

VERİMLİLİK ESASINA DAYANAN ÜCRET SİSTEMLERİ

A. Ücret ve Verimliliğin Tanımı

1. Ücretin Tanımı

Genel tanımıyla ücret; çalışanın bir işi gerçekleştirmek üzere zihinsel, bedensel yada her iki şekilde de sunduğu emek karşılığında aldığı bedel olarak tanımlanabilir.[1] Diğer bir ifadeyle işçilerin teknik bilgi, yetenek, deneyim ve emek güçlerini işverenin emrine vermelerine karşılık elde ettikleri nakdi ve aynı ödemelerin tümü genel anlamıyla ücreti oluşturmaktadır.[2]

Günümüzde ücret, iş piyasasında emek arz ve talebine göre kendiliğinden oluşan emek fiyatının ötesinde bir anlama sahiptir. Yani ücret sadece ekonomik bir kavram olmaktan çıkmış, doğrudan yada dolaylı olarak sosyal yaşamı etkileyen bir unsur olarak görülmektedir. Bireyin sosyal yanını göz ardı eden aşırı liberal dönemden günümüze yaklaştıkça ücretin sadece ekonomide kullanılan bir araç olmadığı, sosyal hayatın yapısına da etki ettiği anlaşılmıştır.

Ülkemizde ücret, anayasamızda ve iş kanununda hem ekonomik hem de sosyal yönüyle değerlendirilerek ele alınmıştır. Buna göre Anayasamızın 55. maddesinde “ Ücret emeğin karşılığıdır ” denilerek ücret tanımlanmış ve yine aynı maddeye göre ücretle ilgili alınması gereken tedbirler şu şekilde sıralanmıştır; “ Devlet çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır. Asgari ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da göz önünde bulundurulur.” Anayasamızın bu maddesinden de anlaşılabacağı üzere devlet ücreti hem ekonomik hem de sosyal bir araç olarak görmektedir.

4857 Sayılı İş Kanunumuzda ise ücret “ bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır ” diye tanımlanmıştır. Burada dikkat edilmesi gereken husus teorinin aksine yasa koyucu para harici ödemelerin ücret olarak ödenebilmesine olanak vermemiş ücretin sadece para olarak ödenebilmesine imkan vermiştir.

2. Verimliliğin Tanımı

En basit anlamıyla verimlilik; reel üretim ile bu üretimde kullanılan girdiler arasındaki ilişkidir. Diğer bir ifadeyle verimlilik ekonominin mal ve hizmet üretebilme gücünü temsil

Verimlilik Esasına Dayanan Ücret Sistemleri

etmektedir.[3] Aynı zamanda verimlilik savurganlıktan uzak bir şekilde kaynakların en iyi şekilde değerlendirilerek üretimin gerçekleştirilmesidir.

Teknik anlamda verimlilik ise; üretilen mal ve hizmet miktarı ile bu mal ve hizmet miktarının üretilmesinde kullanılan girdiler arasındaki oran olarak tanımlanır ve genellikle bu ölçü, çıktı / girdi olarak formüle edilir.[4]

Ancak ekonominin dışındaki alanlarında da verimlilik kavramı ile ilişki içine girmesiyle artık verimlilik kavramı sadece üretim sürecinin etkinliğini yansıtan ekonomik bir kavram olmaktan çıkarak; hizmet kalitesinin yükseltilmesi, çevreyi ve doğayı koruma ile en iyi çalışma ve yaşam koşullarını sağlamak gibi pek çok özelliği içine alacak şekilde genişlemiştir.

Verimlilikle ilgili en ilginç tanım ise Japon Verimlilik Merkezi Fahri Başkanı Bay Goshi'nin tanımıdır; ona göre verimlilik; "her şeyden önde zihinsel bir tutumdur. Bu sürekli ilerlemenin ve kalkınmanın mantalitesidir. Ne kadar iyi görünürse görünsün, gerçekten ne kadar iyi olursa olsun, bu günkü durumu daha da iyileştirmek arzusudur. Ekonomik ve Sosyal hayatın değişen şartlara sürekli olarak uydurulmasıdır, yeni teknik ve yöntemlerin uygulanmasında gösterilen sürekli çabalardır yani insanoğlunun ilerlemesine olan ihtiyaçtır." [5]

B. Verimlilik Esasına Dayanan Ücret Sistemleri

Verimlilik esasına dayanan ücret sistemine göre, işçinin ücreti ile verimi veya mensup olduğu mesleki grubun ortalama verimi arasında yakın ve devamlı bir ilişki vardır. Bu ilişki parça başına ücrette olduğu gibi sade veya çeşitli prim sistemlerindeki gibi oldukça karışık biçimde olabilir. Verimlilik esasına dayanan ücret sistemi aynı zamanda işçiye en az bir güvenceyi vermeyi de kabul eder. Bu sistem karşısında işçi ve işverenlerin davranışları farklıdır. İşverenler işçinin çalışma olanağını sağladığı için genellikle verimliliğe göre ücret ödenmesi sistemine taraftar görünürler. Buna karşılık sendikalar ve işçiler çeşitli nedenlerden ötürü fazla rağbet göstermemektedir.

1) Parça Başına Ücret Sistemi

Verimliliğe göre ücret sisteminin en sade ve en yaygın olan biçimi parça başına ücret ödenmesidir. Bu sisteme göre işçi ürettiği her parça başına önceden saptanmış bir ücret alır. Ücretin hesabında zaman göz önünde tutulmaz. Ücret üretimle birlikte artar. Üretimdeki yavaşlama veya hızlanmanın bütün sonuçları işçiye aittir. Parça başına ücret işçiye daha fazla üretime özendirir. Halsey Sistemide denilen bu sistemde çalışanlar zamanın yüzdesine göre prime hak kazanmış olur ve prim normal olarak ödenen ücret üzerinden tasarruf edilen

Verimlilik Esasına Dayanan Ücret Sistemleri

zamanın üçte birine kadar yükselir.

2) Rowan Sistemi

Bu sistem de Halsey Sistemi gibi zamandan tasarruf esası üzerine dayanır, yani Rowan Sistemi de belirli bir işin görülmesi için standart bir zaman saptamakta ve tasarruf edilen zamana göre bir prim ödenmektedir. Burada da norma ücrete eklenen prim bir yüzde şeklindedir. Bu yüzden standart zamana nazaran elde edilen zaman tasarrufuna eşittir.

3) Taylor Sistemi

Taylor yukarıda sayılan sistemlerin sakıncalarını gidermek üzere belirli bir işçinin bilimsel olarak ne kadar iş göreceğini saptamaya çalışmıştır. Örneğin her parçanın ne kadar bir zaman zarfında yapıldığını ölçerek bir zaman belirlemiştir. Bu belirlemeden sonra bir işçinin bir günde ne kadar üretimde bulunacağını hesap ederek her parça başına ödenmesi gereken ücreti saptamıştır. Bu sistem işçiyi otomatikleştirmesi, her işçinin durumuna göre bir saptama yapılmadığından uygulanmasının bazı işçiler açısından zor olacağı bakımından eleştirilmiştir. Bu sistem sosyal yönünün haricinde ekonomik yönden de eleştiriye uğramış ; üretim ile orantılı adil bir ücreti engellediğinden ekonomik bunalımların ve kitle halinde işsizliğin de bir nedeni olarak görülmüştür.[6]

4) Bedaux Sistemi

Bu sistemde bir işin standart müddeti ve hareket etüdleriyle tespit edilmiştir. Fakat bu neticeler her hafta kontrol edilir ve gerekirse değiştirilir. İş için tayin edilen müddetin bir dakikası bir (B) Bedaux birimiyle gösterilir. Yani 1 B dakikada yapılacak iş miktarını gösterir. Böylece günde 480 B lil iş yapılmış olur.(8 saatlik çalışmaya göre)

5) Gantt Sistemi

Bu sistem Taylor sisteminin sakıncalarını gidermek için ortaya konulmuştur. Gantt sistemi belirli bir zamanda örneğin bir günde 8 saat çalışmak suretiyle elde edilmesi gereken bir standart üretim saptar. Bu genellikle yüksek bir standarttır. Bu standardı saptarken ayrıca normal düzeyde bir ücreti işçilere garanti eder.Eğer işçi oldukça yüksek saptanmış bulunan standart üretim düzeyine erişirse garanti edilmiş olan normal ücretin % 20 - %80 ' i arasındaki bir prime hak kazanır. Standart üretim düzeyine erişemezse yalnız garanti edilmiş olan ücretini alır.

Verimlilik Esasına Dayanan Ücret Sistemleri

6) Emerson Sistemi

Bu sistem Gantt sistemine benzer. Bununla beraber, Emerson sisteminde standart üretim Gant Sistemindeki gibi çok yüksek değil, ortalama bir işçinin verimliliği göz önünde bulundurularak hesaplanmaktadır. Dolayısıyla primde Gantt sistemine göre düşüktür. Bununla beraber işçi standart üretim düzeyine yaklaştıkça primde ona bağlı olarak artar. Standart düzeyi elde eden işçinin verimi 100 sayılır. Primler verim % 66'yı bulduktan sonra verilir. Verim % 67'yi geçince işçi küçük bir prim alır, verim % 90'a çıktığında ise prim saat başına düşen ücretin % 10'una çıkar. Verim % 90'ın üstüne çıktığında ise her % 1'lik randıman için prim % 1 artar.[7]

C. ÜLKEMİZDEKİ UYGULAMA

Ülkemizde ne yazık ki verimliliğe dayalı ücret sistemleri tam manasıyla uygulanmamaktadır. Sınırlı sayıda kurumsal firma haricinde verimliliği esas alan ücret sistemine rağbet gösterilmemektedir. Bunun yerine daha basit ancak verimsiz olan maktu ücret sistemi ülkemizde yaygın olarak uygulanmaktadır. Ülkeler, şirketler ve şahıslar arasındaki rekabetin hat safhada olduğu günümüzde; gizli işsizliğe sebebiyet veren, "ne yaparsam yapayım aynı ücreti alacağım" düşüncesini yaygınlaştıran bir ücret sistemi rekabet gücümüzü azaltmaktadır. Unutulmamalıdır ki (doğru uygulanmış) verimliliğe dayalı ücret sistemi; çalışana hiç bir asgari garanti vermeyen ve onu sömüren bir sistem asla değildir. Aksine asgari ücret garantisi sağladığı gibi çalışana daha fazla ücret kazanma imkanı tanıyan, sınırlı kaynakların maksimum verimlilikte kullanılmasına yardımcı olan bir sistemdir.

[1] ÇAKIR Özlem, Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkisi, Kamu İş Yay.,Ankara, 2006,s. 1

[2] AKYILDIZ Hüseyin, Ücret Yapısının Oluşumu, S.Demirel Üni.Yay.,Isparta,2001, s.33

[3] FABRICIANT Solomon, ' Meaning and Measurement of Productivity ', Labor Productivity, Mc Graw Hill Book Company,1961,s.12

[4] <http://www.mpm.org.tr/verimlilik/>

[5] ÖZDAMAR Serpil, Endüstriyel İlişkiler Sisteminde Verimliliğin Yeri Ve Önemi, Endüstriyel İlişkiler ve Verimlilik Semineri, MPM Yay.,Ankara,1988,s. 177

[6] TALAS Cahit, Sosyal Ekonomi, Sevinç Matbaası, Ankara,1976, s. 54

[7] UZKURT Cevahir ,a.g.t.,s.22

Verimlilik Esasına Dayanan Ücret Sistemleri
