçi ücret endeksi birbirinden etkilenmektedir.
- 1. dereceden farkı alınmış asgari ücret endeksi özel sektör işçi ücret endeksine Granger nedeni olmazken özel sektör işçi ücret endeksi 1. dereceden farkı alınmış asgari ücret endeksine Granger nedeni olmaktadır.
- 2. dereceden farkı alınmış kümülatif toplam sabit sermaye oluşumu özel sektör işçi ücret endeksine Granger nedeni olurken özel sektör işçi ücret endeksi 2. dereceden farkı alınmış kümülatif toplam sabit sermaye oluşumuna Granger nedeni olmamaktadır.
- 2. dereceden farkı alınmış kümülatif özel sektör sabit sermaye oluşumu özel sektör işçi ücret endeksine Granger nedeni olurken özel sektör işçi ücret endeksi 2. dereceden farkı alınmış kümülatif özel sektör sabit sermaye oluşumuna Granger nedeni olmamaktadır.
- 2. dereceden farkı alınmış kümülatif kamu sektörü sabit sermaye oluşumu özel sektör işçi ücret endeksine Granger nedeni olmazken özel sektör işçi ücret endeksi 2. dereceden farkı alınmış kümülatif kamu sektörü sabit sermaye oluşumuna Granger nedeni olmaktadır.
- 1. dereceden farkı alınmış kamu sektörü sabit sermaye oluşumu endeksi kamu sektörü işçi ücret endeksine Granger nedeni olmazken kamu sektörü işçi ücreti 1.dereceden farkı alınmış kamu sektörü sabit sermaye oluşumu endeksine Granger nedeni olmaktadır.

- 1. dereceden farkı alınmış reel asgari ücret kamu sektörü işçi ücret endeksine Granger nedeni olmazken kamu sektörü işçi ücreti 1.dereceden farkı alınmış reel asgari ücrete Granger nedeni olmaktadır.
- 1. dereceden farkı alınmış asgari ücret endeksi kamu sektörü işçi ücret endeksine Granger nedeni olmazken kamu sektörü işçi ücreti 1.dereceden farkı alınmış asgari ücret endeksine Granger nedeni olmaktadır.
- 1. dereceden farkı alınmış reel özel sektör işçi ücreti reel kamu sektörü işçi ücrete Granger nedeni olmazken reel kamu sektörü işçi ücreti 1.dereceden farkı alınmış reel özel sektör işçi ücretine Granger nedeni olmaktadır.
- 1. dereceden farkı alınmış reel asgari ücret reel kamu sektörü işçi ücrete Granger nedeni olmazken reel kamu sektörü işçi ücreti 1.dereceden farkı alınmış reel asgari ücrete Granger nedeni olmaktadır.
- 1. dereceden farkı alınmış reel özel sektör işçi ücreti 1. dereceden farkı alınmış toplam sabit sermaye oluşumuna Granger nedeni olmazken 1. dereceden farkı alınmış toplam sabit sermaye oluşumu 1.dereceden farkı alınmış reel özel sektör işçi ücretine Granger nedeni olmaktadır.
- 1. dereceden farkı alınmış reel özel sektör işçi ücreti 1. dereceden farkı alınmış toplam sabit sermaye oluşumu endeksine Granger nedeni olmazken 1. dereceden farkı alınmış toplam sabit sermaye oluşumu endeksi 1.dereceden farkı alınmış reel özel sektör işçi ücretine Granger nedeni olmaktadır.
- 1. dereceden farkı alınmış özel sektör sabit sermaye oluşumu 1.dereceden farkı alınmış reel özel sektör işçi ücretine Granger nedeni olurken 1.dereceden farkı alınmış reel özel sektör işçi ücreti 1. dereceden farkı alınmış özel sektör sabit sermaye oluşumuna Granger nedeni olmamaktadır.
- 1. dereceden farkı alınmış özel sektör sabit sermaye oluşumu endeksi 1.dereceden farkı alınmış reel özel sektör işçi ücretine Granger nedeni olurken 1.dereceden farkı alınmış reel özel sektör işçi ücreti 1. dereceden farkı alınmış özel sektör sabit sermaye oluşumu endeksine Granger nedeni olmamaktadır.

- 1. dereceden farkı alınmış asgari ücret endeksi 1. dereceden farkı alınmış reel özel sektör işçi ücretine Granger nedeni olmaktadır. Aynı şekilde 1. dereceden farkı alınmış reel özel sektör işçi ücreti 1. dereceden farkı alınmış asgari ücret endeksine Granger nedeni olmaktadır. Yani, 1.dereceden farkı asgari ücret endeksi ile 1. dereceden farkı alınmış reel özel sektör işçi ücreti birbirinden etkilenmektedir.
- 2. dereceden farkı alınmış kümülatif toplam sabit sermaye oluşumu 1.dereceden farkı alınmış reel özel sektör işçi ücretine Granger nedeni olurken 1.dereceden farkı alınmış reel özel sektör işçi ücreti 2. dereceden farkı alınmış kümülatif toplam sabit sermaye oluşumuna Granger nedeni olmamaktadır.
- 2. dereceden farkı alınmış kümülatif özel sektör sermaye oluşumu 1.dereceden farkı alınmış reel özel sektör işçi ücretine Granger nedeni olurken 1.dereceden farkı alınmış reel özel sektör işçi ücreti 2. dereceden farkı alınmış kümülatif özel sektör sermaye oluşumuna Granger nedeni olmamaktadır.
- 2. dereceden farkı alınmış memur maaş endeksi 1. dereceden farkı alınmış reel özel sektör işçi ücretine Granger nedeni olmazken 1. dereceden farkı alınmış reel özel sektör işçi ücreti 2. dereceden farkı alınmış memur maaş endeksine Granger nedeni olmaktadır.
- 2. dereceden farkı alınmış memur maaş endeksi 1. dereceden farkı alınmış GSYİH endeksine Granger nedeni olurken 1. dereceden farkı alınmış GSYİH endeksi 2. dereceden farkı alınmış memur maaş endeksine Granger nedeni olmaktadır.
- 2. dereceden farkı alınmış memur maaş endeksi 1. dereceden farkı alınmış reel asgari ücrete Granger nedeni olmazken 1. dereceden farkı alınmış reel asgari ücret 2. dereceden farkı alınmış memur maaş endeksine Granger nedeni olmaktadır.
- 2. dereceden farkı alınmış memur maaş endeksi 1. dereceden farkı asgari ücret endeksine Granger nedeni olmazken 1. dereceden farkı asgari ücret endeksi 2. dereceden farkı alınmış memur maaş endeksine Granger nedeni olmaktadır.

Sonuç olarak 1. dereceden farkı alınmış istihdam endeksi ve verimlilik endeksi birbirinden etkilenmekte ayrıca verimlilik endeksi 1. dereceden farkı alınmış istihdam endeksi ile 1. dereceden farkı alınmış GSYİH endeksini etkilemektedir. 1. dereceden farkı alınmış reel asgari ücret verimlilik endeksine etkilerken, verimlilik endeksi 1. dereceden farkı alınmış reel asgari ücreti etkilememektedir. 2. Dereceden farkı alınmış olan kümülatif toplam sabit sermaye oluşumu ile 2. dereceden farkı alınmış kümülatif özel sektör sabit sermaye oluşumu verimlilik endeksinden karşılıklı etkilenmektedir. Reel memur maaşı kamu ve özel sektör işçi ücretlerinden etkilenirken kamu ve özel sektör işçi ücretleri reel memur maaşlarından etkilenmemektedir. 1. dereceden farkı alınmış olan kamu sektörü sabit sermaye oluşumu ile reel memur maaşları birbirinden karşılıklı etkilenmektedir. 2. dereceden farkı alınmış kümülatif kamu sektörü sabit sermaye oluşumu ile reel memur maaşları birbirinden etkilenmektedir. Reel kamu sektörü işçi ücretleri özel sektör işçi ücretlerini etkilemektedir. 1. dereceden farkı alınmış toplam sabit sermaye oluşumu endeksi ve 1. dereceden farkı alınmış özel sektör sabit sermaye oluşumu endeksi özel sektör işçi ücret endeksini etkilemektedir. Özel sektör işçi ücret endeksi 1. dereceden farkı alınmış kamu sektörü sabit sermaye oluşumunu etkilemektedir. 1. dereceden farkı alınmış reel asgari ücret ile özel sektör işçi ücret endeksi birbirinden etkilenmektedir. Özel sektör işçi ücret endeksi 1. dereceden farkı alınmış asgari ücret endeksini etkilemektedir. 2. dereceden farkı alınmış kümülatif toplam sabit sermaye oluşumu ve 2. dereceden farkı alınmış kümülatif özel sektör sabit sermaye oluşumu özel sektör işçi ücret endeksini etkilerken özel sektör işçi ücret endeksi de 2. dereceden farkı alınmış kümülatif kamu sektörü sabit sermaye oluşumunu etkiler. Kamu sektörü işçi ücreti 1. dereceden farkı alınmış kamu sektörü sabit sermaye oluşumu endeksini etkilemektedir. Kamu sektörü işçi ücret endeksi 1. dereceden farkı alınmış asgari ücret endeksi ve 1. dereceden farkı alınmış reel asgari ücreti etkilemektedir. Reel kamu sektörü işçi ücreti 1. dereceden farkı alınmış reel özel sektör işçi ücreti ve 1. dereceden farkı alınmış reel asgari ücreti etkilemektedir. 1. dereceden farkı alınmış toplam sabit sermaye oluşumu endeksi ve 1. dereceden farkı alınmış toplam sabit sermaye oluşumu 1. dereceden farkı alınmış reel özel sektör işçi ücretini etkilemektedir. 1. dereceden farkı alınmış özel sektör sabit sermaye oluşumu endeksi ve 1. dereceden farkı alınmış özel sektör sabit

sermaye oluşumu 1.dereceden farkı alınmış reel özel sektör işçi ücretini etkilemektedir. 1.dereceden farkı asgari ücret endeksi ile 1. dereceden farkı alınmış reel özel sektör işçi ücreti birbirinden etkilenmektedir. 2. dereceden farkı alınmış kümülatif toplam sabit sermaye oluşumu ve 2. dereceden farkı alınmış kümülatif özel sektör sermaye oluşumu 1.dereceden farkı alınmış reel özel sektör işçi ücretini etkilemektedir. 1. dereceden farkı alınmış reel özel sektör işçi ücreti 2. dereceden farkı alınmış memur maaş endeksini etkilemektedir. 1. dereceden farkı alınmış GSYİH endeksi 2. dereceden farkı alınmış memur maaş endeksini etkilemektedir. 1. dereceden farkı alınmış reel asgari ücret 2. dereceden farkı alınmış memur maaş endeksini etkiler ve 1. dereceden farkı asgari ücret endeksi 2. dereceden farkı alınmış memur maaş endeksini etkilemektedir.

## SONUÇ

İşgücünün bir ücret karşılığı olmadığı dönemlerde işgücünün kullanılış biçimlerine bakıldığında, ilkel komün düzenle başladığını, kölelik ardından serflik ve reaya ile devam ettiğini ve son olarak zanaatkârlıkla son bulduğunu görürüz. Emeğini mal ve hizmet üretimi karşılığı ortaya koyan çalışanın emeğinin karşılığını dönem dönem farklı şekillerde ve koşullarda almıştır. İlkel düzeninin kapitalist sistemle yıkılmasıyla ücret kavramı ortaya çıkmıştır. Sanayi devrimiyle zor şartlar altında çalışan işçiler cinsiyet ve yaş gözetilmeksizin ağır koşullarda çalıştırılmıştır.

Farklı dönemlerde ve koşullarda ortaya atılan ücret politikaları uygulanan ülke ve döneme göre değişiklik göstermiş. Aynı dönemde farklı ülkelerde ekonomik ve sosyal farklılıklar nedeniyle farklı politikaların uygulandığı görülmüştür. Uygulanacak ücret politikası ülkelerin gelişmişlik düzeyine göre de değişiklik göstermiştir. Klasik ücret politikaları 20. yüzyılla birlikte yerini modern ücret politikalarına bırakmıştır.

Kalkınma planlarına bakıldığında düzenli bir ücret politikası hedeflemesi her kalkınma planında belirtilmiş ancak etkinliği sağlanamamıştır. Gayrisafi yurt içi hasıla, istihdam, kamu sektörü işçi ücreti, memur maaşları, özel sektör ele geçen işçi ücreti, sabit sermaye oluşumu ve asgari ücret ve verileri ile yapılan zaman serisi analizleri sonucunda su sonuçlara ulaşılmıştır. Reel GSYİH endeksi ile ücret endeksleri arasındaki ilişkiye bakıldığında yapılan analizler sonucunda GSYİH'nin endeks değerinde ortaya çıkan ortalama bir birimlik artış en çok reel memur maaşlarında daha sonrasında da asgari ücrette artışa neden olduğu görülmüştür. Özel sektör işçi ücretleri ve kamu sektörü işçi ücretlerinin GSYİH endeksindeki değişimden etkileşimi oldukça azdır. Aynı şekilde GSYİH'deki artış asgari ücretlerdeki artışın %79'unu, reel memur maaşlarındaki artışın %50'sini açıklamaktadır. Buda GSYİH'da ki değişimin asgari ücret ve memur maaşlarındaki değişimi açıklamakta oldukça etkin olduğunu göstermektedir. Türkiye ekonomisinde GSYİH'nin %6 daraldığı 1994 yılı ile %7,5 daraldığı 2001 yılında reel asgari ücret düşüşünün ortaya çıkması analizdeki eğilimi doğrulamaktadır. Hatta asgari ücret GSYİH'nin artan fonksiyonu olarak ortaya çıkmaktadır. Buradan da sosyal devlet



uygulamalarının Türkiye'nin GSYİH'nın doğrudan bir fonksiyondur denilebilir. 1993 yılından itibaren memur maaş endeksindeki artışın GSYİH endeksindeki artışın altında seyrettiğini görmekteyiz. Buda devlet politikalarında bu dönemden itibaren değişiklikler yapıldığını ve memur maaşlarının GSYİH ya göre daha az arttığı göstermektedir. Diğer bir analizimizde ise toplam sabit sermaye oluşumu endeksi ile istihdam endeksi arasında ters ilişki olduğu ve GSYİH'daki artış istihdamdaki artışın %27'sini açıkladığı ortaya çıkmıştır. Sonraki analizimiz sonucunda GSYİH'da ortayan çıkan bir birimlik artışın kamu sektörü sabit sermaye oluşumu endeksinde 0,58 lik bir artışa neden olurken kamu sektörü sabit sermaye oluşumu endeksinde ortaya çıkan bir birimlik artış GSYİH'da 0,88 birimlik artışa neden olduğunu görmekteyiz. Ancak değişkenlerden herhangi birindeki artışın diğerindeki artışı ne derece açıkladığına bakıldığında her ikisinin de birbirindeki değişimin %52'sini açıklayabildiğini görmekteyiz. Kamu sektörü sabit sermaye oluşumuna kümülatif olarak baktığımızda ise kümülatif kamu sektörü sabit sermaye değerinde ortaya çıkan ortalama bir birimlik artışın GSYİH endeksinde ortalama 0,0002 birimlik artışa neden olduğunu ve kümülatif kamu sektörü sabit sermayedeki artışın GSYİH'da ki artışın %94 ünü açıklamakta olduğunu görmekteyiz. İstihdam endeksi ile reel ücretler arasındaki ilişkiye baktığımız bir sonraki analizimiz bize istihdam endeksindeki artışın %18 ile en fazla asgari ücret endeksindeki artışı açıklamakta olduğunu kamu sektörü işçi ücretleri ile memur maaşlarını açıklamakta aynı derecede etkin olduğunu göstermektedir. Aynı durum ücret endekslerindeki artışın istihdam endeksindeki artışı açıklamaktaki yetkinliğinde de karşımıza çıkmakta ve asgari ücret endeksi istihdam endeksindeki değişimi en fazla açıklamaktadır. İstihdam endeksinin özel sektör istihdam endeksi ve kamu sektörü istihdam endeksi diye ayrı ayrı incelendiği analizimizden ise özel sektör işçi ücret endeksindeki artışın özel sektördeki istihdam endeksindeki artışı %12'sini açıklarken, kamu sektörü işçi ücret endeksindeki artışın kamu istihdam endeksindeki artışın %20'sini açıkladığını görüyoruz. Ücretler açısından bakıldığında ise kamu sektörü sabit sermaye oluşumu endeksindeki artışın memur maaş endeksindeki artışı açıklamakta %41, kamu sektörü işçi ücretlerini açıklamakta ise %34 yetkin olduğunu görüyoruz. Son olarak verimlilik endeksi ile toplam sabit sermaye oluşumu endeksinin birbirindeki artışı aynı oranda açıklayabildiği görüyoruz.

Değerlendirmede kullanılan verilerden durağan olmayan değişkenler durağanlık testi ile durağan hale getirilmiş son durumları incelenmiştir. Son olarak durağan olmayan iki zaman serisini incelemek için Granger nedensellik testi yapılmış ve çıkan sonuçlar arasında 1. farkı alınmış toplam sabit sermaye oluşumu ile verimlilik arasında iki yönlü nedensellik ilişkisi olduğu görülmektedir. Aynı durum özel sektör sabit sermaye oluşumu ile verimlilik arasında da vardır. Verimlilik endeksinin istihdam endeksinde nedenselliğe sebep olmazken istihdam endeksinin verimlilik endeksinde nedenselliğe neden olduğu yani istihdam endeksinin verimlilik endeksinde etkilendiği görülmektedir. Çıkan bir başka sonuç ise reel memur maaşı ile özel sektör işçi ücreti ve kamu sektörü işçi ücreti arasında nedenselliğin olduğudur.

Son olarak, Türkiye'nin 1988-2010 yılları arasındaki asgari ücret, kamu kesimi işçi ücreti, özel sektör çalışan ücreti, kamu sektörü memur maaşı rakamları ile Türkiye geneli, kamu kesimi ve özel sektör kesimi istihdam rakamları kullanılarak yapılan ampirik çalışma da ücret artışlarının istihdamı olumlu yönde etkilediği sonucunu desteklemektedir. Verimlilik endeksi ile kamu sektörü işçi ücreti endeksi, asgari ücret endeksi, özel sektör işçi ücreti ve memur maaş endeksi rakamları kullanılarak; verimlilik ile ücretler arasındaki ilişki değerlendirildiğinde elde edilen sonuç, ücret ile verimlilik arasındaki ilişkiyi ele alan teorilerin ortaya koymuş olduğu sonuca paraleldir. Buna göre gerçekleştirilen ampirik çalışmada da ücretlerdeki artış verimlilik düzeyini arttırmaktadır.

## KAYNAKÇA

### Kitaplar:

- AKTAY, A. N., K. ARICI, E. TUNCAY, K. SERGEN, İş Hukuku, 2. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara, 2007.
- AKYILDIZ, H., Çalışma Ekonomisi, Alter Yayıncılık, Ankara, 2010.
- BİNATLI, İ. B., Ücret Politikaları ve Çalışma Barışına Etkileri, Banksis Yayınları, İstanbul, 1987.
- ÇUBUK, A., Ücret ve Ücret Hakkının Korunması, Ayyıldız Matbaası A.Ş., Ankara, 1970.
- ERKILIÇ, S., Türkiye’de Cari Açığın Belirleyicileri, Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası, İstatistik Genel Müdürlüğü, Ankara, Kasım, 2006.
- EVREN, Ö. K., İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması, Seçkin Yayınları, İstanbul, 2007.
- GÖKDERE, A., Ücretler, İşçi Eğitim El Kitabı, A.Ü. Hukuk Fakültesi, Uluslararası Çalışma Örgütü Yayını, Ankara, 1996.
- GÜNDOĞAN, N. ve M. K. BİÇERLİ, Çalışma Ekonomisi, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 1461, Eskişehir, 2004.
- İŞİĞİÇOK, Ö., Ücret Teorisi, politikası, Yönetimi, sistemleri, Marmara Yayınları, Bursa, 2007.
- İŞIKLI, A., Ücret, Değer Yayınları, Ankara, 1975.
- KEPENEK, Y. ve N. YERTÜRK, Türkiye Ekonomisi, Remzi Kitapevi, İstanbul, 2000.
- KOÇAK, C., H. ÖZDEMİR., K. BORATAV, S. HİLAV, M. KOLOĞLU ve A. ÖDEKAN, Türkiye Tarihi – IV, Çağdaş Türkiye 1908 – 1980, 10. Baskı, Cem Yayınevi, İstanbul, Ekim 2008.
- KORKMAZ, A., Çağdaş Gelişmeler Açısından Askeri Ücret, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara, 2003.
- KORKMAZ, A., A. TURAN ve A. TURUNÇ, Ücret ve İstihdam, Başlıca Yaklaşımlar ve Planlı Dönemdeki Gelişmeler, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, Yayın No: 334, Ankara, 1985.
- KÖKEY, Y., Gelir Vergisi Kanunu ve İş Kanunu Açısından Ücret, Sosyal Yardımlar, Tazminatlar, İstanbul, 1977.
- KURDAŞ, S. Y., Ücret Oluşumu ve Türkiye’de Ücret Düzeni, Sermet Matbaası Yayını, İstanbul, 1975.
- KUTAL, M., Tarih Esasları ve Tatbikatı Bakımından Asgari Ücret, Sermet Matbaası, İstanbul, 1969.
- LORDOĞULU, K., Çalışma Ekonomisine Giriş, Alan Yayıncılık, İstanbul, 1986.
- LORDOĞULU, K. ve N. ÖZKAPLAN, Çalışma İktisadı, Der Yayınları, İstanbul, 2007.

- OYAN, O., Türkiye Ekonomisi Nereden Nereye? İmaj Yayıncılık, Ankara, 1998.
- ÖNDER, T., Para Politikası: Araçları, Amaçları ve Türkiye Uygulaması, Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Piyasalar Genel Müdürlüğü, Ankara, Mayıs, 2005.
- ÖNSEL, N., Ücretler ve Toplu Pazarlık sisteminde Ücretlerin Oluşumu (Ders Notları), Ankara, 1982.
- ÖZELMAS, E., Ücret ve Ücretlerde Farklılık, Türkiye Ekonomisi Enstitüsü Yayınları, Yayın No: 7, İstanbul, 1976.
- ÖZKAPLAN, N., Çalışma Ekonomisi, Kavram Yayınları, Yayın No: 38, İstanbul, 1993.
- PARASIZ, İ., Ücret Teorisi (Modern Yaklaşım), Ezgi Kitapevi Yayınları, İstanbul, 1994.
- PARASIZ, İ. ve M. BİLDİRİCİ, Modern Emek Ekonomisi, Ezgi Kitapevi, Bursa, 2002.
- TALAS, C., Sosyal Ekonomi, Sevinç Matbaası, Ankara, 1976.
- TALAS, C., Toplumsal Ekonomi – Çalışma Ekonomisi, 7. Baskı, İmge Kitapevi, Ankara, 1997.
- TANÖR, B., K. BORATAV ve S. AKŞİN, Türkiye Tarihi – V, Bugün Türkiye 1980 – 2003 8. Baskı, Cem Yayınevi, İstanbul, Kasım 2008.
- TÖRÜNER, M. ve K. LORDOĞLU, Çalışma Ekonomisi, 1. Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, Ocak 1991.
- YELDAN, E., Küreselleşme Sürecinde Türkiye Ekonomisi, İletişim Yayınları, İstanbul, 2003.
- ZAIM, S., Türkiye’de Ücret ve Gelirler Siyaseti, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, İstanbul, 1974.

#### **Dergi ve Makaleler:**

- AKYILDIZ, H. ve M. KARABIÇAK, “Verimlilik – Ücret İlişkisinin Analizi”, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, Yıl: 2002, Cilt: 7, Sayı: 2.
- AKYILDIZ, H., “Reel Boyutlarıyla Türkiye Ekonomisinde Kriz Sürecinin Ortaya Çıkış Mekanizmaları”, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Yıl: 1997, Sayı: 2 (Güz).
- ALTAN, Y., “Kalkınma Planlarında Türk Kamu Personel Rejimi”, SDÜ, İİBF Dergisi, Cilt: 15, Sayı: 1, Isparta, 2010.
- ASLAN, M. ve H. K. ASLAN, “Türkiye’de 1963-2006 Döneminde Kamu ve Özel Sektör Ücretleri Üzerine Ampirik Bir Uygulama”, Eskişehir, Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:9, Sayı:2, Aralık, 2008.
- ATİK, A. H., “Finansal Krizlerin Gölgesinde Yükselen Piyasa Ekonomileri”, Türkiye Kalkınma Bankası A.Ş., Araştırma Müdürlüğü, Ankara, Şubat, 2005.

- AY, A., Z. KARAÇOR, “2001 Sonrası Dönemde Türkiye Ekonomisinde Krizden Büyümeye Geçiş Üzerine Bir Tartışma”, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı: 16, Aralık 2006. <http://sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos-mak/makaleler/AhmetAy-ZeynepKARAÇOR.pdf>.
- BAĞDADIÖĞLU, E., “Ekonomik Kriz ve Kamu Kesiminde Ücretler”, Türk-İş Şubat - Mart, 2001, Sayı: 343.
- DOĞAN, S. ve H. ÖZEKECİOĞLU, “Güney Kore ve Türkiye’de Uygulanan IM Politikaları”, Cumhuriyet Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 1, Sivas, 2005.
- EROĞLU, S., “Kamu Kesiminde Gerçek Ücretler”, TÜRK-İŞ, Ekim 1996.
- GÖKÇE, A., “İMKB’de Fiyat – Hacim İlişkisi: Granger Nedensellik Testi, Gazi Üniversitesi, İİBF Dergisi, 3/2002, Ankara, 2002.
- HANEDAR, A. Ö.; O. AKKAYA ve A. TURAN ve Ç. BİZİM, “Durağanlık Analizi, Birim Kök Testleri ve Trend”, <http://www.deu.edu.tr/userweb/onder.hanedar/dosyalar/Metin.pdf>. Erişim Tarihi: 12.04. 2010.
- KARAÇOR, Z., “Öğrenen Ekonomi Türkiye: Kasım 2000 – Şubat 2001 Krizi’nin Öğrettikleri.” Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı: 16, Aralık 2006. <http://sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos-mak/makaleler/AhmetAy-ZeynepKARAÇOR.pdf>.
- KAZGAN, G., “Türkiye’de Ekonomik Krizler (1929-2001) Nedenleri ve Sonraları üzerine Karşılaştırmalı Bir İnceleme”, 25-27-25 Eylül 2002, DEGEV – Türkiye İş Bankası. <http://kazgan.bilgi.edu.tr/docs/Türkiye.doc>. Erişim Tarihi: 02.02.2010.
- KORKMAZ, A. ve O. ÇOBAN, “Emek Piyasasında Asgari Ücret, İşsizlik ve Enflasyon Arasındaki İlişkilerin Ekonomik Bir Analizi: Türkiye Örneği: (1969-2006).” Maliye Dergisi, Sayı: 151, Temmuz-Aralık 2006.
- KORKMAZ, A., “Türkiye’de Asgari Ücretin Mali Yönü”, Cumhuriyet Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Yıl: 2001, Cilt: 2, Sayı: 1.
- ÖZTÜRK, S. ve D. ÖZYAKIŞIR, “Türkiye Ekonomisinde 1980 Sonrası Yaşanan Yapısal Dönüşümlerin GSMH, Dış Ticaret ve Dış Borçlar Bağlamında Teorik Bir Değerlendirmesi”, Mevzuat Dergisi, Yıl: 8, Yası: 94, Ekim, 2005.
- ŞİŞMAN, M., “Kriz ve GOÜ Açısından Bazı Teorik Tartışmalar”, <http://bys.marmara.edu.tr/Konferanslar/2008/24.pdf>. Erişim Tarihi: 03.02. 2010.
- TOGAN, S., “Türkiye’de Kayıtdışı İstihdamın Boyutları, Temel Sebepleri ve Çözüm Önerileri”, İşveren Dergisi, Şubat 2001.
- YELDAN, E., “Türkiye Ekonomisinde Krizin oluşumu”, Türk Harp-İş Sendikası Yayını, Ankara, 1997.
- YURDAKUL, F., “Yapısal Kırılmaların Varlığı Durumunda Geliştirilen Birim Kök Testleri,” Gazi Üniversitesi, İİBF Dergisi, 2/2000, Ankara, 2000.

ZENGİNGÖNÜL, O., “Sosyal Politika – Esnek Çalışma Biçimleri Paradoksunda Avrupa Birliği Örneği,” Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 5, Sayı: 4, 2003.

**Diğer:**

Devlet Planlama Teşkilatı, I. Kalkınma Planı, 1963.

Devlet Planlama Teşkilatı, II. Kalkınma Planı, 1968.

Devlet Planlama Teşkilatı, III. Kalkınma Planı, 1973.

Devlet Planlama Teşkilatı, IV. Kalkınma Planı, 1979.

Devlet Planlama Teşkilatı, V. Kalkınma Planı, 1985.

Devlet Planlama Teşkilatı, VI. Kalkınma Planı, 1990.

Devlet Planlama Teşkilatı, VII. Kalkınma Planı, 1996.

Devlet Planlama Teşkilatı, VIII. Kalkınma Planı, 2001.

Devlet Planlama Teşkilatı, IX. Kalkınma Planı, 2007.

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu.

7/15754 Sayılı Kanun.

[www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org)

## ÖZGEÇMİŞ

**Adı ve Soyadı:** Şerife DURMAZ

**Doğum Yeri:** Merkez/ANTALYA

**Doğum Yılı:** 12.09.1984

**Medeni Hali:** Bekar

**Eğitim Durumu:**

**Lise:** Antalya Anadolu Lisesi

**Lisans:** Süleyman Demirel Üniversitesi, İ.İ.B.F., İktisat Bölümü

**Yabancı Dil Düzeyi:**

İngilizce : 75 (ÜDS)