

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
GIYIM ENDÜSTRİSİ VE GIYIM EĞİTİMİ BÖLÜMÜ

ÜCRET SİSTEMLERİ VE
HAZIR GIYIM İŞLETMELERİNDE UYGULAMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

T. C.
Yükseköğretim Kurulu
Dokümantasyon Merkezi

Tez Danışmanı: Prof.Dr.Rasih DEMİRCİ

Tezi Hazırlayan: Azize KAYAOĞLU

ANKARA - 1986

İ Ç İ N D E K İ L E R

Sayfa No

GİRİŞ	1
MATERYAL ve METOT	4

BÖLÜM I

I- Ücret Kavramı ve Önemi	7
1- Ücretin Tanımı ve Mahiyeti	7
2- Ücretin Önemi	9
3- Ücretin Ekonomik Hayattaki Yeri	11
II- Ücretin İşçi, İşletme ve Devlet Açısından İncelenmesi	15
1- İşçi Açısından	16
2- İşletme Açısından	18
3- Devlet Açısından	20
III-Ücretin Yapısı	21
1- Asıl Ücret	22
2- Ek Ücret Gelirleri	22
A- Fazla Çalışma Ücretleri	23
B- Primler	24
C- İkramiyeler	25
D- Diğer Ücret Eklentileri	26
IV- Ücret Seviyesinin Tespitinde Etkili Olan Faktörler.	
1- İşletme Dışı Faktörler	26
A- İşgücü Arz ve Talebi	27

	<u>Sayfa No</u>
B- Piyasa Ücret Düzeyi	27
C- Asgarî Ücret	28
2- İşletme İçi Faktörler	30
A- İş Değerlemesi	30
B- İşçi Değerlemesi	32
C- Toplu Sözleşme	33
D- İşletmenin Ekonomik Gücü	34

BÖLÜM II

ÜCRET SİSTEMLERİ

I- Zaman Ücret Sistemi	37
II- Parça (Akord) Ücret Sistemi	38
III-Primli Ücret Sistemi	44
1- Halsey Ücret Sistemi	46
2- Rowan Ücret Sistemi	46
3- Bedaux Ücret Sistemi	47
4- Taylor Ücret Sistemi	47
5- Gantt Ücret Sistemi	47
6- Emerson Ücret Sistemi	49
7- Kâra Katılma	49

BÖLÜM III

I- Hazır Giyim Sanayiinin Özellikleri	52
II- Araştırma Kapsamına Giren İşletmelerde Uygulanan Ücret Sistemleri	57
1- Hazır Giyim İşletmelerinde Üretim Tarzı Bakımından Değerlendirme	57

2- Hazır Giyim İşletmelerinde Çalışan İşçilerin	
Özellikleri	59
3- Hazır Giyim İşletmelerinde Ücret Uygulaması ...	60
SONUÇ VE ÖNERİLER	67
ÖZET	70
KAYNAKLAR	72
EK: Anket Formu Örneği	75



G İ R İ Ş

Günümüzde ücret ekonomik açıdan bir üretim girdisi olan emeğin fiyatı, hukukî açıdan çalışanın hakkı, çalışan için ise işyeri ile arasındaki ilk maddî bağlantıyı kuran bir unsurdur. Para genel olarak insangücünün davranışlarını etkilemek ve kuruluşun amaçlarını gerçekleştirme yolunda harekete geçirmek için kullanılabilecek en kolay ve en kısa dönemde en etkin araçtır. Hemen her ücret sisteminin işçiyi verimli ve başarılı çalışmaya yönlendiren faktörleri bünyesinde bulundurması ve bunların etkili olması beklenir.

Belli bir ücret sistemi ile verimlilik arasında bir ilişki olup olmadığı konusunda kesin bir cevap verilememektedir. Ancak yapılan işin özelliği ile uygulanan ücret sistemleri arasında olumlu etkisi görülen teknik, ekonomik ve sosyal şartların varlığı halinde sistemle verimlilik arasında uyumlu ilişkiden söz edilebilir.

Anayasamız, ülkenin sosyal ve ekonomik kalkınmasının hızlı ve düzenli yürütülmesi için Beş Yıllık Kalkınma Planlarında, hızlı sanayileşme, istihdam, gelirin da iyi dağılımı, bölgeler arası denge, fiyat istikrarı, dış ödemeler dengesi konularının çözümünü amaçlamaktadır. Bu nedenle şimdiye kadar uygulanan dört Beş Yıllık Kalkınma Planlarında Tekstil ve Hazır giyim sanayi ağırlığını korumakta ve önem taşımaktadır.

Ülkemizde hazır giyim sanayi millî gelire katkısı ve istihdam açısından önemli bir yere sahiptir. Giyim sanayi, diğer sanayi dallarına göre daha az sermaye gerektiren bir üretim dalı olarak ülkemiz üretim yapısına da uymaktadır. Ancak, üretim genellikle değişik yapı ve karakterde, farklı büyüklüklerde üretim birimleri tarafından gerçekleştirilmektedir. Bunlardan bir bölümü mahalli ihtiyaca cevap verecek nitelikte olup geri kalanı sınıfl nitelikte işletmelerden oluşmaktadır⁽¹⁾.

Bu çalışmada ücret sistemleri ve hazır giyim işletmelerinde uygulama konusu ele alınmıştır. Ücret sistemleri konusunda pekçok yayın ve araştırma mevcuttur. Bunun yanısıra değişik iş kollarında uygulanan ücret sistemleri araştırmaları da bulunmaktadır. Ancak, hazır giyim işletmeleri için böyle bir çalışmaya rastlanamamaktadır.

İmalat sanayiinde (ülke ekonomisine) millî gelire katkısı ancak yüksek verimliliğe ulaşmakla mümkündür. İşletmelerde de verimlilik arttıkça maliyet düşmektedir. Dolayısıyla yüksek verimlilikle elde edilen gelirle, kişi başına düşen gelir birbirine bağlı olarak gelişen durumlardır. Bu nedenle hazır giyim işletmelerinde verimliliği arttırmada ve işçinin emeğini değerlendirmede hangi ücret sisteminin veya sistemlerinin uygulanmasının daha iyi olduğunu tespit etmek bu araştırmada hedef olarak alınmıştır.

(1) D.P.T. Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Pamuklu Dokuma Sanayi, Ankara; 1968, S.561.

"Ücret Sistemleri ve Hazır Giyim İşletmelerinde Uygulama" konusundaki bu çalışma üç ana bölümden meydana gelmektedir. I. ve II. ana bölümler teorik yapı ile ilgilidir. Bu iki bölümde, ücret kavramı ve önemi, ücretin işçi, işletme ve devlet açısından incelenmesi, ücretin yapısı, ücret seviyesinin tespitinde etkili olan faktörlerle ücret sistemleri hakkında bilgileri kapsamaktadır.

III. Bölüm ise, hazır giyim işletmelerinde uygulanan ücret sisteminin ne olduğunu ortaya çıkarmak amacıyla alan araştırmasının yapıldığı bölümdür. Anket yoluyla elde edilen veriler tablolar haline getirilerek değerlendirilmiştir.

Çalışma, teorik bilgilerden ve bulgulardan elde edilen sonuçların değerlendirildiği ve bir takım önerilerin geliştirildiği sonuç, öneriler ve özet kısmı ile sona ermektedir.

MATERYAL VE METOT

Materyal

Bu araştırmaya çerçeve olan bütünü, Ankara Sanayi Odasına kayıtlı olan hazır giyim işletmeleri ile birlikte, Ankara Ticaret Odası sicil kayıtlarından elde edilen Ankara'da faaliyetlerini sürdüren mevcut 144 hazır giyim işletmesi oluşturmaktadır.

Araştırma için bütünü oluşturan bu 144 hazır giyim işletmesinin 1/3 oranı tesadüfi örnekleme metodu ile örneklem grubu tespit edilmiştir. Hazır giyim işletmelerinin gerek yapı gerek nitelik yönünden benzer olmaları örnek grup için 1/3 oranın yeterli olacağı düşüncesinden hareketle 48 işletme tespit edilmiştir.

Amaç doğrultusunda çalışırken bu iş kolunun seçiminde şu noktalar dikkate alınmıştır.

1- İşkoluna ve işyerine has bazı bilgilerin anket yoluyla sağlanabilmesi.

2- Sağlanacak verilerin güvenilir olması.

3- Elde edilecek verilerin yorum yapmaya ve öneri getirmeye uygun olması.

4- Ülke ekonomisinde payı ile önemli bir faaliyet kolu olması, hazır giyim ve ücretlerin her dönemde güncel konusu olması.

5- Beş Yıllık Kalkınma planlarının her döneminde hazır giyim ile ilgili hedefler üzerinde durulması, teşvik ve yatırım görmesi.

Araştırmada yararlanılan veriler, araştırma kapsamındaki işletmelere uygulanan anket yoluyla elde edilmiştir. Ankara'daki hazır giyim işletmelerinde uygulanmakta olan ücret sistem veya sistemlerini tespit etmek amacıyla gerekli bilgileri toplamak için aşağıdaki hususlara cevap aranmıştır.

Hazır giyim işletmelerinde, ücret sistemi işletmenin küçük veya büyük oluşundan farklılık göstermekte midir? Ücret düzeyi tespitinde işletmelerde ücret araştırmasının yapıp yapılmadığını, asıl ücretten başka verimlilikte teşvik unsuru olan ücret eklentilerinden hangileri verilmektedir? İşletmedeki üretim tarzına göre verimliliği artırıcı (iş ve işçi değerlemesi) çalışmaları var mıdır? İşçiye liyakat sistemine göre bir değerlendirme yapılmakta mıdır? Uyguladıkları ücret sisteminin tercih sebepleri ve varsa sakıncaları nelerdir?

Yukarıda belirtilen hususları kapsayan sorulardan oluşan anket taslağı hazırlanarak ilgili işletme sahiplerinin veya yetkililerin de görüşleri alınarak anket yeniden düzenlenmiştir.

Metot

Araştırma kapsamına giren hazır giyim işletmelerinde uygulanan ücret sistemlerini tespit amacıyla; önceki araştırmalar dahil, ulaşılabilen bütün yazılı kaynaklar incelenmiştir. Geliştirilen taslak anket ilgili hazır giyim işletmeleri

yetkililerinin de görüşleri alınarak yeniden düzenlenmiştir. Anketlerin uygulanacağı işletmeler tespit edilmiştir. Anket sonucunda elde edilen veriler 9 tablo halinde toplanmış, veriler arasında ilişki kurularak çözümlenmiş ve % ağırlıkları alınarak değerlendirilmiştir.



B Ö L Ü M I

I- Ücret Kavramı ve Önemi

Ücret konusu uzun yıllardan beri bir ülkenin ekonomik kalkınmasında, sosyal gelişiminde ve politik istikrarın sağlanmasında çok önemli bir role sahip bulunmaktadır. Bu nedenle ötedenberi gerek emeklerini ortaya koyan işçi, gerekse bu emeğe karşı yapılan ödemeler ve işletmenin çıkarları doğrultusunda konuya yaklaşımı ve giderek devletin devreye girişi açısından ücretin taşıdığı önem çok geniş boyutlara ulaşmaktadır. Bu yüzden konunun özetle genel bir değerlendirmesini yapmakta yarar görüyoruz.

1- Ücretin Tanımı ve Mahiyeti

İşletmelerin ilk kurulduğu günden beri çalışanların ortaya koyduğu zihinsel ve bedensel emeğin bedeli olarak görülen ücret, işçi ve işveren kesimlerinin kendi amaç ve çıkarları doğrultusunda farklı biçimlerde yorumlanabilir. İşveren ücreti maliyet açısından görürken, işçi satın alma gücü açısından ele almaktadır⁽¹⁾.

Ücretle ilgili yasalarda değişik tanımlara rağmen mahiyeti bakımından birbirini tamamlamaktadırlar. Halen yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanununun 26. maddesi ücreti şu

(1) Zeyyat Sabuncuoğlu, Personel Yönetimi. II.Baskı, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları No:3, 1984, s.200.

şekilde tanımlamaktadır: "Genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve nakden ödenen meblağı kapsar".

Gelir Vergisi Kanunu ise; "ücret, işverene tabi ve belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatlerdir..." şeklinde bir tanım yapmıştır. Bu tanıma göre bir ödemeye sağlanan menfaatin ücret sayılabilmesi için şu unsurların bulunması gereklidir.

- İşverene tabi olarak çalışma,
- Çalışmanın belirli bir işyerine bağlı olarak yapılması,
- Çalışmanın karşılığı olarak bir ödemenin yapılması,
- Ödemenin aynî veya para ile ölçülebilen menfaatlerden oluşması gerekir.

Emeğin geliri olan ücret aynı zamanda işçiyi işyeri ile bütünleştiren, verimliliği artıran bir güdüleme olarak da görmekteyiz. Bunun içindir ki, hemen her dönemde işverenler verimliliği artırmaya dönük ücret sistemlerini arama çabasında olmuşlardır⁽²⁾.

Zamanımızda ücret kavramı ekonomik açıdan başka aynı zamanda sosyal yönü de ağır basmaktadır. İşçi ve işveren arasındaki iş sözleşmesi ile kararlaştırılan ücret şüphesiz emeğin değeri ve karşılığı olmakla birlikte piyasa arz ve talep

(2) Z. Sabuncuoğlu, a.g.e., s.69.

kanuna göre uygulanan bir fiyat olarak bir mala ödenen bedel gibidir⁽³⁾

Ücret aynı zamanda işçinin bakmakla yükümlü olduğu ailesinin temel ihtiyaçlarını karşılayabilmesi için gerekli yegane gelir kaynağıdır⁽⁴⁾. Bu yüzden bir toplumda ücretler işçilerin hayat ve sosyal düzendeki durumlarını belirlemektedir. Ücretin sosyal fonksiyonu diye tanımlayabileceğimiz bu sosyal amaçların gerçekleştirilmesi için ödenmesi gereken ücret, işçinin emeğinin karşılığı alacağı ücretten çok daha farklıdır. Bundan dolayı emeğinin karşılığı olan gerçek ücretten (asıl ücretten) başka sosyal amaçlı ücret eklentileri diyebileceğimiz ödemeler yapılmaktadır. Bu konu daha ilerde ayrıntılı görüleceği gibi yıllık izin ücretleri, hafta tatili ve fazla çalışma ücretleri, sosyal sigorta primi, giyim, ulaşım, yemek, yolluk giderleri ve öğrenim yardımı gibi aynı veya nakdî menfaatlerdir⁽⁵⁾.

2- Ücretin Önemi

Çağımızın ekonomik ve sosyal politikalarının ve iş hukukunun en önemli sorunlarından biri ücretlerdir. Tüm ülkelerde çoğunlukla işçi ve bakmakla yükümlü olduğu ailesinin, hayatlarını sürdürebilmeleri ücrete bağlıdır. Temel ihtiyaç-

(3) Ali Çubuk, Sosyal Politika ve Sosyal Güvenlik, Gazi Üni. Yayını No:21. Ankara:1963. s.69.

(4) A.Çubuk, a.g.e., s.70.

(5) Gülay Kaya, Ücret Sistemlerinin Özendirici Niteliği, Türkiye'de Kömür Madeni İş Kolunda Uygulama, M.P.M. Yayınları: 225, Ankara: 1977.

larını karşılayabilmenin yegane kaynağı olması yönünden ücret büyük önem taşır.

Konuya işletmeler açısından bakıldığında ücret bir maliyet gideri olduğu için önemlidir. Buna karşılık devlet açısından ücret ve ücret düzeyi gerek sosyal, gerek ekonomik ortamı (fiyatları) istihdamı, gelişme hızı, enflasyon, yatırım ve tasarrufları doğrudan etkileyen bir faktör olması açısından önem taşır.

Bugün ücret kavramı ekonomik özelliğinin yanı sıra bir çok faktörü daha içerir. Ücret konusu iş hukukunun ve çalışma hayatının en önemli sorununu oluşturur. İşveren karşısında işçi haklarını koruyan iş kanunları mevcuttur. Özellikle hemen her ülkede yasal olarak asgarî ücret tespit edilir⁽⁶⁾. İş sözleşmesine bağlı olarak işveren işçiye çalışması karşılığında ücret ödemekle yükümlüdür⁽⁷⁾.

Gelişmekte olan ülkelerde aile, meslek, eğitim, din ve politik ilişkiler, başkaları tarafından kabul görme v.b. gibi değer yargıları bireyin statüsünü belirler. İşçilerin ekonomik talepleri bu yönüyle ele alınacak olursa ücretlerdeki küçük bir artışın önemi ortaya çıkar. Doğrudan doğruya maddî menfaatin gerisinde sosyal bakımdan kabul görme konusu önem taşır ve para bunu sağlamada önemli bir araçtır.

(6) Z.Sabuncuoğlu, a.g.e., s.198.

(7) Borçlar Kanunu, Md.313.

İşverenler işçiyi yöneltirken ücretlerle teşvik arasındaki sıkı ilişkiyi kullanırlar. Çünkü ücret, ihtiyaçları karşılama yegane aracıdır. Genel olarak toplum içinde bireyler bir işi, bir ücreti kabul etmesi veya etmemesi konusunda özgürdürler. Ancak yine de ücret ve teşvik arasındaki ilişkiyi, statü ihtiyacı gibi faktörleri gözden uzak tutmamak gerekir⁽⁸⁾.

İş Sözleşmesinin tarafları olan işçi ve işveren, ücret miktarını iş sözleşmesinde tayin ederler. Ancak kararlaştırılan bu ücret, toplu sözleşme ücretinin altında olamaz. Fakat taraflar işçi lehinde olacağından iş sözleşmelerinde toplu sözleşme ücretinin üstünde bir ücrette anlaşabilirler. Bu nedenle ücret iş hukuku konusuna da girmektedir⁽⁹⁾.

Görüldüğü gibi ücret sadece ekonomiyi değil, sosyal politikayı ve iş hukukunu yakından ilgilendiren bir kavram olarak ortaya çıkmaktadır.

3- Ücretin Ekonomik Hayattaki Yeri

Konunun ele alınışındaki mahiyeti itibariyle ücretin özellikle ekonomik yönü üzerinde durulmuştur. Ekonomik alanda ücret, bir mal yada hizmet üretimi için gerekli olan doğal kaynakla sermaye ve emek gibi faktörlerin sonucuna ödenen bedeldir. Diğer bir anlatımla ücret emeğin fiyatıdır⁽¹⁰⁾.

(8) G.Kaya, a.g.e., s.45.

(9) Turhan Esener, İş Hukuku, Yeniden Gözden Geçirilmiş 3.Bas. Ankara Üni.Hukuk Fak.Yayınları No:432, Ankara: Sevinç Matbaası, 1978, s.161.

(10) G.Kaya, a.g.e., s.197.

Ekonomi emeği bir mal gibi niteler ve ücretin oluşumunu iş gücü arz ve talebinde arar.

Başka bir açıdan bakıldığında ücret, işçiye emeği karşılığında oluşan hasıladan bir pay almasını sağlayan bir faktör fiyatıdır. Bu nedenle ekonomik açıdan ücretin artışı, verimlilik artışına bağlanmaktadır. Bu yüzden işverenler verimliliği artırmaya yönelik ücret sistemlerinin arayışı içinde olmuşlardır⁽¹¹⁾.

Ekonomik açıdan ücret işveren için maliyet, işçi için gelir demektir. Bu anlamda ücret diğer satın alma işlemleri gibi ekonomik bir işlemdir. Bu bakımdan işveren elindeki imkanlarla en iyi niteliği ve en yüksek verimi elde etmeye çalışır⁽¹²⁾. İşçi için olduğu kadar işveren için de emek alım satımı ekonomik bir işlemdir. İşçi de kendisinin ve ailesinin günlük hayatını, geleceğini ve temel ihtiyaçlarını karşılayacak ücreti emeğinin karşılığı olarak elde etmektedir.

İşverenle yaptığı anlaşma ile bağımlı olan işçi, şahsî işgücünden başka hiçbir maddî gelir kaynağı imkanına sahip olmayan kimsedir. Aslında ekonomik yönden kendi şahsî işgücü ile birlikte kendi kendine yetecek maddî kazanç imkanına sahip olsaydı kendi adına bir işyeri sahibi olurdu. İşçinin alacağı ücrete bağlı bir kişi olması onu sürekli olarak sadece şahsî ve hukukî yönden değil aynı zamanda ekonomik yönden de bir iş yerine bağlı olarak çalışmaya zorlamaktadır.

(11) Z. Sabuncuoğlu, a.g.e., s.198.

(12) G.Kaya, a.g.e., s.46.

İş sözleşmesiyle bağlı işçi ile işveren arasındaki hukukî ve ekonomik ilişki ile aynı zamanda sosyal bağın kurulmasına da neden olmaktadır. Bu sosyal bağ şüphesiz toplu işçi ve işveren ilişkilerinde karşılıklı hak ve menfaatlerin gözetim ve korunmasında da etkili olmaktadır⁽¹³⁾.

Toplum ekonomisi yönünden ücretlerin seviyesi büyük ölçüde millî ekonominin yapısıyla ilgilidir. Millî ekonominin amacı olan toplum refahın sağlanması, mevcut tabii kaynaklarla sermayenin kullanışı yanında işgücünün istihdamına ve üretimine bağlıdır.

Devletleri çalışma düzeninin tanzim edilmesine yönelten en önemli husus, toplumun sağlıklı bir halde muhafaza edilmesi ve işgücünün korunması yoluyla millî ekonominin daha verimli bir şekilde işlemesini sağlamak ve işçilerin emeğinin karşılığını alabilmelerini sağlamak, emek-sermaye arasındaki dengeyi kurmak ve herkesin millî gelirden emeği karşılığını almasını sağlamaktır.

Her ne kadar işçi için ücret, emeğinin karşılığı ise de işveren için maliyet ve idare masrafları içinde bir unsurdur. Ekonomik yönden işverene göre daha güçsüz bir durumda bulunan işçiyi korumak amacıyla devletler iş ve çalışma hayatına müdahale etmek zorunda kalmışlardır⁽¹⁴⁾. Ücretle çalışanlar işverenler karşısına örgütlenmiş bir güç olarak çıkma-

(13) Adil İzveren, İş Hukuku (I,II,III). Ankara: Doğu Matbaası, 1974, s.62.

(14) Ali Çubuk, Sosyal Politika ve Sosyal Güvenlik, Gazi Üniversitesi Yayın No:21, Ankara: 1983, s.58.

ları sendikalaşma hareketlerini doğurmuştur. Ancak sendikaların bazı durumlarda faaliyetleri yetersiz kalmaktadır. Bundan dolayı Devlet Çalışma Bakanlığı tarafından iki senede bir asgari ücret seviyesini tespit etmektedir. İşveren işçisine tespit edilen bu asgari ücretin altında bir ödeme yapamaz⁽¹⁵⁾.

Çağımızda ücret işçinin yalnız emeğine değil, kişiliğine ve insanlık haklarına bağlanarak ekonomik olduğu kadar toplumsal bir olgu olarak ortaya çıkmakta ve bu nedenle toplumlar ekonomik sistemlerini gözönünde tutarak uygun gördükleri ücret politikası ile adil ücretin oluşmasına ve istismarın önlenmesine çalışmaktadırlar.

Adil olmayan, düşük veya yüksek ücret ekonomik ve sosyal yaşantıyı çeşitli biçimlerde etkilemektedir. Düşük ücretler toplumda sosyal barışı tehlikeye koyar, huzursuzlukların artmasına neden olur. İşe ilgiyi azaltır. İşçilerin nitelikleri üzerine olumsuz etkiler yapar. İşin verimi düşer ve ekonomi hızında azalmalar görülür⁽¹⁶⁾. Diğer taraftan yüksek ücretler toplumda işsizliği doğurabilir. Yüksek ücretler; kimi zaman da yoğun bir makineleşmeye yol açabileceğinden, işsizliği artıran otomasyon olayının hızlanmasına neden olur.

Diğer taraftan tam istihdamı sağlamış toplumlarda

(15) Z.Sabuncuoğlu, a.g.e., s.198.

(16) Cahit Talas, Sosyal Ekonomi, Gözden Geçirilmiş 6.Bs. Ankara: Sevinç Matbaası, 1983, s.15.

sendikaların elde ettikleri toplu pazarlık gücünden yararlanmak suretiyle işverenlerin rekabeti sonunda verimin üstüne çıkan ücretler (yüksek ücretler) nedeniyle ekonomide istikrarı bozar ve enflasyonu hızlandırırken sonuçta bir takım sosyal adaletsizliklerin nedenlerini hazırlar⁽¹⁷⁾ .

Kısaca, ücretler ekonomik yaşantı içinde gelir dağılımını, üretim hacmini etkilediğini, düşük yada yüksek ücretlerin işsizliğe yol açması, çalışan nüfusun büyük bir bölümünün geliri ücretlerden oluşan toplumlar için çok büyük önem taşımaktadır.

II. Ücretin İşçi, İşletme ve Devlet Açısından İncelenmesi

Toplum içinde fertlerin, ailelerin ve toplum gruplarının refah seviyesi ve yaşama düzeyleri elde ettikleri gelir ile eşdeğer düşünülmektedir⁽¹⁸⁾ . Sosyal devlet anlayışının yaygınlaştığı günümüzde devletle, uluslararası kuruluşlar ve Anayasalar insanlık haysiyetine yaraşır bir hayat seviyesini garanti altına almayı önerirler veya hükmederler.

İşçi ve işveren ilişkilerinde ekonomik çatışma bugüne kadar süregelmiş, çalışma barışının sağlanması ise her zaman önemli bir sorun yaratmıştır. Bu anlaşmazlığı gidermek için denge sağlayıcı bir unsur olarak devletin devreye girdiği izlenir. Bir ülkenin ekonomik ve sosyal politikasında önemli bir rol oynayan ücret konusuna devletin düzenleyici fonksiyon-

(17) C.Talas, a.g.e., s.17.

(18) A.Çubuk, a.g.e., s.22.

nunu üstlenmesi bir zorunluluktur⁽¹⁹⁾ . Nitekim Anayasamızda iktisadî ve sosyal haklar bölümünde aynı gaye hükme bağlanmıştır.

1- Ücretin İşçi Açısından İncelenmesi

Toplumun refah derecesinin belirli bir zaman biriminde ölçülmesi şeklinde tanımlanan refah seviyesi, genellikle bir ailenin gelir rakamları, sosyal durumunu yansıtmaktadır.

İşçiler için belli başlı temel ihtiyaçlarını (beslenme, barınma, giyinme, sağlık, eğitim, ulaşım vb. konularda) karşılamak için yegane gelir kaynağı olan ücretler hayatî bir önem taşımaktadır. Ücret işçinin emeği karşılığıdır. İhtiyaçlarını karşılamak amacıyla işletmeye emeğini sunar. İşin en önemli yanı, alacağı para karşılığında elde edebileceği mal ve hizmetlerdir⁽²⁰⁾ . Parasal ücret, işçiye nakit bir ödemeyi esas teşkil ettiğinden kendi bütçesini bizzat düzenlemesine imkân verir.

İşletmeler ödedikleri ücretlerin tam karşılığını alabilmek amacıyla bir yandan işçinin çabalarını ölçmeye, diğer yandan çabalarının karşılığı (verimliliğe göre) ortaya çıkarmaya çalışırlar. Burada verimliliğin değerlendirilmesi, ödüllendirilmesini amaçlarken, aynı zamanda verimliliğin korunması ve artırılması beklenmektedir. Aslında bu sürecin kontrolü oldukça zordur. Teknolojinin karmaşıklığı, iş akımındaki denetleme sorunları, işgücü pazarının baskıları, sosyal

(19) Z.Sabuncuoğlu, a.g.e., s.200.

(20) C.Talas, a.g.e., s.5.

ilişkilerin rolü ve işçi kişilik özellikleri bu ölçüme etki-
de bulunurlar⁽²¹⁾ .

İşçilerin yetenek, sorumluluk alma ve çalışma isteği bakımından farklılık gösterdiği bilinmektedir. Bu farklılıklar onların işletmeden beklentilerindeki farklılığa neden olacaktır. Dolayısıyla işletmenin burada işçilerin bir bütün olarak değerlendirmesi, ayrı ayrı özelliklere göre (yetenek, bilgi v.b.) karşılaştırma yapması ve iş değerlemesiyle tespit etmesi gerekir. Bunun sonucu olarak yine de eşit işe eşit ücret ilkesinin her zaman gerçekleştirildiği söylenemez. Bu yüzden ücret dengesizlikleri huzursuzluğa yol açmaktadır⁽²²⁾ .

İş piyasasında işçilerin ve işverenlerin toplu pazarlık güçlerinin derecesi, ücretlerin düzeyi üzerinde etkili olur. İşçiler ve işverenler emeğin fiyatını kendilerine göre belirli bir düzeyde tespiti çalışırlar. Mevcut ekonomik ve sosyal imkanları kendi tarafına en iyi kullanabilen güçlü taraf pazarlıktan kârlı olarak çıkacaktır.

İşletmede çalışan nitelikli işçilerle nitelikli olmayan (düz) işçilerin ücretleri arasında önemli farklar bulunduğu, nitelikli işçilerin niteliksiz işçi sayılarına oranla artma olduğu takdirde ücretlerin millî gelir içindeki payında artma oranı yükselir⁽²³⁾ . Çünkü niteliksiz işçinin üretimde maliyet gideri nitelikli işçiye göre daha yüksektir. İşletme

(21) Bintuğ Aytek, İşletmelerin Verimliliğinde Ücretler ve İşsel Teşvik, Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayın No.27, Ankara: Kalite Matbaası, 1974, s.66.

(22) B.Aytek, a.g.e., s.66.

(23) C.Talas, a.g.e., s.43.

de sağlanan etkinlik ve ilerleme, verimliliğin artması dolayısıyla birim başına üretim maliyetinin azalması sonunda fiyatlarda bir düşüş olmadığı takdirde kâr oranlarında ve ücretlerde artışlar ortaya çıkar.

2- Ücretin İşletme Açısından İncelenmesi

Konuya işletmeler açısından bakıldığında ücret, bir maliyet gideri olduğu için önemlidir. İşletmeye eleman sağlamada, işletmeyle bütünleştirmede ve sürekli çalışmaya özendirmede güdüleyici bir role sahiptir⁽²⁴⁾. İşveren işletmesinde ücret düzeyini tesbit ederken öncelikle aynı işi yapan diğer kuruluşlardaki ücret düzeylerini gözönünde bulundurması gerekir. Çünkü işletmesine nitelikli işçi almak ve bu işçileri işletmesinde tutmak için en az diğer işletmeler kadar işçilerine imkân sağlamak zorundadır. Aynı zamanda ücret düzeyini tespit ederken işletmedeki işleri birbirleriyle karşılaştırarak değerlemeli eşit ağırlıktaki işlerde çalışanlar arasındaki farklılığı önlemelidir.

Bir statü göstergesi olarak ücretin örgüte katılma bakımından da önem taşır. İşçiler, sorumluluğu fazla ve güç işlere daha fazla ödeme yapılmasını beklerler. Bu nedenle aldıkları ücret işletme (örgüt) içinde statülerini belirler. Bir ustabaşının kontrol ettiği işçiden daha az ücret alması veya hiçbir ücret artışı almadan bir kişinin yükseltilmesi söz konusu olamaz. Alınan ücret ve sahip olunan statü işletme

(24) Sinan Artan, Endüstri İşletmelerinde Ücret Yönetimi ve Türkiye'deki Uygulama, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları No: 239, Eskişehir, 1981, s.39.

içindeki hiyerarşiyi tesbit eder. İşçileri daha yüksek düzeydeki statüye geçmeye teşvik eder ve ücretlerin işletme içindeki hiyerarşi ile uyum içinde olması gerekir. Aksi halde eşitsizlik aksamaları ortaya çıkar.

Ücret düzeyi ile işçinin işletmeye maliyeti ve üretilen malın fiyatı birbiriyle çok ilgilidir. Sendika baskısı veya belli bir dönem işçi arzının kıt olması nedeni ile işçi bulunamaması, işverenin ücret düzeyini artırmasını zorunlu kılar. Bu yüzden de ücret artırımına oranla üretilen birim başına işçi maliyeti de artacağından üretilen malın satış fiyatını artırma yönünde etkileyecektir⁽²⁵⁾. Bu durumda işverenin fonksiyonu önemlidir. İşveren iyi bir yönetimle artan işçi maliyeti ve mal fiyatları gibi, işçi verimliliğini ve dolayısıyla üretimi arttırabilirse, işçi ücretlerindeki artışın maliyetlere ve mal fiyatına etkisini en aza indirebilir.

İşletme açısından ücret sadece maliyet artırıcı bir unsur olarak görülmemelidir. Ücretin maliyeti artırdığı bir gerçek ise de, ücret artışı da verimliliği artırdığı o ölçüde doğrudur⁽²⁶⁾. Verimliliği teşvik eden bir diğer unsur ek olarak yapılan ödemelerdir. Sosyal yardımlar, sigorta primi, sağlık ve iş kazaları sigortaları, tatil günleri, lojman ve diğer sosyal işler için işletme tarafından ödenen ek ödemeler işveren için ücretin kapsamı içine girer.

(25) S.Artan, a.g.e., s.40.

(26) Z.Sabuncuoğlu, a.g.e., s. 199.

3- Ücretin Devlet Açısından İncelenmesi

Toplumu belirli bir düzene kavuşturmak için kurulmuş siyasi bir teşkilat olan devlet, toplum düzeninin hem temsilcisi hemde koruyucusudur. Fertlerin, grupların ve bütün toplumun organize edilmesi, emekle sermayenin, yönetenle yönetilenin, kuvvetli ile zayıfın uyum içinde olabilmeleri için Devlet tarafından desteklenmesi zorunludur⁽²⁷⁾.

İşçi-işveren ilişkilerinde ekonomik çatışmayı gidermek, çalışma barışını sağlamak için denge sağlayıcı bir unsur olarak devletin araya girdiği izlenmektedir⁽²⁸⁾. Bir ülkenin ekonomik ve sosyal politikasında önemli bir rol oynayan ücret konusu ekonomik yönden işverene karşı daha güçsüz olan işçiyi korumak amacıyla Devletler iş ve çalışma hayatına müdahale etmek zorunda kalmışlardır⁽²⁹⁾.

Devletin bugünkü hukuk ve ekonomi düzeninde sendikaların toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmeleri faaliyetleriyle tüm işkollarında sosyal ve adil bir ücretin elde edilmesine çalışılmaktadır⁽³⁰⁾. Bazen bu gibi faaliyetler yetersiz kalmaktadır.

İşçinin, adil ve sosyal bir ücret kavramında uygun ücreti elde edebilmesi için ülkemizin bugünkü hukuk ve ekonomik düzeninde iki tedbir söz konusudur.

(27) Ali Çubuk, Sosyal Politika ve Sosyal Güvenlik, Gazi Üniversitesi Yayın No:21, Ankara,1983, s.58.

(28) Z.Sabuncuoğlu, a .g.e., s.200.

(29) A.Çubuk, a .g.e., s.59.

(30) 274 Sayılı Sendikalar, 275 Sayılı Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Kanunları.

1) Sendikaların toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmeleri faaliyetlerinde sosyal ve adil bir ücretin elde edilmesi değişik işkollarında değişen ekonomik şartlara uydurulması amacıyla; işçi ve işveren taraflar arasında çalışma şartları tespit edilmekte, devlet ise, bu faaliyetlerde tarafsız ve sadece düzenleyici olarak rol oynamaktadır.

2) Bazı hallerde yukarda bahsedilen tedbirler yeterli olmamaktadır. Bu durumda Devlet, 1982 Anayasasının 55. Maddesi ile asgarî ücretlerin tespiti yolundaki hükmü ile müdahalede bulunmaktadır⁽³¹⁾. Bu maddeye göre; "Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun, adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır" denilmektedir.

İşçilerin işyerlerinde istismar edilmelerini önlemek, iş sürelerinin işveren isteğine göre düzenlenmesinin önüne geçilmesi, iş güvenliğinin sağlanması ve işçi sağlığının korunması için 1475 sayılı İş Kanununda koruyucu tedbirleri ve emredici hükümleri getirmiştir.

III. Ücretin Yapısı

İş hayatında, işçilere gerek yasalardan gerek yapılan sözleşmelerden elde edilen ödemeler yapılmaktadır. Bu ödemelerin bazıları çalışma karşılığı bazıları ise herhangi bir çalışma karşılığı olmamaktadır. Doğrudan doğruya çalışma karşılığı olan ücret Asıl veya Kök ücret olarak adlandırılmaktadır. Asıl ücrete dayalı olarak verilen daha çok sosyal

(31) A.Çubuk, a.g.e., s.80.

kapsamlı olan gelirlere de Ek ücret gelirleri veya ücret eklentileri denmektedir.

1. Asıl Ücret

Yasalara veya iş sözleşmesine göre çalışanın işverene yapmak zorunda olduğu iş karşılığı aldığı Asıl ücret, Kök ücret veya normal ücret de denilen ücreti ifade eder. Kanunlarla kabul edilen hafta tatili, resmi tatillerde ve yıllık izinlerin kullanıldığı günlerde çalışmadıkları halde işçiye ödenen ücret kök ücret içindedir. Asıl ücretteki artışları hayat pahalılığındaki artışların karşılığı, ücret eklentilerini ise başarı ve verimlilik artışlarının ödülü olarak ele almak gerekir⁽³²⁾. 1982 Anayasasının 50. Maddesinde "Dinlenme hakkı" kavramıyla, ücretli hafta ve bayram tatilleri sosyal temel hak olarak tanınmıştır.

2. Ek Ücret Gelirleri

Ücret öncelikle işçi ve işveren arasında yapılan iş sözleşmesinin sonucu olarak ödenen emeğin değeri ve karşılığıdır. Bununla beraber ücret sadece emeğin bedelinden ibaret değil, işçinin şahsî ve ailesinin ihtiyaçlarını gidermesini sağlayan yegane gelir kaynağıdır. İşçinin bu ihtiyaçlarının giderilmesi, kendisi ve ailesi için normal bir geçim standardı temini (işçi sağlığı, eğitim ihtiyacı, barınma, ihtiyarlık ölüm gibi) hayat risklerine karşı garanti sağlanmasını gerektirmektedir. Bundan dolayı işçiye emeğinin karşılığı olan

(32) Ayfer Erbesler, "Ücret ve Ücret Tamamlayıcılarının İşgücünün Verimliliğini Artırmada Teşvik Unsuru Olarak Kullanılması", Verimlilik Aylık Bülteni, M.P.M. Yayını, Ankara: Cantekin Matbaası, 1985/1, s.13.

asıl ücretin yanında sosyal yardımlar ve diğer ayni ve nakdî menfaatler olarak ödenmektedir⁽³³⁾.

Ücret eklentileri aynı zamanda işgücünün verimliliğini artırmada teşvik unsuru olarak kullanılmasına elverişlidir. Çünkü para, genel olarak insan gücünün davranışlarını etkilemek ve kuruluşun amaçlarını gerçekleştirme yolunda harekete geçirmek için kullanılabilecek en kolay ve en kısa dönemde en etkili araçtır⁽³⁴⁾.

Ek ücret gelirleri ana başlıklar olarak fazla çalışma ücretleri, primler, ikramiyeler ve diğer sosyal yardımlarla aynî ve nakdî yardımlardan oluşmaktadır.

A- Fazla Çalışma Ücretleri

İşçiye ödenmesi gereken asıl ücret, her işin normal süresine göre tespit edilen miktardır. Çalışan insan gücünün korunması amacıyla bu gün çalışma mevzuatıyla iş süreleri tespit edilmiştir. İş süreleri, 1983 tarihli 2869 sayılı İş Kanununun 61/a. Maddesi ve bununla ilgili "İş Süresi" Tüzüğü hükümleriyle düzenlenmektedir. İş süresi çalışılan işte geçirdiği zamanın uzama sınırıdır. Genel olarak iş süresi, haftada en çok 45 saattir. Bu süre esas olmak üzere; haftada 6 işgünü çalışılan işlerde bu süre günde 7,5 saati geçmeyecektir. Ancak cumartesi günleri kısmen çalışılan işyerlerinde cumartesi günü çalışılan saati 45 saatten çıkardıktan sonra geri kalan saati beşe

(33) Ali Çubuk, Sosyal Politika ve Sosyal Güvenlik, Gazi Üniversitesi Yayın No: 21, Ankara, 1983, s.69.

(34) A.Erbesler, a.g.m., s.12.

bölerek haftanın diğer iş günlerindeki iş süresi tespit edilir.

Fazla çalışmanın özellikle ücret hakkı bakımından başlıca esasları 2869 Sayılı İş Kanununun 35. Maddesinde belirtilmiştir.

Fazla çalışma, Bölge Çalışma Müdürlüklerinin iznine bağlıdır. Fazla çalışma süresi günde 3 saati ve fazla çalışma yapılacak günlerin yıllık toplamı 90 işgününü geçmeyecektir.

Fazla çalışmayı işçinin de tasvip etmesini gerektirir. Fazla çalışmada işçiye ödenecek ücret normal ücretin %50 fazlasıdır. Fazla çalışmanın hafta tatilinde yapılması, tatil ücretine ek olarak normal ücretin %50 si eklenecektir. Bayram ve genel tatil günlerinde ise normal ücretin bir katı olarak ödenir.

B- Primler

Prim işçinin daha verimli çalışmasını, işletme amaçlarının yerine getirilmesinde katkısının olmasında, işçiler arasında verimli çalışmanın özendirilmesini sağlamak amacıyla normal ücretten ayrı olarak yapılan ödemeler ya da menfaatlardır.

Prim işçinin ferdan veya grup halinde üstün başarı göstererek yapmış olduğu işi ödüllendirmek için ödenen ek ücrettir. Prim işverence tek taraflı olarak ödenebileceği gibi, hizmet sözleşmesi ile de kararlaştırılabilir. Prim

uygulaması çalışma şartı haline gelebilir ve işçiye talep hakkı doğurabilir⁽³⁵⁾ .

C- İkramiyeler

Asıl ücrete ek olarak bazı durumlarda (yılbaşı, iş yılının sona ermesi gibi) verilen özel bir ücrettir. İkramiye, hizmet sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılmış olması halinde ücretin bir kısmını oluşturur. Ve işçiye talep hakkı sağlar. İkramiye işverence tek taraflı olarak verilse bile işçiye bunu talep etme hakkı sağlamamasına rağmen işçinin hizmetleri dikkate alınarak verildiği için bağış değil, ek ücret sayılır.

Eğer ikramiye toplu iş sözleşmesi ve hizmet sözleşmesi ile kararlaştırılmamış veya işveren tarafından devamlı olarak yapılan bir uygulama haline gelmemişse işveren ikramiyei bazı kimselere veya gruplara da verebilir. Ancak işveren haklı bir sebep olmadıkça aynı durumda bulunan işçi grubuna verdiği ikramiyei bunların bazılarında esirgeyemez. İşveren işçilere eşit davranmak zorundadır⁽³⁶⁾ . Kanundan doğan ikramiye hakkı ise sadece Devlet ve ona bağlı işletmelerde çalışan işçileri kapsamaktadır⁽³⁷⁾ .

(35) Nuri Çelik, İş Hukuku Dersleri, Nihad Sayar- Yayın ve Yardım Vakfı İşletmesi Yayınları, No:389-623, 6.Basım, İstanbul: Met/Er Matbaası,1984, s.119.

(36) N.Çelik, a.g.e., s.120.

(37) Adil İşveren, İş Hukuku (I,II,III.) Ankara: Doğuş Matbaası, 1974, s.137.

D- Diğer Ücret Eklentileri

Daha önce üzerinde durulan ücret eklentilerinin dışın-
da yasalar, toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri sonucu
işçilere birtakım ücret eklentileri yapılmaktadır. Bunlar;

- Yıllık izin ücreti
- Yemek yardımı
- Ulaşım yardımı
- Öğrenim yardımı
- Aile yardımı
- Yakacak yardımı
- Evlenme, doğum, ölüm yardımları
- Çocuk yardımı
- Konut yardımı
- Demirbaş iş elbisesi yardımı
- Yolluk giderlerini karşılama
- Sosyal Sigorta işveren primi v.b. gibi.

IV- Ücret Seviyesinin Tespitinde Etkili Olan Faktörler

Bir işletmede ücret düzeyini tespit eden veya tespit edilmesinde rol oynayan faktörler oldukça çoktur. Bunlar arasında önemli olanları iç ve dış faktörler olarak iki grup içinde incelenebilir.

1. İşletme Dışı Faktörler

Bir işletmede ücret düzeyini tespit eden faktörlerin bir kısmı işletmenin etki alanının dışında bulunur. Bu faktörleri yönlendirmek ve değiştirmek işletmenin elinde olmakla birlikte işletme yöneticileri gerekli tedbirleri zama-

nında alabilmek için yakından takip etmelidir⁽³⁸⁾. Bu faktörler özet olarak şunlardır.

A. İş Gücü Arz ve Talebi: Bir işletmenin ödeyeceği ücret miktarına, işi yapacak işgücü arz ve talebi etkiler. İşgücü arzının azalması ücretlerin yükselmesine sebep olur. Bir ekonomide mal ve hizmetlere talep artınca, buna bağlı olarak işçi talebi de artacaktır. Bu durumda toplam talebin düzeyi yükselerek toplam arza ulaştığında, ekonomi tam istihdama ulaşmış olacaktır⁽³⁹⁾.

İşgücü arz ve talebi oluşturan sermaye birikimi, müteşebbis, teknolojik gelişme, otomasyona yönelme ve nüfus artışı gibi unsurlardaki farklılıklar arz ve talep dengesinde dalgalanmalara sebep olmaktadır.

B. Piyasa Ücret Seviyesi: İşletmeler piyasada geçerli olan ücret seviyelerine dikkat etmek zorundadır. İşçilere cazip gelmesi için işletme tarafından ödenen ücretlerin piyasa seviyesinden yüksek tutulması düşünülür. Özellikle vasıflı (kalifiye) eleman olarak nitelendirilen işçilerin temininin güç olması bu uygulamayı zorunlu kılar⁽⁴⁰⁾.

Piyasa ücret düzeyinin tespit edilmesi için en geçerli yöntem piyasa ücret araştırmasının yapılmasıdır. Diğer işletmelerin ücret politikalarını, temel ücrete ek olarak işçiye ödenecek ek yararları araştırıp öğrenmek, belirli işlere,

(38) Z.Sabuncuoğlu, a.g.e., s.203.

(39) S.Artan, a.g.e., s.33.

(40) S.Sabuncuoğlu, a.g.e., s.204.

mesleklere, yaş ve cinsiyete ve işçi yeteneklerine göre iş gücü piyasasında geçerli ücret düzeyinin tespit edilmesi gerekmektedir.

Bilindiği gibi ücret araştırması işletme dışı ücret düzeyini belirleyen bir araçtır. Amaç ise, işletme içinde işçi devrini azaltmak, işçi ücretlerindeki adaleti sağlamak, işin önemine göre ücret düzeyini tespit etmektir. İşin önemine göre ücretin belirlenmesi eşit işe eşit ücret ilkesinin uygulanabilmesine imkan hazırlar ve aynı zamanda iş değerlemesini doğrudan ilgilendirir⁽⁴¹⁾.

Ücret araştırması işletmelerin yanı sıra işçi sendikaları, özellikle toplu iş sözleşmelerine dayanak olması açısından da yararlı olmaktadır.

C. Asgarî Ücret: İşletmelerin ödemek zorunda oldukları ücret seviyesini tespit eden, hiç değilse belli bir seviyeden aşağı inmesini engelleyen tedbirler vardır. Bu tedbirler devlet tarafından çalışanların korunması ve insanlık onuruna yaraşır ücretin verilmesini sağlamak için alınır.

Devlet bir yandan fiyat artışlarını kontrol altında tutmaya çalışırken, öbür taraftan ekonomik gücü zayıf olanlardan en az geçim indirimi adıyla gelirinin belli bir kısmını vergi dışı bırakmakta ya da en az ücret seviyesini tespit ederek belli bir seviyeden az ücret ödemelerini yasaklamaktadır.

(41) S.Artan, a.g.e., s.132.

Asgari ücret ülkemizdeki yasalara göre, "İşçilere normal bir çalışma günü karşılığı olarak ödenen ve işçinin asgari gıda, giyim-sağlık, aydınlatma , kültürel ve eğlenme gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden karşılamaya yetecek miktarda olan ücrettir." (42)

Asgari ücretleri düzenleyen yasalardan 1961 Anayasası 2. ve 45. maddeleri asgarî ücret tespitini devlete ait görev kabul etmiştir. Daha sonra çıkan 1967 tarihli 931 Sayılı İş Kanunu asgarî ücret tespitini yeni esaslara bağlamış ve genellik ilkesini getirerek asgarî ücretlerin hizmet akdiyle çalışan herkese uygulanacağını kabul etmiştir. Ayrıca bir komisyon ve belirli aralıklarla yenileneceği ve artan hayat standartlarına uydurulacağına yer verilmektedir. 1968 yılında çıkarılan yönetmelikte ise asgarî ücret tespitinde bazı değişiklikler yapılmış, işkolu kavramında ve saat ücreti esasında yenilik getirmiştir.

Asgarî ücret düzeyinin tespit edilmesi ve çalışma şartlarının düzenlenmesinde yasaların yanısıra, toplu pazarlık sistemi de önemli bir rol oynamaktadır. Yasa koyucular işçi-işveren ilişkilerinin, çalışma şartlarının yasal çerçevesini çizer, asgari norm ve ölçüleri koyar ve bunların kötüye kullanılmasını önlerken, sendikalar toplu pazarlık sistemi ile bu çerçeve içinde işverenle ilişkilerini sürdürür. Beraber

(42) Memduh Yelekçi, En Son Değişiklikleriyle Birlikte Notlu, Açıklamalı, İctihatlı, 1475 Sayılı Yeni İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu, Ankara: Şafak Matbaası, 1984, s.186.

çalışma ortamını iyileştirmeye, ortaya çıkan problemleri etkili şekilde çözümlemeye çalışır⁽⁴³⁾.

Ekonomik ve sosyal zaruretler sebebiyle Çalışma Bakanlığınca lüzum görülen yerde ve işlerde, görülen işin niteliği ve özelliği dikkate alınarak ödenecek ücretlerin en alt sınırı mahalli komisyonlarca tespit edilmesi hükmünü 3008 Sayılı İş Kanununun 32. Maddesi getirmiştir. Daha sonra devlet işçi lehine 1971 tarihinde 1475 Sayılı Yeni İş Kanununun 33. Maddesine göre Çalışma Bakanlığı Asgarî Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile asgarî ücret tespitine müdahale etmektedir⁽⁴⁴⁾.

Ülkede kişi başına millî gelir artmadıkça ülke ekonomisi daha yüksek bir verimlilik düzeyinde mal ve hizmet üretmedikçe asgarî ücretlerin düzeyini yüksek tutmanın işçi kesimine fazladan bir yarar sağlanacağı düşünülmemelidir. Ayrıca asgarî ücretler tespit edilirken siyasi faktörler, ekonomik ve sosyal faktörler kadar etkili olmaktadır⁽⁴⁵⁾.

2. İşletme İçi Faktörler

Ücret düzeyinin tespit edilmesinde rol oynayan işletme içi faktörler arasında iş ve işçi değerlemesi, toplu sözleşme ve işletmenin ekonomik gücü sayılabilir.

A- İş Değerlemesi

İş Değerlemesiyle, işletmede belirli bir işe, diğerine

(43) G.Kaya, a.g.e., s.130.

(44) A.Çubuk, a.g.e., s.89.

(45) B.Aytek, a.g.e., s.81.

oranla ne kadar ücret ödeneceği belirlenebileceği gibi işletmelerde eşit işe eşit ücret ilkesinin uygulanması da gerçekleştirilebilir.

İş değerlemesi belirli bir ücret sistemi değildir. İşletmede iyi bir ücret seviyesinin kurulmasında yararlanılan bir yöntemdir. Başka bir ifadeyle, işletmedeki işlerin nisbî para değerinin tespiti için yararlanılan bir süreçtir. Bu süreç bir işletmede iş tanımlarının ve özelliklerinin yazılması bir iş değerlendirme planı ile işlerin derecelendirilmesi ve nisbî iş değerlerinin kesin ücret oranlarına dönüştürülmesi amacıyla iş analizlerini kapsar.

Bu açıklamadan sonra iş değerlemesini "işletmede her işin analiz ve tanımı gereğince diğer işlere oranla önem ve güçlük dereceleri güvenilir bir biçimde tespit edilerek, alınan sonuçların düzenli bir ücret yapısına bağlanmasıdır" (45) şeklinde tanımlayabiliriz .

İş değerlemesi yöntemiyle ücret düzeylerini tespit eden işletmeler, işçiye bu yöntemi onların anlayabileceği bir şekilde açıklamalıdır. Bu nedenle gerek işveren gerek işçi ve işçinin bağlı olduğu sendika yöneticileri işletmede iş değerlemesi uygulamasında tam bir uyum ve anlayış içinde olmaları gerekir.

İş değerlemesinde hangi işlerin iş değerlemesi kapsamına alınacağını tespit etmek gerekir. İş değerlemesi yapacak-

(45) S. Artan, a.g.e., s.138.

ların nitelik ve nicelikleri, iş değerlemesinin yapılmasına tanınan süre, iş değerlemesinin işletmeye maliyeti ve işletme yönetimi ile sendika arasındaki ilişkiler iş değerlemesinin kapsamını belirleyen faktörlerdir^(45a).

B- İşçi Değerlemesi

İşçi değerlemesinin temel amacı, işçinin işletmede ücretin yükseltilmesi veya ödüllendirilmesi gibi durumlarda objektif ve doğru olarak durumun tespit edilebilmesidir⁽⁴⁶⁾.

Bunun dışında işçi değerlemesi, işçi hakkında bilgi edinme, işçiyi güdüleme ve geliştirme gibi amaçları da gerçekleştirmede etkili bir faktördür. En önemli temel amaçları arasında işletmede sağlıklı ve adil bir ücret yapısının kurulmasıdır. İşletmede işçiye ödenen ücret ile işçinin işinde gösterdiği başarı arasında ilişki dengeli değilse ücret adaletinden söz edilemez. İşletmede objektif kriterlere göre bir ücret programı uygulanmak isteniyorsa titiz bir işçi değerlemesi yapılması zorunludur. Çünkü işçinin işindeki başarısı, işletmenin ücret kararlarını doğrudan etkiler⁽⁴⁷⁾. Ayrıca işletmede işçinin işinde gösterdiği başarıya göre ücret ödenmesi politikası izlendiğinde işgücünün olumlu katkıları görülür.

(45a) S.Artan,a.g.e., s.143.

(46) İnal Cem Aşkun, İşgören Değerlemesi, Eskişehir İ.T.İ. Akademisi Yayını No.207. 1978, s. 18-21.

(47) S.Artan,a.g.e., s.152.

C- Toplu Sözleşme

Anayasanın "Toplu İş Sözleşmesi" başlığı altındaki 1983 tarihli 2822 sayılı 53. maddesi, işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahip oldukları belirtilmektedir.

Anayasada ve kanunda toplu iş sözleşmesi yapma hakkı işçilere ve işverenlere karşılıklı olarak tanınmış olmakla birlikte eskiden olduğu gibi, bundan sonraki uygulamada da bu hakkın herşeyden önce işçilere yarar sağlayıcı ve bununla çalışma şartlarının işçi yararına düzeltilmesi söz konusudur.

İşçiler, halen yürürlükte olan 2821 ve 2822 sayılı kanunlardan önceki 274 sayılı Sendika, 275 sayılı toplu iş sözleşmesi kanunlarının yürürlüğe konulmasıyla kuruluşları aracılığıyla çalışma şartlarının belirlenmesinde söz sahibi olmaya başlamışlardır. Böylece emek-sermaye ilişkilerinin sosyal adalet ilkelerine uygun olarak düzenlenmesi, karşılıklı saygı ve sevgiye dayanan dengeli bir çalışma düzeni ve başarının kurulması imkânı sağlanmıştır⁽⁴⁸⁾.

Toplu sözleşmenin hem işçiye, hem de işverene özetle şu yararları sağlayacağı kabul edilebilir. Toplu iş sözleşmesinde yer alan hükümlere aykırı hizmet akitleri yapılamaz. Toplu iş sözleşmelerindeki belirli süreler çalışma hayatında istikrar yaratır. İş alanının çeşitli iş ve mesleklerinde

(48) Nuri Çelik, a.g.e., s.353.

aynı şartlar altında çalışmasını sağlar. Ücret hesaplarının düzenlenmesi kolaylaşır. Böylece iş piyasasında istikrar sağlanır ve işçi asgarî ücret yönünden işverene karşı korunmuş olur, ücretin devamlılığını gözönünde tutarak mali durumunu ona göre ayarlar. İşverende, malî yükümlerin belirliliği ve sürekliliği sayesinde maliyet ve yatırım hesaplarını kolaylıkla yapar.⁽⁴⁹⁾

D- İşletmenin Ekonomik Gücü

İşletmeler ekonomik çalışmak zorunda olduklarından gider kaynaklarını mümkün olduğunca sınırlı tutmak isterler. Bu kaynaklardan birini oluşturan ücret içinde de ücret düzeyini sınırlama eğilimi ile bu düzeyin sürekli yükseltilmesini isteyen sendika istekleri arasında önemli farklılıklar bulunur. İşletmeler ekonomik, kârlı, rasyonel ve verimli çalışmak zorundadırlar.

Bu ilkeler doğrultusunda işletmenin ücret olarak belirli bir ödeme gücü olacaktır. Bu nedenle işçilere ödenen ücret düzeylerinin tespit edilmesinde işletmenin ekonomik durumu, ödeme gücü ve sınırı gözönünde bulundurulmalıdır. İşçinin daha verimli çalışmasına çaba harcanmalıdır. İşgücü verimliliği arttıkça ücret seviyelerinin yükseltilmesi de kolaylaşacaktır.

(49) Z.Sabuncuoğlu, a.g.e., s.205.

BÖLÜM II

ÜCRET SİSTEMLERİ

İşletmede sağlıklı ve adil bir ücret düzeninin kurulabilmesi için işletmede uygulanacak ücretlerin esnek bir yapıya sahip olmaları gerekir. İşçiye ödenen ücretlerde, işçinin işinde gösterdiği başarı ve verimlilik gözönünde tutulmalıdır. Böylece artan verim ve kalite oranında ücretlerde yükseltme yapılmalı ve buna karşılık verimdeki azalma ücretlere yansıtılmalıdır.

İşletmelerin ücret ödemelerinde temel aldıkları birim, ülkenin yasal, siyasal, sosyal ve ekonomik durumlarının etkisiyle sınırlıdır⁽⁵⁰⁾. İşletmelerde kurulan ücret yapısı genelde şu nitelikleri kapsar:

1- Ücretler, işletmedeki işlerin önem ve sorumluluğuna uygun ve adil değildir.

2- Ücretler işçinin verimini artırmayı özendirmezdir.

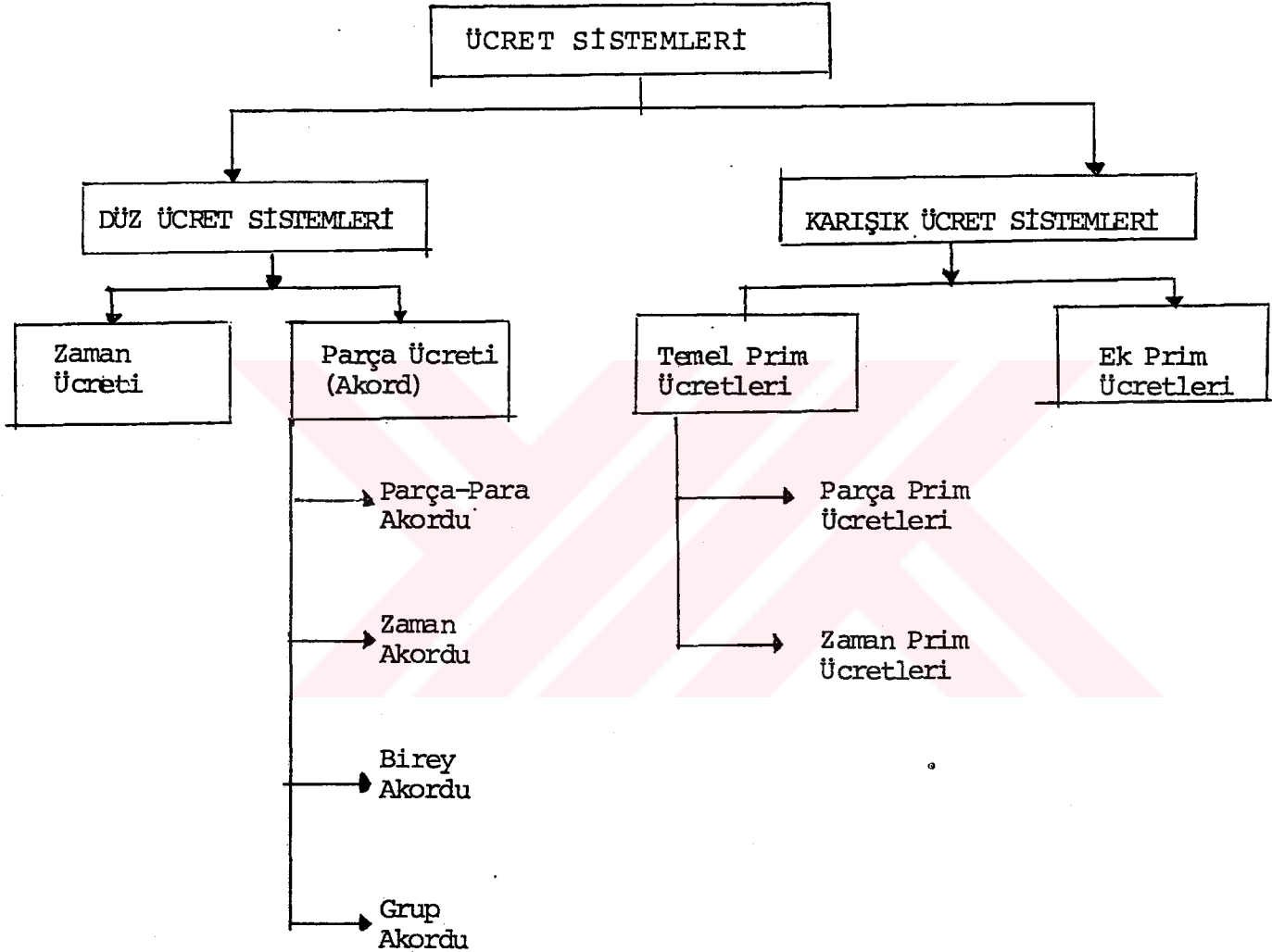
3- Ücretler tüm işçinin anlayabileceği şekilde hesaplanmalı ve kabul edilir olmalıdır.

4- Uygulanan ücret politikası güven verici ve kararlı olmalıdır.

5- Ücretler işveren ve işçi ilişkilerinin en iyi şekilde sürdürülmesine yardımcı olmalıdır.

(50) Ücret Esasları, Prim ve Primli Ücret Sistemleri, M.P.M. Yayını, Ankara, 1969. s.2-3.

Çok çeşitli olan ücret türlerini sistematik olarak tabloda görüldüğü gibi sınıflandırmak mümkündür⁽⁵¹⁾.



Şekil: 1 Ücret Sistemleri

(51) Sinan Artan, Endüstri İşletmelerinde Ücret Yönetimi ve Türkiye'deki Uygulama, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, No:239, Eskişehir,1981, s.189.

I- Zaman Ücret Sistemi

En eski ücret ödeme sistemidir. Bugün bile en yaygın biçimde kullanılmaktadır. Bu sistemde işçi ücretini saat başına, gündelik, haftalık veya aylık şeklinde alır. Ücret miktarı önceden tespit edilmiş olduğundan her işçi alacağı ücret tutarını bilir. İşin verimliliği ve sayısı ile ücret tutarının doğrudan bir ilişkisi söz konusu değildir⁽⁵²⁾. Bu sistemin geçerli olabileceği durumlar şöyle sıralanabilir.

- İşçi geçirmek zorunda olduğu süreyi işinin başında olması, başka bir ifadeyle işçi veriminin ölçülmediği durumlarda. Örneğin: tezgahtarlık, danışma memurluğu, kapıcılık gibi mesleklerde.

- Bant sisteminde veya benzeri durumda çalışılan işlerde uygulanır.

Zaman ücret sisteminin uygulanılmasında şu yararlar görülmektedir. Hesaplanması ve uygulanması kolaydır. Bu ücret sisteminde işçiye ödenecek ücret konusu olmadığından iş kolay ve rahatlıkla yapılır. Bu yüzden işin nitelik yönü artar. İşçinin çabuk yıpranması önlenir, işverene güven duygusu verir. İşveren-işçi anlaşmazlığı çok az görülür⁽⁵³⁾. Fason giyim, kumaş üreten iş yerlerinde, dokumacılık basmacılık, makinacılık gibi işlerde çalışanlara uygun bir türdür⁽⁵⁴⁾.

(52) S.Artan, a.g.e., s.190.

(53) Bintağ Aytek, İşletmelerin Verimliliğinde Ücretler ve İşsel Teşvik, A.İ.T.İ.A. Yayını, Ankara, 1975, s.116.

(54) Sabahattin Zaim, İstanbul Mensucat Sanayiinin Bünyesi ve Ücretler, Sermet Matbaası, İstanbul, 1956, s.171.

Bu sistemin özelliğinden doğan bazı eksiklikler de görülmektedir. Bunları kısaca şu şekilde açıklayabiliriz. Bu sistemin verimi özendirici niteliği yoktur. İşçinin çalışma niteliğinden doğacak zarar işverene yüklenir. İşçiye ödenen ücret hesaplamasında işçi verimliliği ve başarısı dikkate alınmaz. İşçi verimli çalışsa da, çalışmasa da ücretini alır. Etkili bir (denetim-gözetim) kontrol sistemi uygulanmadığı durumlarda işçilerin işi yavaşlatması ve verimi düşürmeleri mümkündür⁽⁵⁵⁾. Birim üretiminde işçilik maliyetini önceden tespit etmek zordur. Ancak kaba bir tahminle yapılabilir.

II- Parça (Akord) Ücret Sistemi

Zaman esasına göre ücretleme, hesaplanması ve uygulanması kolay olması nedeniyle uzun bir süre ve yaygın bir biçimde tercih edilmiş, daha sonra ortaya çıkan sakıncaları nedeniyle iş hayatında iş bölümü ve uzmanlaşmanın gelişmesiyle yerini başka ücret sistemlerine bırakmıştır⁽⁵⁶⁾.

Parça (akord) ücreti sisteminde ücret geçen zamana göre değil, bu zaman içinde fiilen üretilen birimlerin niceliğine göre ödenir. Verimin ölçülebildiği her işte bu ücret sistemi uygulanabilir. Örneğin: Bir işçi bir birim ürünü 60 dakika değil de 30 dakikada yapabiliyorsa saatte iki birim üreteceğinden 50.-TL. değil 100.-TL. gelir sağlamış olacaktır. Bundan da anlaşılacağı gibi belli bir süre içinde ne kadar fazla üretirse o kadar fazla gelir sağlama imkânı vardır.

(55) Z.Sabuncuoğlu, Personel Yönetimi, II.Baskı, Eskişehir: Anadolu Üniv.Yayın No:3, 1984, s.208.

(56) Z.Sabuncuoğlu, a.g.e., s.209.

Akord ücretlerini, verim düzeyi ve ücret düzeyi gibi faktörlere dayanarak iki grupta toplayabiliriz:

a- Düz Akord ücreti, (En az ücretin garanti edilmediği ücret)

b- Garantili Akord ücreti. (En az ücretin garanti edildiği ücret)

a- Düz Akord Ücretleri: (En Az Ücretin Garanti Edilmediği Ücretler)

İşçi yaptığı her birim işe önceden tespit edilmiş olan parça başına ücreti alır. Belli bir süre içinde ne kadar fazla üretirse o kadar fazla ücrete hak kazanır, günlük, haftalık, aylık olarak alır. İşçi hiç üretim yapmadığı veya çalışmadığı zaman ücret alamaz. Bu tür ücretleme sadece verime bağlı olduğundan günümüz şartlarında (yasal, sosyal, ekonomik) pek yaygın kullanılmaz⁽⁵⁷⁾.

b- Garantili Akord Ücretler: (En Az Ücretin Garanti Edildiği Ücret)

Günümüz işletmelerinde uygulanan en geçerli ücrettir. Bu tür akord sisteminde işçi normal verimin altına düşmüş bile olsa, normal verim düzeyi için tespit edilmiş ücret (kök ücret) garanti edilir⁽⁵⁸⁾.

(57) S.Artan. a.g.e., s.192.

(58) Gülay Kaya, Ücret Sistemlerinin Özendirici Niteliği, Türkiye'de Kömür Madeni İşkolunda Uygulama, M.P.M. Yayınları, 225, Ankara; 1977, s.57.

Akord ücretinin amacı işletmede üretimi artırarak maliyeti düşürmektir. İşçiyi teşvik etmesi ve kolay uygulanabilir olması işletmelerde tercih sebebidir.

Akord sistemlerinin tümünde ücretler hesaplanırken bir işin ne kadar zamanda yapıldığını ölçmek ve verimlilik derecesini tespit etmek gerekir. Bir işin yapılması için gerekli zamanın objektif olarak ölçülmesi mümkündür. Ancak verimliliği etkileyen pekçok faktör vardır. Bu bakımdan ölçülmesi zordur. İşçiye en az ücretin garanti edilmesi veya edilmemesi, zaman ölçen iş ve hareket etüdçüsünün parça (zaman) değerini gevşek tespiti işçilerin kazançlarının haksız olarak artmasına yol açtığı gibi, iş başında zaman kaybına ve iş gücü maliyetlerinin artmasına neden olur.

Öte yandan parça (zaman) değerinin az (sıkı) olarak tespit edilmesi işçi yakınmalarına ve aşırı yorulmalarına neden olur. Bu yüzden işçi bazı kaçamak ve hileyle işin kalitesini düşürebilir. İşletmeler bu durumu önlemek için zaman ve hareket etüdlarını sürekli olarak yaptırtmaları gerekir. Bir işin meydana getirilmesinde her hareketin yapıldığı süreler toplanır ve o işin normal süresi elde edilir. Gecikmeler ve bireysel ihtiyaçlar için zaman kaybı da ayrıca tolerans olarak ilave edilir⁽⁵⁹⁾.

BAŞLICA AKORD TÜRLERİ

Hesaplama tekniği açısından akord ücreti;

a- Parça (Para) Akordu,

(59) B.Aytek, a .g.e., s.102.

b- Zaman Akordu olarak ikiye ayrılır.

Uygulama açısından ise;

a- Birey Akordu,

b- Grup Akordu olmak üzere sınıflandırılabilir⁽⁶⁰⁾.

a- Parça (Para) Akordu: Bir iş birimi başına tespit edilen miktar işçiye ücret olarak ödenir. Bundan dolayı işçinin kazancı ürettiği birim sayısına göre artmaktadır. Ülkemizde yaygın olarak uygulanılmaktadır. Bunun da nedeni sistemin basit oluşu ve ücretin kolay hesaplanabilmesidir.

b- Zaman Akordu: Aslında parça ve zaman akordu sonuçları aynıdır. Aradaki fark ücretin hesaplanmasında kullanılan faktörlerin değişik olmasıdır. Her işin bir birimi için belirli süre tanınmıştır. İşçiye ücreti bu süre karşılığı olarak verilir. Eğer işçi işini belirlenen sürenin altında yapacak olursa, artırım sağladığı süre oranında kazancı artar⁽⁶¹⁾.

Bu tür Akord sisteminde temel faktör zamandır. Dakika cinsinden ifade edilir. Bilimsel yöntemlerle işin standart zamanı (zaman etüdü) tespit edilir. İşçi birim işi ne kadar kısa zamanda yaparsa yapsın kendisine standart zaman üzerinden ödeme yapılır. Akord ücret 50.-TL. ise ve saatte 6 birim yerine 10 birim üretiyorsa ve standart zaman 10 dakika olarak tespit edilmiş ise işçinin ücret geliri;

$10 \times 10 = 100$ dakika = Gerçek üretimin standart zaman bakımından ifadesi.

(60) G.Kaya, a.g.e., s.64.

(61) S.Artan, a.g.e., s.195.

6x10 = 60 dakika = 6 birim üretimin standart zamanla
çarpımı

$$\frac{100 \text{ dk}}{60 \text{ dk}} \times 50.-\text{TL} = \frac{5000}{60} = 83.-\text{TL. ödenecektir.}$$

İşçinin aylık geliri bir ayda yaptığı işin standart zaman cinsinden ifadesinin akord/saat ücreti ile çarpımıdır. Örneğin; işçinin 650 saatlik fiili çalışması var ise, bu sü- re içinde çıkardığı işin standart zaman cinsinden ifadesi 500 saat ise, akord ücreti 50.-TL. olduğu takdirde işçi $500 \times 50 = 25.000.-\text{TL.}$ yerine $650 \times 50 = 32.500.-\text{TL.}$ alacaktır.

Akord Ücret Sistemi Uygulama Açısından;

a- Birey Akordu: Akord ücretinin temeli, her işçinin yeteneği ve isteğine bağlı olarak verimi oranında kazancını artırabilmesidir. İşçi tek başına çalışıyorsa ürettiği iş miktarına göre ücret alır. Buna bireysel akord denmektedir. Grup akorduna göre daha çok özendiricidir. İşçi beceri ve emeğinin karşılığını alır⁽⁶²⁾.

b- Grup Akordu: Endüstri işletmelerinin bazılarında belirli bir iş birden çok işçinin çalışması sonucu gerçek- leştirilir. Bu durumda bir grup işçinin birlikte ve birbir- lerini tamamlayıcı şekilde çalışması söz konusudur. Bu tür üretim biçiminde her işçinin yaptığı işi ölçmek oldukça zor- dur. Bu gibi durumlarda grup akordu uygulanır. Grup akordu- nun en önemli sorunu ortak kazancın grup üyelerine dağıtımı- dır.

(62) S.Artan, a.g.e., s.196.

Diğer önemli bir sorun ise grubu oluşturan birey sayısı ve bireylerin çalışma tempolarındaki uyumluluklarıdır⁽⁶³⁾ .

Akord ücretin amacı işletmenin verimliliğini artırarak birim başına düşen maliyeti en aza indirebilmektedir. Diğer taraftan işçinin verimi ölçüsünde kazancını artırmasıdır. Bu yüzden hem işveren hem de işçi açısından oldukça benimsenmiştir. Bu nedenle, bu sistemin yararlarını özetlersek, işletmede verim artar ve maliyet düşer. Üretimle paralel olarak işçi geliri artar. Hesaplanması kolaydır. İşçiyi sürekli denetlemek gerekmez.

Bu sistemin kullanılmasındaki yararlar yanında beraberinde getirdiği bir takım sakıncalar da mevcuttur. Sistemin sakıncalarını şu şekilde ifade etmek mümkündür.

Bu sistem her işletmede uygulanmayabilir. Ancak üretilen birimlerin ölçülmesi ya da sayımı kolay olan üretim dalı için geçerlidir.

İşçi daha çok kazanmak için üretimi artırmayı amaçladığı için kalitenin düşmesine neden olabilir.

İşçinin kazancını artırmak isterken üretimi hızlandıracağından aşırı ölçüde yorulmasına ve bu yüzden sağlığının olumsuz yönde etkilenmesine yol açar.

İş değerlemesinin yapılmasında uzman kişilere ihtiyaç vardır. İş etüdü yapan uzmanın objektif ve adil olması gerekir. Aksi takdirde işçiler, işçi-işveren arasında huzursuzluk yaratır⁽⁶⁴⁾ .

(63) B.Aytek, a.g.e., s.122.

(64) Z.Sabuncuoğlu, a.g.e., s.210.

III- Primli Ücret Sistemi

Günümüzde zaman veya parça başına ücret düzeni yerine işçinin verimine dayalı primli ücret sistemleri daha çok ilgi çekmektedir. Primli ücret sistemleri farklı biçimlerde uygulanmakla birlikte bir yandan işletmenin kârlılığını yükseltirken, öte yandan işçinin verimli çalışmalarını ödüllendirmesidir. Diğer bir ortak nokta da, zaman veya parça başına dayanan, işletme yönetiminin işçiye garanti edilen kök ücret üzerine, üretimdeki artışların karşılığındaki primlerin (ek ücretin) verilmesidir.

İşçi üretimindeki sayı ve kalitenin yanı sıra, işçiden yapması beklenen bazı işler daha vardır ki bunlar birim zaman ölçümü ile belirlenemez. Meselâ, hammadde kullanımında tasarruf, kalitede üstünlük, makina ve teçhizatın özenle kullanımı, yardımcı üretim faktörlerinde (enerji, su v.b.) tasarruf sağlama, kurulu kapasiteden tam yararlanma, işçilerin devamlılığı, alınan siparişlerin zamanında, istenen miktarda gerçekleştirilmesi gibi⁽⁶⁵⁾.

Uygulama amacına göre primler değişik isimler alır. Meselâ, üretim primi, kalite primi, devam primi, kapasiteden yararlanma primi gibi. İşletmelerde ödenecek prim birden fazla faktöre dayandırılabilir.

Prim esas ücretin bir yüzdesi olarak tespit edilebileceği gibi saatte Lira/birim üretim sayısı biçiminde olabilir.

(65) Z.Sabuncuoğlu, a.g.e., s.211-212.

Prim başlangıç noktası üretimin %100 verim ölçü biriminin standardı olarak tespit edilir. Veya % 100'ün altında bir yerde tespit edilir. Birim veya artan zaman fazlası prim olarak ilave edilir. Prim son noktası ise en iyi işçinin en fazla çabayı harcayarak gerçekleştirebileceği düzeyde olmaktadır⁽⁶⁶⁾.

Çeşitli amaçlar için kullanılan bazı ölçüler şu şekilde verilmektedir:

$$\begin{aligned}\text{Verim (\%)} &= \frac{\text{Standart zaman}}{\text{Fiili zaman}} \times 100 \\ \text{Kalite (\%)} &= \frac{\text{Kaliteli üretim}}{\text{Toplam üretim}} \times 100 \\ \text{Randıman (\%)} &= \frac{\text{Fiili Üretim}}{\text{Planlanan üretim}} \times 100 \\ \text{Hammadde Yararlanma Derecesi (\%)} &= \frac{\text{Mamul miktarı}}{\text{Hammadde miktarı}} \times 100\end{aligned}$$

Primlerin hesaplanmasında izlenen değişik yöntemler birçok primli ücret sisteminin geliştirilmesine neden olmuştur. Çok çeşitli prim sistemleri vardır. Bunları iki ana grupta toplamak mümkündür. 1-Zaman tasarrufuna dayanan prim sistemleri, 2-İşçinin etkinliği, becerisi üzerine dayanan prim sistemleri . Halsey, Rowan ve Bedaux sistemleri zaman tasarrufuna dayalıdır. Gantt ve Emerson sistemleri ise verime

(66) G.Kaya, a.g.e., s.74.

dayalı sistemlerdir. Taylor sisteminde ise her iki türde uygulama görülmektedir. (67)

1- Halsey Ücret Sistemi

Bu sisteme göre, belirli bir işin yapılabilmesi için standart bir süre tespit edilmiştir. Eğer işçi belirli bir işi, belirlenen standart süre içinde yapıyorsa saat başına (gündelik, haftalık v.b.) tespit edilmiş kök ücrete hak kazanır (68). Buna karşılık işçi belli bir işi tespit edilen standart süreden daha az bir sürede yaparsa kök ücretin yanısıra tasarruf ettiği zamanın yüzde oranı (% 50'si) tutarında prim kök ücrete ilave edilir. Diğer kalan % 50 oranındaki kazanç işletmeye kalır. Kısaca tasarruf edilen zaman ve ortaya konan çabaların karşılığı işçi ve işletme arasında paylaşılmaktadır (69).

2- Rowan Ücret Sistemi

Bu sistem de Halsey sistemi gibi zamandan tasarruf esaslı üzerine dayanır. Yani Rowan sistemi de belirli bir işin görülmesi için standart bir zaman tespit edilmekte ve tasarruf edilen zamana göre prim ödenmektedir. Halsey sistemine tepki olarak geliştirilen husus; işçiler tarafından sağlanan zaman tasarrufunun para karşılığını bütünüyle işçilere bırakmasıdır.

(67) Cahit Talas, Sosyal Ekonomi, Gözden Geçirilmiş 6.Basım, Sevinç Matbaası, Ankara, 1983. s.50.

(68) S.Artan, a.g.e., s.201.

(69) B.Aytek, a.g.e., s.118.

Başka bir ifadeyle, tespit edilen standart zaman için belirli bir ücret ödenmekte, bu zamandan daha kısa sürede iş yapılmışsa zamandan sağlanan tasarrufun karşılığı hesaplanmakta ve tamamı işçiye prim (ek ücret) olarak verilmektedir.

Rowan ücret sistemi ile Halsey ücret sistemi arasında bir karşılaştırma yapıldığında, Rowan ücret düzeni işçiye daha fazla ücret vermektedir. Bu bakımdan işçiyi daha verimli çalışmaya yönelttiği ve daha yüksek ücret vermekle işçiyi işletmeye kazandırdığı görülmektedir.

3- Bedaux Ücret Sistemi

Bu sistem Charles Bedaux tarafından önerilmiş ve uzun yıllar patentli bir sistem olarak kaldığından uygulama sınırı kısıtlı kalmıştır. Bu sistem zaman ölçümü, iş değerlemesi ve verimin izlenmesi gibi esaslara dayanır. Yani iş nicelik yönünden ele alınır ve prim uygulanır.

Bu sistem Halsey sistemine benzemektedir. Halsey sisteminden farklı tasarruf sağlanan sürenin % 75'i işçiye, geri kalan % 25'inin ise gözetimcilere prim olarak dağıtılmasıdır. Ancak, bugün bu tasarrufun tamamını işçiye bırakan işyerleri mevcuttur⁽⁷⁰⁾.

4- Taylor Ücret Sistemi

Halsey ve Rowan sistemlerinde görülen bazı sakıncaları gidermek üzere Taylor belirli zaman içinde bir işçinin ne kadar iş görebileceğini bilimsel olarak tespit etmeye çalıştı.

(70) G.Kaya, a.g.e., s.75.

Örneğin, çeşitli işlerde her parçanın ne kadar bir süre içinde yapıldığını ölçerek standart zaman tespit etmiştir. Bu tespitten sonra her işçinin günde ne kadar üretimde bulunacağı hesap edilerek her parça başına ödenmesi gereken ücret ortaya çıkarılır.

Taylor sistemi işçiler tarafından benimsenmemiştir. Çünkü, belirli zaman içinde standart üretim düzeyine ulaşamadığı takdirde düşük bir ücretle çalışmak zorunda kalacaktır. Ya da işçi standart düzeye ulaşmak için çoğu zaman gücünü aşan bir çaba harcamak zorunda kalacaktır.

Taylor sistemi içinde, giderek otomatlaşan işçilerle üretim gerçekten artmaktadır. Çünkü herşey kronometreye dayanmaktadır. Ancak, artan bu üretimden işçiler yeter derecede yararlanamadıklarından, satın alma güçleri üretime oranla düşük kalmaktadır.

Bu sistem bu yüzden ekonomik bulunmamakta, sosyal yönünün olmadığını ve işçiyi otomatlaştırdığından sağlıksız kişileri üretimden uzaklaştırdığı görülmektedir⁽⁷¹⁾.

5- Gantt Prim Sistemi

Bu sistemde işçi düşük verimle çalışsa bile esas ücretini alır. Taylor sisteminin sakıncalarını gidermek amacıyla ortaya konmuştur. Standart üretime ulaşan işçilere esas ücretin % 35'i kadar bir kısmı prim olarak ödenir. Standart üretimi aşan işçiler ise üretimle orantılı bir akord ücret alırlar.

(71) C.Talas, a.g.e., s.49.

Fakat prim yüzdesi verim artışıyla değişmeyerek aynı kalır.

Şu halde, Gantt sistemi içinde de ücret, değişen ve değişmeyen iki bölümden oluşmaktadır. Ancak, bu sistem Taylor sisteminde olduğu gibi düşük verimli işçiyi uzaklaştırmamakta ve genellikle işçileri aşırı bir yorgunluğa düşürmemektedir. Çünkü, işçi standart üretim düzeyine ulaşamadığı takdirde kendisine bir ücretin garanti edildiğini bilmektedir. Bu sistem zaman tasarrufuna değil, emeğin etkinliği esasına dayanmaktadır.

6- Emerson Prim Sistemi

Bu sistemde işçinin bizzat çalıştığı (fiili) iş süresi, standart iş süresine oranlanmakta ve bu orana göre prim dağıtılmaktadır. Bu sistemde prime esas olan işçinin verimidir. Bundan sonra belli verim oranlarına yüzde kaç verim uygulanacağı tespit edilir. Örneğin, yüzde 70 verime yüzde 2, yüzde 80 verime yüzde 4 prim uygulanması gibi.

7- Kâra Katılma

İşçileri daha verimli ve istekli çalışmaya yöneltebilmek için uygulanan ilginç ve geçerli bir yöntemdir. İşletmenin her dönem sonucunda elde ettiği kârın bir bölümünün bu kârın sağlanmasında emeği geçen işçelere dağıtılması esasını teşkil eder⁽⁷²⁾.

Kâra katılma sistemi endüstriyel demokrasi içinde üretimin gerçekleşmesinde emeğin sermaye kadar değer taşıdığı

(72) Z.Sabuncuoğlu, a.g.e., s.217.

gerçeğini ortaya koyar. Fakat kârın işçilere nasıl ve ne şekilde dağıtılacağı konusunda bazı güçlükler içermektedir. Bu konuda uygulama üç ana unsuru kapsar: 1- Kâra katılacaklar arasında bölünen para esas itibariyle sözkonusu olan işletmenin net kazancına bağlıdır. 2- Bölünecek kârın oranı önceden tespit edilmiştir. 3- Sistem genel olarak işletmenin personelinin tümünü kapsamaz⁽⁷³⁾.

Kârın dağıtılması şu üç biçimde oluşur: 1- Nakit olarak Dağıtım: yıl sonunda elde edilen kârın belli bir yüzdesi işçilere nakit olarak dağıtılır. 2- Ertelenmiş Dağıtım: Emeklilik veya ölüm halinde ödenmek üzere her yıl elde edilen kârın belirli bir yüzdesi, bir fonda, bir yardım sandığında veya kredi sandığına yatırılır. 3- Kâra katılma, işçilerin bir bölümüne işletmenin hisse senetlerini vermek suretiyle sağlanır. 4- Karma dağıtım: Kârın bir kısmı nakit olarak ödenirken, bir kısmı sonra ödenmek üzere bekletilir.

Bu sistemde kâra katılan işçi kâr oranının ve miktarının artırılmasını amaçlarken işletmenin de temel amacına hizmet etmiş olmaktadır. İşçi ve işletme işbirliği ortak amaçta birleşmiş olmaktadır. İşçinin işe olan ilgisi, devamlılığı ve başarısı artar, işçilerin işten ayrılma veya girmesi azalacağından verim yükselir.

Bu sistemin yararlarının yanı sıra bir takım sakıncalar da görülmektedir. Yıl sonundaki kârın işçilere dağıtılması halinde çalışkan işçilerle birlikte daha az çalışan işçilerde

(73) C.Talas, a.g.e., s.51.

ödüllendirilmiş olmaktadır. Veya kâra katılmaktan yoksun bırakılan işçiler tepki göstermektedirler. Ayrıca dönem sonunda kârdan pay almaya alışan işçiler, kârın olmadığı dönemler de tepkileri huzursuzluk yaratır.

Kâra katılma sistemi çekici görünmesine rağmen, halen yaygınlaşmış bir uygulamaya ulaşamamıştır.

Primli ücret sisteminin uygulanmasından elde edilen yararlar şunlardır:

Teşvik plânı hiç uygulanmamış bir işletmede, primli ücret düzeninin uygulanması diğer sistemlere göre daha kolaydır.

Ortalama üretim düzeyini (standart zamanı) aşan ve daha çok parça üreten işçiler diğer işçelere göre daha yüksek ücret alma imkânı doğar.

İşçileri daha çok üretime yöneltici ve daha çok çalışmaya özendirici bir düzen olup zamandan tasarruf sağlayarak mevcut kapasiteden (makina ve techizattan) daha çok faydalanılmasına imkân verir.

Sistemin sağladığı bu yararların yanısıra şu sakıncalar da görülmektedir:

Bazı işçiler verim artışlarını işletme ile paylaşmak istemeyebilir. Ayrıca, ücretin hesaplanması karmaşıktır.

B Ö L Ü M I I I

I- Hazır Giyim Sanayiinin Özellikleri

Ülkemiz hazır giyim sanayi, millî gelir ve istihdam açılarından önemli bir yere sahiptir. Bu sanayi dalının ülkemiz ihracatı içindeki önemi de giderek artmaktadır. 1982 yılında 241.9 milyon dolar iken, 1983'te 363.0, 1984'te 640.0 milyon dolarlık bir ihracat rakamına ulaşılmıştır⁽⁷⁴⁾. Bunun yanında, hazır giyim sanayi, diğer sanayi dallarına göre daha az yatırım gerektirmektedir. Bir işçi için yaklaşık 50.000 TL. yatırım yapılmaktadır⁽⁷⁵⁾. Hammadde ve malzemenin yurt içinden temin edilmesi bakımından da ülkemizin yapısına uygun özellikler taşımaktadır.

Ülkemizde hazır giyim üretimi ile uğraşan işletme sayısı çok fazla ve piyasaya giriş-çıkışlar kolay olduğundan, işletme sayısı ve bu sektördeki istihdam rakamları kesin olarak tespit edilememektedir. Bu işletmelerin çok büyük bir miktarını pamuklu hazır giyim üretenler meydana getirmektedir. İşletmelerin bölgesel dağılımına bakıldığında bunların %80'inin İstanbul ve çevresinde yoğunlaştığı, geriye kalanların

(74) Erol Özenç, Hazır Giyim Eşyası Dış Piyasa Araştırması. T.C.Başbakanlık Hazine ve Dış Ticaret Müsteşarlığı İhracatı Geliştirme Etüd Merkezi Yayın No:100, 1986, s.19.

(75) Selahattin Akdoğan, "Konfeksiyon Üretimi ve İhracatı ile İlgili Sorunlar", Sümerbank Genel Müdürlüğü Hazır Giyim ve İş Etüdü Semineri Ders Notları, Bursa, 1978, s.3.

ise İzmir, Ankara, Bursa, Eskişehir ve Adana yörelerinde kümeleştiği görülmektedir. Mülkiyet açısından bakıldığında kamuya ait işletmelerin hazır giyim üretimi içindeki payı azalmaktadır.

Hazır giyim üretiminde bulunan firmalar büyüklük açısından, atelyeler, küçük ve orta büyüklükteki işletmeler ve fabrikasyon üretim yapan işletmeler olarak üç grup altında toplanabilir.

Atelyeler grubundaki işletmeler diğerlerinden farklı yapılara sahiptirler ve sayıları çok fazladır. 10 işçiden az işçi çalıştıran atelyelerdir. Bunlar genellikle kendileri için değil, kişisel sipariş üzerine üretim yapmaktadırlar.

Küçük ve Orta büyüklükteki işletmeler, atelyelerin daha büyüğü olarak düşünülebilir. Bunlar kendi hesaplarına üretimde bulundukları gibi, daha büyük ihracatçı firmalar için fason üretim de yapmaktadırlar.

Fabrikasyon üretim yapmakta olan işletmelerin sayısı 1970 yıllarında hazır giyim talebi ile birlikte artmaya başlamıştır. Bunlar büyük kentlerde ve özellikle İstanbul çevresinde yoğunlaşmışlardır. Başlangıçtan bugüne kadar ürün türleri de artmıştır. Bu tür firmaların önemli bir bölümü ihracata yönelik olarak kurulmuştur. Ancak, ihracat konusunda zorluklarla karşılaşınca, iç pazara yönelmek durumunda kapasite kullanım oranları azalmaktadır. Bu nedenle de, son yıllarda dünyadaki genel eğilime paralel olarak büyük hazır giyim kuruluşlarının dış firmalar için fason üretimde bulundukları

görülmektedir⁽⁷⁶⁾.

Ülkemiz hazır giyim sanayiinin özelliklerine değinirken, pamuklu ve yünlü dallarında faaliyet gösteren işletmeler arasındaki farkları ortaya koymak gerekir. Ülkemizde pamuk üretimi ve pamuğa dayalı tekstil sanayi çok gelişmiştir. Bu nedenle pamuklu hazır giyim üretimine uygun bir temel oluşturmuştur. Diğer taraftan yünlü hazır giyim üreten firmalar, kumaş fiyatlarının yüksek oluşundan yeterince dışa yönelememektedir. Bu nedenle tüketimi iç pazarda olmaktadır.

Dokuma komuştan üretim yapan hazır giyim işletmelerinde, model ve kalıp hazırlama, ütüleme, kalite kontrolü ve paketleme safhaları esas olarak elle yürütülen işlemlerdir. Teknolojik gelişmelerin büyük çoğunluğu, makineleşme düzeyinin en yüksek aşaması olan dikim işleminde ortaya çıkmaktadır. Bu gelişmeler daha ziyade yüksek dikiş hızına ve değişik iş yapan makinelere yöneliktir.

Hazır giyim üretim süreci; 1- Kumaş seçimi, 2- Kalıp (şablon) hazırlama, 3- Kesim, 4- Dikim, 5- Ütü, 6- Son işlemler, 7- Kalite kontrol, 8- Ambalaj ve sevk gibi aşamalarla bütünleşmektedir.

Hazır giyim üretiminin fabrikasyon tarzında her ürün türü için ayrı üretim bantları ve makine parkları gereklidir. Ancak atelye üretim tarzında ise kısmen belli işleri yapan kişiler ayrı olmakla birlikte bir ürünü bir kişinin tamamlaması beklenebilir. Üretim sırasında en çok işçinin çalıştığı

(76)E. Özenç, a.g.e., s.12.

ve ürün kalitesini etkileyen bölüm dikim bölümüdür. Kalıp hazırlama, kesim, ütü, kalite kontrol ve paketleme kısımlarında ise bu işleri yapan bir yada birkaç kişi üstlenmektedir.

Hazır giyime teknolojik gelişmeler açısından bakıldığında, dikiş makinesinin 19. yüzyılda icadından 1970'lere kadar büyük bir gelişme olmamıştır. 1974'ten sonra konfeksiyon makine ithalatına getirilen gümrük muafiyeti gibi teşvik ve kredilerle desteklenen konfeksiyon yatırımlarında bir hızlanma başlamış ve fabrika planlama biçimi yönünden yenilikler olmuştur. Bunun temel nedeni, sanayileşmiş ülkelerin yüksek işçi ücretlerinden kaynaklanan maliyet artışlarıdır⁽⁷⁷⁾. Bu yüzden emeğe dayalı sanayi dalı olmaktan çıkarak, sermayeye dayalı üretim dalı haline getirmek istenmiştir.

1970'ten sonra hazır giyim sanayiinde, daha büyük hazır giyim kuruluşlarında kullanılan teknolojik yenilikler şu şekilde sınıflandırılabilir.

- Kesim zamanını azaltan, kesim kalitesini yükselten ve malzeme kaybını azaltan kesim makineleri,
- Dikim hızını yükselten, dikiş kalitesini arttıran değişik iş yapan dikiş makineleri,
- Ütü kalitesini yükselten ütüleme cihazları,
- Satış incelemeleri yapan ve tahminlerde kullanılan bilgisayarlar.

(77)E. Özenç, a.g.e., s.14.

Ancak, hazır giyim sanayiinin moda, zevk ve isteğin bileşimindeki değişikliklere cevap verebilecek esnekliğe sahip olması gerekmektedir. Böyle bir esneklik ise en iyi biçimde küçük ve orta büyüklükteki işletmelerden oluşan bir sistemde sağlanabilmektedir. Bu nedenle teknolojik gelişme sınırlı kalmakta ve yenilikler esas olarak yeni malzemelerin kullanımı aşamalarında ortaya çıkmaktadır.

Hazır giyim ürünlerinde kalite, fiyat kadar önemli bir satış etkenidir. Bir hazır giysinin fiyat ölçüsü, kumaş fiyatı ile terzi ücreti toplamıdır. Hazır giysi bu fiyatın altına indiği sürece satış şansı artmaktadır. Ancak, kalitesinin yüksek oluşu yardımıyla bu fiyatın üstünde alıcı bulabilen giysiler üretmek de mümkün olmaktadır. Hazır giysi üretiminde yüksek bir kalite düzeyine ulaşılması ise kolay değildir. Nedenleri şu şekilde sıralayabiliriz:

1- Bir hazır giysinin kalitesini öncelikle dikiminde kullanılan kumaş belirler.

2- Giysinin, insan kişiliğinin bir parçası olarak da çeşitli fonksiyonları olduğundan, bir hazır giysinin kalitesi ve çeşitli estetik faktörlerle de ilgilidir.

3- Astar, telâ, düğme gibi aksesuarların kalitesiz oluşu, kaliteli bir kumaştan yapılan bir giysinin değerini düşürebilir.

4- Prova yaparak hataların düzeltilme imkanı bulunmadığı için, beden ölçülerinin uygunluğu, kesim işlemlerinin

hatasız yapılması, düzgün, sağlam ve işlem sırasına göre dikilmesi çok önemli etkenlerdir.

İşçinin önemi, mamul ürünün kaliteli olabilmesinde, verimlilik düzeyinin yüksek olmasında ortaya çıkar. Bu da işçilerin eğitim düzeyine, uygulanan ücret sistemine ve ücret eklentilerine bağlıdır.

Bu nedenle çalışmamızda araştırma kapsamına alınan hazır giyim işletmelerinde uygulanan ücret sistemini tespite çalışırken, ücret sisteminin uygulama sebeplerini daha açık ortaya koyabilmek için hazır giyim işletmelerinde üretim tarzı ve işçi özellikleri üzerinde de durulmuştur.

II- Araştırma Kapsamına Giren İşletmelerde Uygulanan Ücret Sistemleri.

Araştırmada anket sonucu elde edilen veriler, İş (üretim) ve İşletme, İşçi ve Ücret uygulaması açısından ele alınarak değerlendirilmiştir.

1- Hazır Giyim İşletmelerinde Üretim Tarzı Bakımından Değerlendirme

Araştırma kapsamındaki hazır giyim işletmeleri daha önce de ifade edildiği gibi küçük ve orta büyüklüklerdeki işletmelerden meydana gelmektedir. Bu büyüklükteki işletmeler üretimde daha esnektirler ve mamullerdeki kaliteye önem vermektedirler.

Hazır giyim üretimleri teknoloji içinde rasyonel çalışmanın gereği olarak iş ve işçi değerlemesinin yapılması, makine

ve techizattan yüksek düzeyde yararlanma, seri üretim için yeterli sayıda makine ve işçinin olması gerekmektedir.

Araştırma grubundaki 48 işletmeden sadece 3'ü üretimi fabrikasyon tarzda (bant sistemiyle) yapmaktadır.(Tablo:1)

Üretim Tarzı				İş Etüdü			
Atelye Üretimi		Fabrikasyon Ür.		Yapılıyor		Yapılmıyor	
Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
45	.94	3	.06	3	.06	45	.94

TABLO: 1- İşletmelerin Üretim Tarzı ve İş Etüdü yapan İşletme Sayısı.

Atelye üretim tarzında çalışan 45 işletmede iş etüdünden söz edilemeyeceği gibi, fabrikasyon tarzda çalışan işletmede de bilimsel bir iş ve işçi değerlemesinin yapıldığı söylenemez.(Tablo: 1) Çünkü gerçek anlamda söz konusu değerlendirmeyi yapabilmiş olsaydı işçilerine ödenen ücreti zaman esasına göre değil, akord veya diğer ücret sistemlerini uygulaması gerekirdi.

Hazır giyim işletmelerinde çok çeşitli ürünler üretildiğinden, ürünler moda ve mevsime bağlı olarak sık sık değiştirildiğinden işletmelerin üretim kapasiteleri tespit edilememiştir. İşletmelerdeki üretim her tür kumaştan (pamuklu, yünlü ve sentetik karışım) yapılmaktadır. Tespitlerimize göre üretilen ürünlerin büyük bir kısmı (% 96) iç pazarda tüketilmektedir.

Ayrıca 48 işletmeden 46 sı kendi adına üretim yaparken, 2 işletmede fason üretim yapmakta olduğu tespit edilmiştir.

2- Hazır Giyim İşletmelerinde Çalışan İşçilerin Özellikleri

İşletmelerin varlığı ve üretimin yapılabilmesi ancak işçilerin varlığıyla mümkündür. Üretimdeki kaliteyi meydana getiren planlama, kesim, dikim, ütü, kalite kontrol, paketlenme ve ambalaj safhalarının tümünde işçinin emeği görülmektedir. bu nedenle, kumaş ve malzemenin dışında kaliteden öncelikle işçi sorumludur. İşçilerin vasıflı (kalifiye) olmaları kaliteye doğrudan etkili olmaktadır.

Araştırmamızda 48 işletmede çalışan toplam 1640 işçinin 1506 sı vasıflı işçi, geri kalan 134'ü ise vasıfsız işçiden meydana gelmektedir. (Tablo:2)

İ ş ç i N i t e l i ğ i			
Vasıflı İşçi		Vasıfsız İşçi	
Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
1506	.92	134	.08

TABLO: 2- Hazır Giyim İşletmesinde Çalışan Niteliğine göre işçilerin Sınıflandırılması.

Vasıfsız işçileri, üretime dayalı olarak katkıda bulunan (parça dağıtımı yapan, kumaş toplarını taşıyan v.b. işleri yapan) işçilerle çıraklar sınıflandırmaktadır.

İşçi genel toplamının % 54 ünü erkekler (888 kişi)
% 46 sını da kadın işçiler meydana getirmektedir.(Tablo:3)

İşçinin Cinsiyeti			
Kadın İşçi		Erkek İşçi	
Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
752	.46	888	.54

TABLO:3- Hazır Giyim İşletmelerinde Çalışan
Kadın ve Erkek İşçi Sayıları.

Kadınların iş hayatına katılmaları sosyal gelişim bakımından büyük bir aşama sayılmaktadır. Ancak, çocuk sahibi kadın işçilerin çocukları için işletme bünyesinde kreş ve yuvaların olmayışı işten ayrılmalarına sebep olmaktadır. Kadın işçilerde evlenme ve doğum gibi nedenler, erkek işçi oranına göre çalışan kadın sayısını azaltmaktadır.

İşletmeler, işçi eğitimini hizmet içinde yapmaktadırlar. Ancak bu çalışma yetersiz kalmaktadır. Eğitimli işçi sayısı olarak ihtiyaca cevap vermemektedir. Eğitim noksanlığından işi öğrenme süresi uzamakta ve yeteneğini geliştirmesindeki sürenin uzaması verimi düşürdüğü ve maliyeti yükselttiği işverenler tarafından ifade edilmektedir.

3- Hazır Giyim İşletmelerinde Ücret Uygulaması

İşçinin hayat standardını tespit eden ve yegane gelir kaynağı olan emeğinin karşılığı ücret olduğunu daha önce belirtmiştik. Araştırmamızdaki örnek grupta, 48 işlemeden

31 inde (%65) işe yeni başlayan bir işçiye toplu iş sözleşmeleriyle tespit edilen asgarî ücret ödenmektedir.

Asgarî Ücrete Göre		Karşılıklı Anlaşmaya Göre		Benzer Kuruluşlar- daki Örneklerle Göre	
Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
31	.65	11	.23	6	.12

TABLO: 5- İşe Yeni Başlayan İşçiye Ödenen Ücretin
Çeşitli Kriterlere Göre Tasnifi.

11 işletmede (toplam işletmelerin %23 ünde) işçi-işveren arasındaki karşılıklı anlaşmaya göre, 6 işletmede de aynı işi yapan diğer işletmelerdeki ödenen ücretlere göre ücret ödenmektedir. Fakat modelist, stilist ve kalıpcılık gibi işlerde çalışanlar için benzer kuruluşlardaki ücret düzeyi dikkate alınarak işçi-işveren arasındaki anlaşmaya (pazarlığa) göre ücret ödenmekte olduğu yapılan görüşmelerden tespit edilmiştir.

İşletmelerdeki ödenen ücretlerin alt-üst aralıklarına göre veya diğer ücret oranlarına göre yeni işçiye ücret ödeme durumu hiç bir işletmede görülmemiştir.

İşçiye yapılan ücret artışları daha çok hizmetteki kıdemi paralelinde başarı ve verimliliğe dayalı olmakla birlikte piyasadaki ücret seviyesinden daha aşağı olmamaktadır. Tablo: 6 da görüldüğü gibi toplam işletmelerin % 65 inde (31 işletmede) kıdem, işinde gösterdiği başarı ve verime göre ücretlerinin artırıldığı ortaya çıkmıştır.

Kıdem, Başarı ve Verime Göre		Piyasadaki Ücret Düzeyine Göre		İş Etüdüne Göre (İş ve İşçi Değer.)		Toplu İş Sözleş- melerine Göre Aynı Oranda	
Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
31	.65	12	.25	3	.06	2	.04

TABLO: 6- Hazır Giyim İşletmelerinde Ücret
Artışlarının Dayandığı Kistaslar.

Toplam 48 işletmeden 12 işletmede piyasa ücret araştırması sonucunda tespit edilen ücret düzeyine göre ücret artışlarını gerçekleştirmektedir. İşletmelerin üretim tarzlarının konu edildiği kısımda da görüleceği gibi 48 işletmeden sadece 3'ünde fabrikasyon üretiminin yapıldığı tespit edilmişti. Bu 3 işletmede de ücret artışlarının iş ve işçi değerlemesine dayalı olarak yapılmaktadır. 2 işletmede ise toplu iş sözleşmelerinde tespit edilen artış oranlarına göre işçilerin hepsine aynı oranda artırma ile yapmaktadır. (Tablo: 6)

Piyasa ücret araştırması, ücret seviyesini tespit etmek için zorunlu bir araştırma şeklini almıştır. Tüm işletmelerin piyasa ücret araştırması yaptıkları görülmektedir. Ücret araştırmasını 20 işletmede (% 42 si) kendi bünyesindeki elemanlarla, %58 i yani 28 işletmede işveren bizzat kendisi yapmaktadır. (Tablo: 7)

Ücret Araştırma Yapılış Şekli	Ücret Araştır. Dönem.	Piyasa Ücret Araştırmasının Yapıldığı Dönemler							
		4 Ayda Bir Defa		6 Ayda Bir Defa		Senede Bir Defa		TOPIAM	
		Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
İşletme Bünyesindeki Elemanlarla		2	.04	12	.25	6	.13	20	.42
İşverenin Kendisi		13	.27	15	.31	-	-	28	.58
Toplam:		15	.31	27	.56	6	.13		

TABLO: 7- Piyasa Ücret Araştırmasının Yapıldığı Dönemler ve Ücret Araştırmasının Yapılış Şekli.

Örnekleme grubundaki 48 işletmenin de piyasa ücret araştırmasını yaptığı tespit edilmiştir. 15 işletme (% 31 i) her dört ayda bir (her mevsim başı), 27 si (% 56 sı) altı ayda bir ve 6 sı da (% 13'ü) senede bir defa olmak üzere piyasa ücret seviyesi tespit araştırması yapmaktadır. (Tablo:7)

Binanın Mülkiyet Durumu				Binanın Kira veya Sahibi Oluşun Ört. Ücret Miktarına Etkisi			
İşlet. Mülkiyeti		Kira		V a r		Y o k	
Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
13	.27	35	.73	16	.33	32	.67

TABLO: 8- Üretim Yapılan Binanın Mülkiyeti Durumunun İşçiye Ödenen Ortalama Ücret Miktarına Etkisi.

Verilerin değerlendirilmesi sonucu 48 işletmeden 35 i üretimlerini kiralık binada yapmaktadırlar. (Tablo: 8) Buna mukabil 13 işletme de kendi mülkiyetindeki binada çalışmaktadır. Fakat binanın sahibi olunmasının işçiye ödenen ortalama ücret miktarına etkisinin olmadığı şeklinde cevaplayan

32 işletme görüşlerini, "çünkü, bu iş piyasasına giriş-çıkışların kolay olması, işçinin biraz daha fazla ücret veren işletmeye geçmesi ücret seviyesini sürekli olarak yükseltmektedir. Aynı zamanda işçinin bir başka işletmeye geçmesi işverene büyük zorluklar getirmektedir. Teslim tarihine yetişmesi gereken ürünün (siparişin) aksamasına neden olduğu gibi üretimin belli bir seviyede tutulmasını da engellemektedir. İşçi devamsızlığı veya kaybı iş akımında aksaklık yaratmaması için işçinin talep ettiği ücret miktarına razı olunmaktadır" şeklinde ifade etmişlerdir.

İş kolunun gereği ister fason çalışma, ister kendi adına üretimde öncelikle kalitenin önem taşıdığını daha önce de vurgulamıştık. Üretim hızı ve sayısı yanında daha çok ürünün niteliği önem kazanmaktadır. Elde edilen bulgulara göre, araştırmamızda 48 işletmenin tümünde zaman ücret sistemi uygulandığı tespit edilmiştir.

Zaman ücret sistemini uygulama nedenlerini şu şekilde özetleyebiliriz.

Üretimde kaliteye önem verilmesi. Bu nedenle üretim yapılan iş koluna en uygun ücret sistemi zaman ücretidir.

Zaman ücretinde ürettiği birim sayısı ne olursa olsun garanti edilen bir ücretin daha çok aylık şeklinde verildiği ve işçinin ne kadar ücret alacağını bilmesi işçiye güven vermektedir.

Hesaplanması, uygulanması ve yıllık bütçelerin hazırlanmasında kolaylık sağlamaktadır.

Bu ücret sisteminin uygulanmasıyla kaliteli iş elde edilmekte ve kullanılan malzeme daha az ziyan olmaktadır.

İşçi çalıştığı sürece ücret alabildiğinden zorunlu olmadıkça izne ayrılmamakta ve işe devam artmaktadır. İş disiplini daha kolay sağlanmakta ve dolayısıyla üretim artışı daha fazla olmaktadır.

İşletmelerde ücret politikaları ise, verime dayalı ücretle piyasa ücret seviyesine göre, vasıfsız işçilere günün şartlarına göre tespit edilen asgarî ücrete göre uygulanmaktadır. İşletmelerde uygulanan ücret politikaları, ücretlerin adil olmasını, eşit işe eşit ücretin verilmesi, işçi ve işveren ilişkilerinin en iyi şekilde sürdürülmesine yardımcı olmalıdır. Aynı zamanda işçinin anlayabileceği şekilde hesaplanmalı ve kabul edilir olması gerekmektedir. Araştırmamızda işletmelerde çalışan işçilerin uygulanan ücret durumunu ve ne kadar ücret alacağını bilmekte olduğu tespit edilmiştir.

	Prim	İkramiye	Ücretli ve Ücretsiz İzinler	Fazla Çalışma Ücreti	Sosyal Sigorta İşveren Primi	Giyim Yardımı	Ulaşım Yardımı	Yakacak Yardımı	Evlenme, Doğum, Ölüm Yardımı	Çocuk Yardımı	Konut Yardımı	Yemek Yardımı	Yolluk Giderleri	Öğrenim Yardımı	Demirbaş İş Elbisesi
Sayı	3	10	48	48	48	23	6	6	22	6	-	15	6	3	33
Yüzde	0.6	.21	100	100	100	.48	.12	.12	.46	.12	-	.31	.12	.06	.69

TABLO:9- Hazır Giyim İşletmelerinde İşçiye Ödenen Ücret Eklentileri.

Verimliliği arttırmada teşvik unsuru olan ücret eklentileri işletmelerimizde aynı ve nakdi olarak verilmektedir. Araştırmada işletmelerin tümünde (48 inde), fazla çalışma ücretleri, sosyal sigorta işveren primi ve ücretli-ücretsiz izinler verilmektedir. Prim (% 6 sı) ve ikramiye ise (% 21 i) sözleşmede kabul edilmiş ise verilmekte olduğu tespit edilmiştir (Tablo:9).

İşletmeler giyim eşyası ürettikleri halde giyim yardımını ancak toplam 48 işletmenin 23'ü (% 48 i) yapmaktadır. Ulaşım, yakacak, çocuk yardımı ve yolluk giderlerini %12 si (6 işletme) karşılamaktadır. Ulaşım yardımını sadece şehir merkezinden uzakta kurulmuş olan işletmeler yapmaktadır. Evlenme, doğum ve ölüm yardımlarını 22 işletme(% 46 sı), yemek yardımını 15 işletme (% 31'i) yapmaktadır. 3 işletmede de öğrenim yardımının yapıldığı görülmektedir.

Demirbaş iş elbisesi ise 33 işletmede (% 69 unda) verildiği halde işçilerin giymedikleri işverenler tarafından ifade edilmektedir.

Tablo: 9 da görüldüğü gibi, yemek, giyim, ulaşım, öğrenim, evlenme, doğum, ölüm, çocuk ve yakacak yardımlarının yeterince yapılmadığı, işverenin insiyatifine kalmış yardımlar şeklinde olduğu görülmektedir. Küçük ve orta büyüklükteki işletmeler olmaları nedeniyle sınırlı olan ekonomik güçleriyle konut yardımının hiçbirinde yapılmadığı tespit edilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmamızda amaçlanan hazır giyim işletmelerinde uygulanan ücret sistemlerinin ortaya çıkarılmasında sonuca ulaşabilmek için birinci ve ikinci bölümlerde verilen teorik bilgiler çerçevesinde tespit edilen örnek grup kapsamındaki işletmelere uygulanan anket sonucu elde edilen veriler değerlendirilerek hazır giyim üretim biçimine en uygun olan zaman ücret sistemi olduğu sonucu çıkmıştır.

Araştırma kapsamındaki 48 işletmenin sadece 2 sinde fason çalışma yapılmakta olduğu ortaya çıkmıştır. Fason çalışma tarzında akord sistemi en uygun sistem olarak bilinmekte ise de, siparişi alan işletme sahibi yapacağı iş karşılığı alacağı ücreti parça sayısına göre yaptığı halde, işçisine zaman ücretine göre ödeme yaptığından tüm 48 işletmede zaman ücret sistemi uygulanmaktadır.

Ancak işletmeler gelişmiş teknoloji ve ücretimini gerçekleştirdikleri takdirde, verimliliği artırmada teşvik edici diğer sistemlerini (akord ve primli ücret sistemi gibi) de uygulamaları söz konusu olabilecektir.

Araştırma kapsamındaki 48 işletmenin 45 inde atelye tarzı üretim yapılmakta sadece 3 ünde fabrikasyon tarzda üretim yapıldığı ortaya çıkmıştır. Tüm işletmelerde üretilen mamuller iç pazarda tüketilmektedir. İşletmelerde çalışan toplam 1640 işçinin %92 si (1506 sı) vasıflı, kalan 134 ü de vasıfsız işçilerdir. Yine toplam işçinin %54 ünü erkek işçiler oluşturmaktadır.

İşe yeni başlayan işçiye ödenecek ücret tespitini ve ücret artışlarını işletmelerin büyük bir kısmı (%65 i) asgarî ücrete göre ve işinde gösterdiği başarı ve verimliliğe göre yapmaktadır. Tüm işletmelerde piyasa ücret araştırmasının yapıldığı tespit edilmiştir.

Araştırma sonucu elde edilen bulgulardan uygun bir işletme ücret sistemi için önerilerimizi şu şekilde sıralamak mümkündür:

1- Verimlilik her işletmenin gerçek üretim kapasitesini, hem de üretimin maliyetini doğrudan etkileyen bir unsur olduğundan sürekli olarak izlenmelidir. Bunun için verimlilik değerlerinin günlük olarak işlendiği grafikler düzenlenebilir. Bu grafiklere işlenen rakamlar yüzde verimlilik ya da işçi başına bir günde üretilen giysi adedi olabilir.

2- Kalifiye işçi ve teknik eleman yeterince yetiştirilememektedir. Eğitim noksanlığından verim düşmektedir. Bu sebeple, halihazırda çalışan işçilere, iş ve işveren sendikaları, iş ve işçi Bulma Kurumu ve eğitim kuruluşları ortaklaşa çalışmaya girerek hizmet içi iş kursları ile beceri kazandıracak faaliyetlere girmelidir.

3- Prim ve ikramiyeler sadece sözleşmede mevcut ise verilmektedir. Bu durum işçiler arasında eşitliği bozmaktadır. Bu ödemenin üretimdeki verimi yüksek olan her işçiye yapılması gerekir.

4- Hazır giyim sanayiinde çalışanların bir bölümünü

kadın işçiler meydana getirmektedir. (Araştırmamızda % 46 sı) Ancak, evlenme, doğum v.b. durumlar kadın işçilerin işten ayrılmalarına neden olmaktadır. Kadın işçilerin hatta erkek işçilerin çocuklarının bakımı ve eğitimi verebilecek kreş ve bakım yuvaları kurulmalıdır.

5- Hazır giyimin planlanması, mamulün kaliteli bir şekilde üretilmesi, üretim planlaması, ücret sistemi, maliyet sistemi, dağıtım planlaması, reklam, işçi ve yönetici eğitimi, psikolojik faktörler, yatırım gibi daha pek çok etkinliklerin her biri inceleme, araştırma ve sistem geliştirme biçiminde sürdürülüp karara bağlanan daha sonra da uygulanan bir ekip çalışmasını gerektirmektedir. Bu ekibin ise hazır giyim üretimini ve teknolojisi hakkında genel bilgiye sahip olması yanında özellikle sevk ve idare bilgi ve becerisine sahip sosyal ilişkileri iyi yürüten bir ekip olması çok önemlidir. Bu nedenle işletmelerimizde bu konuda eğitim yapmış endüstri mühendislerinden, işletmecilerden, tekstil ve konfeksiyon bölümü mezunlarından yararlanmak gerekir.

Ö Z E T

Bu çalışma ile Hazır Giyim İşletmelerinde çalışan işçilerin, yegane gelir kaynağı olan ve verimliliklerini etkileyen ücretleri hangi ücret sistemine dayalı olarak aldıklarını ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Bu maksatla, çalışma Ankara'daki tespit edilen özel kesime ait hazır giyim işletmelerinden 1/3 oranında işletmeye amaç doğrultusundaki sorulardan oluşan anket uygulanarak elde edilen veriler, hazırlanan tablolar yardımıyla değerlendirilmiş ve yorumlanmıştır.

Çalışmada sonuca ulaşabilmek için önce ücretle ilgili teorik bilgiler üzerinde durulmuş ve bu teorik bilgiler çerçevesinde de söz konusu işletmelerde alan çalışması yapılmıştır.

Araştırmanın esasını oluşturan hazır giyim işletmelerinde uygulanan ücret sistemleri için varılan sonuç, tüm işletmelerde üretimde kaliteye önem verilmesi, işçi açısından güven verici olması, hesaplanması, uygulanması ve yıllık bilançoların çıkarılması konusunda kolay olması bakımından zaman ücret sisteminin uygulandığı ortaya çıkarılmıştır.

Zaman ücreti söz konusu işkoluna en uygun ücret türü olsa da, beraberinde getirdiği aksaklıklar da mevcuttur. Elde edilen bulgulardan ve zaman ücreti uygulamasının ortaya çıkardığı sakıncaların giderilmesi amacıyla şu öneriler yer almaktadır. Verimliliğin sürekli olarak izlenmesi ve verimlilik günlük değerleri işlemek için grafikler düzenlenerek tespit edilmelidir.

Kalifiye işçi yetiştirilmesi için iş kursları açılmalıdır. Prim ve ikramiyeler verimi yüksek olan tüm işçilere verilmelidir. Çalışan kadın işçi çocukları için kreş ve yuva açılmalıdır. Hazır giyim üretimi organize bir çalışmayı gerektirdiğinden, bu çalışmaya katılan ekip nitelikli kişilerden oluşmalıdır.

Çalışma araştırmada kullanılan verilerden elde edilen sonuçların değerlendirildiği ve işletmeye yönelik önerilerin getirildiği sonuç ve öneriler ile sona ermektedir.



KAYNAKLAR

- Akdoğan, Selahattin. "Konfeksiyon Üretimi ve İhracatı ile İlgili Sorunlar", Sümerbank Gn.Md. Hazır Giyim ve İş Etüdü Semineri Ders Notları, Bursa, 1978.
- Artan, Sinan. Endüstri İşletmelerinde Ücret Yöntemi ve Türkiye'deki Uygulama. Eskişehir: İ.T.İ. Akademisi Basımevi, 1981.
- Aşkun, İnal Cem. İş Gören. Eskişehir: İ.T.İ. Akademisi Yayınları No: 207, 1978.
- Aydınlıyım, Hüray. "Türkiye'de Asgarî Ücretler." Verimlilik Aylık Bülteni, M.P.M. Yayını, Cilt: XIV, 10/1985.
- Aytek, Bintuğ. İşletme Yönetimi. Ankara: Turhan Kitabevi Yayınları. Erk Matbaası, 1983.
- Aytek, Bintuğ. İşletmelerin Verimliliğinde Ücretler ve İşsel Teşvik. Ankara: A.İ.T.İ. Akademisi Yayını No:77, Kalite Matbaası, 1974.
- Çelik, Nuri. İş Hukuku Dersleri, 6.Baskı. İstanbul: Met/er Matbaası, 1984.
- Çubuk, Ali. Ücret ve Ücret Hakkının Korunması. Ankara: Şeker İş Yayınları No:11, Ayyıldız Matbaası A.Ş., 1970.
- Çubuk, Ali. Sosyal Politika ve Sosyal Güvnelik. Ankara: Gazi Üniv. İktisadi ve İdari Bilimler Fak. Yayın No: 18, Kalite Matbaası, 1983.
- D.P.T: Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı. Ankara: Başbakanlık Basımevi, 1985.
- Erbesler, Ayfer. "Ücret ve Ücret Tamamlayıcılarının İşgücü Verimliliğini Artırmada Teşvik Unsuru Olarak Kullanıl-

ması," Verimlilik Aylık Bülteni. M.P.M. Yayını, Cilt: XIV, 1/1985.

Erlaçın,F.Şükrü. İşletme Ekonomisi. İzmir: Ege Üniv. Matbaası, 6.Basım, 1966.

Esener, Turhan. İş Hukuku. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No:432, Sevinç Matbaası, 1978.

İzveren, Adil. İş Hukuku (I,II,III). Ankara: Doğu Matbaası, 1974.

Kaya, Gülay, Ücret Sistemlerinin Özendirici Niteliği, Türkiye 'de Özellikle Kömür Madeni İş Kolunda Uygulama. Ankara: M.P.M. Yayınları: 225, 1977.

Özenç,Erol. Hazır Giyim Eşyası Dış Piyasa Araştırması. T.C. Başbakanlık İhracatı Geliştirme Etüd Merkezi Yayın No: 100, 1986.

Sabuncuoğlu,Zeyyat. Personel Yönetimi. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniv. Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları No:3,2. Baskı, Anadolu Üniversitesi Basımevi, 1984.

Sürmeli, Fevzi-Yılmaz Benligiray. Genel Muhasebe. Ankara: Anadolu Üniv. Yayınları No:16, Fasikül: 3, 3.Baskı, Meteksan Ltd. Basımevi, 1985.

Talas, Cahit. Sosyal Ekonomi. Gözden Geçirilmiş 6. Basım, Ankara: Sevinç Matbaası, 1983.

Tunçomağ, Kenan. İş Hukuku. Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 3. Basım, İstanbul: Fakülteler Matbaası, 1984.

Tutum,Cahit. Personel Yönetimi. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Ens. Yayınları No:149, Sevinç Matbaası, 1976.

Tümer, Melih. İşletme Nedir? İstanbul: Fatih Yayınevi Matbaası, 1975.

Uygur, Turgut. İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Temel Kavramlar, Yargılama. Ankara: Olgaç Matbaası, 1980.

Yalçın, Selçuk. Türkiye'de İş Değerlemesi Tatbikatı. İstanbul: İstanbul Üniv. Yayınları No:1438, Sermet Matbaası, 1969.

Zaim, Sabahattin. İstanbul Mensucat Sanayinin Bünyesi ve Ücretler. İstanbul: İstanbul Üniv. Yayınları. No:655, Sermet Matbaası, 1956.

EK: Anket Formu Örneği

Sayın Bayan/Bay,

Gazi Üniversitesi, Mesleki Eğitim Fakültesi, Giyim Endüstrisi ve Giyim Eğitimi Bölümünde Öğretim Görevlisiyim. "Ücret Sistemleri ve Hazır Giyim İşletmelerinde Uygulama" konusunda bir araştırma yapmaktayım.

İşletmenizde çalışan işçilerinize ödediğiniz ücretin hangi ücret sistemine (türüne) dayalı olduğunu öğrenmek amacıyla düzenlenen bu ankette vereceğiniz bilgiler söz konusu araştırmadan başka herhangi bir maksatla kullanılmayacak, sadece sonuca varabilmek için sınıflandırılıp özetlenerek bunlardan genel sonuçlar elde edilmeye çalışılacaktır.

Ankete vereceğiniz cevaplar ve yardımlarınız için teşekkür ederim.

Azize KAYAOĞLU

İşletmenin Adı :

Üretim Türü :

1- İşletmenizde kaç işçi çalışmaktadır?

a- Vasıflı işçi

b- Vasıfsız işçi

2- İşletmenizde çalışan kadın ve erkek işçi sayısı ne kadardır?

a- Kadın işçi

b- Erkek işçi

3- Üretimin yapıldığı bina kime aittir?

a- Kendimizin (işletmenin)

b- Kira

- 4- Günlük üretim kapasitesi birim olarak (normal durumda)
ne kadardır?
..... adet
- 5- İşletmenizde üretim tarzınız hangi türdedir?
a- Atelye tarzında
b- Fabrikasyon tarzında
- 6- Üretiminiz fabrikasyon tarzda ise işletmenizde iş ve zaman
etüdü yapılıyor mu?
a- Evet
b- Hayır
- 7- Üretilen mamulleriniz nerede tüketilmektedir?
a- Yurt içinde
b- Yurt dışında
- 8- İşletmenizde üretimi kimin adına yapıyorsunuz?
a- Kendi işletmemiz adına yapıyoruz.
b- Fason (sipariş) olarak yapıyoruz.
- 9- Yeni işe başlayan işçiye ödenen ücreti neye göredir?
ediyorsunuz?
a- Asgarî ücrete göre
b- Karşılıklı anlaşmaya göre
c- Aynı işi yapan kuruluşlardaki örneklerle göre
d- İşletmede şimdiki ücretlere oranla
e- Sendika aracılığı ile yapılan toplu iş sözleşmeleri ile

- 10- İşletmenizde işçiye ödenen ücretler sendika aracılığı ile yapılan toplu iş sözleşmesiyle tespit ediliyorsa ücret artışları işçilerin hepsine birden aynı oranda mı yapılmaktadır?
- a- Evet
- b- Hayır
- 11- 10. soruya verilen cevap "Hayır" ise, işçinize ödenen ücretler hangi kıstasa göre belirlenmektedir?
- a- Her işçinin kıdemine göre
- b- İşçinin işinde gösterdiği başarı ve verime göre
- c- Piyasadaki ücret araştırmaları sonucuna göre
- d- İşletmede yapılan iş değerlemelerine (iş etüdüne) göre
- 12- İşletmenizde ücret araştırması yapılıyorsa hangi zamanlarda yapılmaktadır?
- a- İşletmenin kuruluşunda bir defa
- b- Periyodik olarak;
- 1- Altı ayda bir
- 2- Yılda bir
- 3- İki yılda bir
- c- Diğer (belirtiniz)
- 13- İşletmeniz piyasa araştırmasını nasıl yapmaktadır?
- a- Kendi bünyesindeki elemanlarla
- b- İşletme dışında, bu alanda çalışan kuruluşlara kendi hesabına özel olarak araştırma yaptırarak.
- c- Bu konudaki yapılmış hazır araştırmalardan yararlanarak
- d- İşletme sahibi tarafından yapılmaktadır.

14- İşletmenizde uygulanan ücret türü aşağıdakilerden hangisidir?

a- Zaman Ücreti

b- Akord Ücreti

1- Zaman akordu

2- Parça akordu

c- Prim ücreti

1- Zaman prim ücreti

2- Parça prim ücreti

3- Paylaşım prim ücreti

4- Kâra katma

15- İşletmenizde uyguladığınız ücret sisteminin sizce başlıca yararları ve sakıncaları nelerdir? Belirtiniz.

A- Başlıca yararları :

a-

b-

c-

d-

B- Başlıca sakıncaları :

a-

b-

c-

d-

16- İşletmede uygulamakta olduğunuz ücret türünü hangi nedenlerle seçtiniz?

a- Yaptığımız iş koluna en uygunu olduğundan

b- Aynı işi yapan işletmeler bu ücret türünü uyguladığından

c- Uygulanması ve hesaplanması kolay olduğundan

d- Başka ücret türü bilmediğimizden

17- İşletmenizde uygulanan ücret türü hakkında işçilerinizin bilgileri var mıdır?

a- Evet

b- Hayır

18- İşletmenizde, üretimdeki verimliliği etkileyen faktörler nelerdir? Açıklayınız

.....

19- İşletmenize aldığınız vasıfsız ve yetersiz işçiye eğitimi nasıl vermektedirsiniz? Belirtiniz

.....

.....

20- Terfi ve kıdem yükseltmelerini neye göre yapmaktasınız?N

a- Yaptığı işin kalitesine ve başarısına göre

b- Hizmette geçirdiği yıllara göre

c- İşin zorluğuna göre

d- Hem hizmette geçirdiği yıllara, hem başarısına göre

21- Ücret tespit ederken;

a- İş değerlemesini esas olarak her iş tek tek ücretlenerek

b- Alt ve üst ücret aralıkları dikkate alınarak

22- İşletmenizde işçiye ödediğiniz ortalama ücrette işletme büyüklüğü (kapasiteniz) etkili olmakta mıdır?

a- Evet

b- Hayır

23- İşletmenizde işçilere ücret eklentileri dediğimiz aşağıdaki hususlardan hangilerini ödemektesiniz?

- a- Pirim
- b- İkramiye
- c- Ücretli-ücretsiz izinler
- d- Fazla çalışma ücretleri

24- İşletmeniz işçilere, ücret eklentileri dediğimiz sosyal haklar, sağlık ve sosyal güvenliği sağlayıcı aynı ödemelerden hangilerini karşılamaktadır?

- a- Yemek yardımı
- b- Ulaşım yardımı
- c- Giyim yardımı
- d- Öğrenim yardımı
- e- Yakacak yardımı
- f- Evlenme, doğum ve ölüm yardımları
- g- Çocuk yardımı
- h- Konut yardımı
- i- Demirbaş iş elbisesi
- j- Yolluk giderleri
- k- Sosyal sigorta işveren primi