



Onurlu İnsan Onurlu Yaşam İçin  
**İNSANİ ÜCRET**

Onurlu İnsan Onurlu Yaşam İçin: İnsani Ücret Raporu Doç. Dr. Adem Korkmaz,  
Prof. Dr. Murat A. Dulupçu, Doç. Dr. Bekir Gövdere, Doç. Dr. Haluk Songur  
tarafından yürütülen araştırma neticesinde kaleme alınmıştır.

**Yayın Editörü:** Süleyman Güder & Lütfi Sunar

**Tasarım ve Uygulama:** Furkan Selçuk Ertargin

**Tashih:** Dudu Ekinci Demir

**Baskı ve Cilt:** Nakış Ofset

Litros Yolu 2. Matbaacılar Sitesi A Blok 2A 13 Topkapı/İstanbul Tel: 0212 613 8737

İLKE ARAŞTIRMA RAPORLARI: 3

©İLKE İlim Kültür Eğitim Derneği

İnsani Ücret: Onurlu İnsan Onurlu Yaşam İçin

İstanbul 2013

ISBN 978-605-86375-2-8

Elektronik ISBN 978-605-86375-3-5



**İLKE İlim Kültür Eğitim Derneği**

Sultantepe Mah. Selmanipak Cad.

No:63/1 Üsküdar PK:34674 / İstanbul

**T:** +90 216 532 6370

**F:** +90 216 532 6371

**e-posta:** bilgi@ilke.org.tr

www. **ilke.org.tr**



**İGiAD- İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği**

General Ali Rıza Gürcan Cad. Eski Çırpıcı Yolu

Yolu Sk. Meridyen İş Merkezi No: 419 Zeytinburnu/İstanbul

**T:** +90 212 544 96 00

**F:** +90 212 544 96 76

**e-posta:** info@igiad.com

www. **igiad.com**

**Onurlu İnsan Onurlu Yaşam İçin**  
**İNSANİ ÜCRET**

## YAZARLAR HAKKINDA

### **Doç. Dr. Adem Korkmaz**

1971'de Burdur'un Ağlasun ilçesinde doğdu. Lisans öğrenimini 1993'te İstanbul Üniversitesi Çalışma Ekonomisi Bölümünde; doktora çalışmasını ise 2001'de yine aynı bölümde tamamladı. 1994-2003 yılları arasında Cumhuriyet Üniversitesi'nde bulunan Korkmaz, 2003 yılından beri çalışmalarını Süleyman Demirel Üniversitesi'nde sürdürmektedir. Hâlen aynı üniversitenin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi Bölümünde öğretim üyesi olarak çalışan Korkmaz'ın, işgücü piyasaları ve işsizlik, asgari ücret, iş ve sosyal sigortalar hukuku vb. konular hakkında kitapları ve makaleleri bulunmaktadır. Korkmaz, evli ve 3 çocuk babasıdır.

### **Prof. Dr. Murat Ali Dulupçu**

1971'de Isparta'da doğdu. 1993'te İstanbul Üniversitesi İngilizce İktisat Bölümünü bitirdi ve aynı yıl Süleyman Demirel Üniversitesi'nde İktisat Bölümünde yüksek lisansına başlayarak araştırma görevlisi oldu. 1998'de Dumlupınar Üniversitesi'nde doktora çalışmasını tamamlayan Dulupçu, hâlen Süleyman Demirel Üniversitesi'nde yardımcı doçent olarak akademik çalışmalarını sürdürmektedir. 9. Kalkınma Planı çalışmalarında Bölgesel Gelişmede Araçlar ve Koordinasyon Komisyonu rapörtörlüğünü yapan Dulupçu, bölgesel gelişme, yerel ve kentsel ekonomiler, iktisat felsefesi, kuantum fiziği, inovasyon sistemleri üzerine çalışmalar yapmaktadır.

### **Doç. Dr. Bekir Gövdere**

1971'de Karabük'te doğdu. 1993'te Erciyes Üniversitesi İktisat Bölümünü bitiren Gövdere, aynı yıl Süleyman Demirel Üniversitesi İktisat Bölümüne araştırma görevlisi olarak atandı. Yüksek lisansını İstanbul Üniversitesi İktisat Politikası Anabilim Dalında 1998'de; doktorasını ise yine aynı üniversitede 2003'te tamamlamıştır. 2003'ten beri Süleyman Demirel Üniversitesi İktisat Bölümü Uluslararası İktisat ve İktisadi Gelişme Anabilim Dalında akademik çalışmalarını sürdürmektedir. Gövdere, uluslararası iktisat, makro iktisat, makro iktisat okulları, kalkınma iktisadi ve yabancı yatırımlar hakkında çalışmalar yapmaktadır.

### **Doç. Dr. Haluk Songur**

1968'de Isparta'da doğdu. 1992'de Pakistan Uluslararası İslam Üniversitesi İslamabad Hukuk ve İslam Hukuku Fakültesi'nden mezun olduktan sonra, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İslam Hukuku Anabilim Dalında yüksek lisans programına başladı. 2001'de Süleyman Demirel Üniversitesi'nde doktora programını tamamladı. Hukuk felsefesi, İslam hukuku, İslam iktisadi, İslam ceza hukuku, mukayeseli hukuk araştırmaları, İslam hukuku ve İngiliz hukuku karşılaştırma, insan hakları konularında araştırmalar yapan Songur, 2010 yılından itibaren SDÜ Hukuk Fakültesi Hukuk Tarihi Anabilim Dalı Başkanlığını sürdürmektedir.

# İÇİNDEKİLER

<b>Takdim</b> .....	<b>9</b>
<b>Takdim</b> .....	<b>11</b>
<b>Önsöz</b> .....	<b>13</b>
<b>Yönetici Özeti</b> .....	<b>15</b>
<b>Giriş</b> .....	<b>23</b>
<b>İnsan, Toplum ve Üretim</b> .....	<b>27</b>
İnsan-Toplum-Üretim İlişkisinin Tarihî Gelişimi.....	27
Kapitalizm Öncesi .....	29
Kapitalizm ve Sonrası .....	31
Üretimde İnsanın Rolü.....	34
Çalışma Nedir? .....	35
Emek ve Önemi.....	36
Üretim Sürecinde İnsanın Faktörleşmesi ve Yabancılaşma.....	37
Toplumun Sürdürülebilirliği Açısından İnsanın Önemi.....	38
Değer ve Bölüşüm.....	39
Değer Tartışmaları .....	39
Faktör Değeri Olarak Emek.....	42
Bölüşüm Tartışmaları ve Gelir Dağılımı .....	43
<b>İktisadi Düşüncede Ücret</b> .....	<b>51</b>
Ücretle ilgili Teorik Yaklaşımlar .....	53
Klasik İktisat Öncesi Dönemde Ücret ve Çalışma .....	53
Klasiklere Göre Ücret ve Çalışma.....	55
Marx'a Göre Ücret ve Çalışma .....	56
Modern İktisat Açısından Ücret ve Çalışma .....	59
Emek ve Ücret Sistemlerinin Arkasındaki Kapitalist Paradigmalar ve Alternatif Yaklaşımlar .....	82

Hedonik (Faydacı-Bireyci) Paradigmalar.....	83
Weberyen Görüş .....	86
Altruizm ile Bencilliği Aşmak .....	88
Sınırlı Rasyonellik ve X-Etkinsizliği: Piyasacı Çözümlere Teorik Eleştiriler .....	91
Holistizm: Bireycilikten Bütüncül Bakışa Geçiş.....	96
<b>İnsani Geçimi Temin Edecek Gelir Tartışmaları: Çeşitli Yönleriyle Asgari Ücret .....</b>	<b>99</b>
İnsani Geçimi Temin Edecek Gelir Tartışmaları ve Asgari Ücret .....	101
Uluslararası Standartlar Bakımından Asgari Ücret.....	103
ILO'nun Asgari Ücret Konusundaki Standartları ve Çalışmaları .....	104
Asgari Ücret Konusundaki Diğer Uluslararası Standartlar .....	109
Türkiye'de Asgari Ücret ve Gelişimi .....	109
Tarihsel Bakımdan Türkiye'de Asgari Ücretin Hukuksal Gelişimi.....	110
Tarihsel Gelişim Bakımından Asgari Ücret Sistemi ve Uygulaması .....	113
Temel Politikalardaki Gelişim .....	124
Türkiye'de Asgari Ücretle İlgili Temel Tartışmalar .....	130
Asgari Ücretin Ekonomik Etkilerine İlişkin Tartışmalar .....	136
Asgari Ücretin İstihdama Etkileri.....	137
Asgari Ücretin Gelir Dağılımı Üzerindeki Etkileri.....	146
Asgari Ücretin Fakirliğin Azaltılmasına Etkileri.....	153
Asgari Ücretin Diğer Ücretler Üzerindeki Etkisi .....	155
Asgari Ücretin Fiyatlar Üzerindeki Etkileri.....	158
Asgari Ücretin İşletmeler Üzerindeki Etkileri .....	159
<b>İnsani Ücret .....</b>	<b>163</b>
İnsani Ücret Arayışında Ahlaki ve Dini Temeller .....	165
İktisat ve Zihniyet Açısından Ücret Tartışmalarına İslamiyet'in Bakışı.....	167
İslam İktisadının Esasları.....	168
İslam İktisadında İş ve İşçi .....	172
İnsani Ücret Bağlamında İslam'da Ücretlerin Belirlenmesi .....	179
İnsani Ücretin Kavramsallaştırılması Çabaları.....	186
Ulusal ve Uluslararası Düzlemde İnsani Ücret.....	191

İnsani Ücrette Tarafların Sorumlulukları .....	191
Uluslararası Standartlar Bakımından İnsani Ücret.....	192
İnsani Ücret Bakımından Diğer Ücret ve Asgari Gelir Sınırları .....	194
İnsani Ücrete Sosyal Tarafların Yaklaşımı .....	196
İnsani Ücretin Temel Bileşenleri .....	198
İnsan Onuruna Yaraşır Olmalı .....	199
Çalışanın Verimine Değil, Varlığına İlişkin Bir Ücret Olmalı .....	200
İnsanın Ekonomik ve Sosyal İhtiyaçlarını Ortalama Olarak Karşılmalı .....	201
İçinde Yaşadığı Toplumun Refah Seviyesini Yansıtmalı .....	201
Aile Dikkate Alınmalı .....	202
Toplumsal Meşruiyete ve Sosyal Tarafların Sorumluluklarına Dayanmalı .....	203
Devlet Kabullenme ve Sürdürülebilirlik için Rol Almalı .....	203
Bölgesel Sosyoekonomik Gelişmişlik Farkları Dikkate Alınmalıdır.....	203
Sektörel Farklılık Dikkate Alınmalı .....	204
İnsani Ücret Tartışmaları Bakımından Çeşitli Uygulamalar .....	204
TÜRK-İŞ'in Açlık ve Fakirlik Sınırı Tespit Çalışmaları.....	205
İGİAD'ın Asgari Geçim Ücreti (AGÜ) Çalışmaları .....	206
İnsani Ücret Tespit Yöntemleri .....	209
İlkeler .....	209
Yöntemler .....	210
<b>Sonuç ve Öneriler .....</b>	<b>215</b>
<b>Kaynakça .....</b>	<b>223</b>

## TABLO LİSTESİ

<b>Tablo 1.</b> Üretimin Ve Teknolojinin Tarihsel Gelişimi: Modernist Bakış Açısı .....	28
<b>Tablo 2.</b> Asgari Ücretin Hesabındaki Temel Kriterlerin Yıllara Göre Gelişimi.....	121
<b>Tablo 3.</b> Zaman Serisi Analizlerine Göre Asgari Ücretlerin İstihdam Etkileri.....	140
<b>Tablo 4.</b> Yakın Dönemlerde Yapılan Zaman Serisi Analizleri .....	141
<b>Tablo 5.</b> Asgari Ücretin Etkileri Konusunda Doğal Gözlem Analizleri.....	142
<b>Tablo 6.</b> İngiliz Ulusal Asgari Ücret Uygulamasının Aile Gelirlerine Etkileri.....	153
<b>Tablo 7.</b> Asgari Ücret İle Asgari Geçim Ücretinin Karşılaştırılması (2008-2012) .....	207
<b>Tablo 8.</b> 2012 Asgari Geçim Ücretinin Tespiti .....	208
<b>Tablo 9.</b> İnsani Ücret İçin Hesaplama Örneği.....	214

## KISALTMALAR

<b>A.Ü.</b>	: Ankara Üniversitesi
<b>AEI</b>	: Amerikan Girişim Enstitüsü
<b>çev.</b>	: Çeviren
<b>drl.</b>	: Derleyen
<b>DİE</b>	: Devlet İstatistik Enstitüsü
<b>DİSK</b>	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
<b>DPT</b>	: Devlet Planlama Teşkilatı
<b>Ed.</b>	: Editör
<b>HAK-İŞ</b>	: Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
<b>ILO</b>	: Uluslararası Çalışma Örgütü
<b>IMF</b>	: Uluslararası Para Fonu
<b>ISIC</b>	: Uluslararası Standart Sanayi Sınıflaması
<b>İ.Ü.</b>	: İstanbul Üniversitesi
<b>İBBS</b>	: İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırması
<b>İGİAD</b>	: İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği
<b>İİBF</b>	: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
<b>İTKİB</b>	: İstanbul Tekstil ve Konfeksiyon İhracatçı Birlikleri
<b>İTO</b>	: İstanbul Ticaret Odası
<b>Md.</b>	: Madde
<b>OECD</b>	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı
<b>RG</b>	: Resmî Gazete
<b>s.</b>	: Sayfa
<b>TİSK</b>	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
<b>TÜİK</b>	: Türkiye İstatistik Kurumu
<b>TÜRK-İŞ</b>	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
<b>TÜSİAD</b>	: Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği
<b>vd.</b>	: Ve diğerleri



# Takdim

Türkiye sanayileşmenin doğduğu Batı ülkelerine nispetle kendine özgü bir emek-sermaye birikimine sahiptir. Kendi iktisadi düzenine dair sorunlara da yine kendi dinamiklerinden hareketle özgün politikalar üretmek zorundadır. Bu çerçevede, tarihi lineer bir perspektife mahkûm ederek okuyan “ilerlemeci” paradigmanın insan unsurunu ve onurunu öteleyen yaklaşımlarına ahlaki ilkelerle derinlik katan bir zihniyet, bu özgün politikaların gerçekleşmesinde başat rol oynayacaktır. Şunu çok iyi bilmeliyiz ki, teşebbüs kültürünün, ortaklık yaklaşımının, emanet bilincinin; hepsinden öte “kulluk” tanımının içerdiği hak ve vazifelerin toplumsal dokuyu örerek ve sürdürülebilir kılarak vücuda getirdiği medeni cemiyet, insanlığın vicdanını sızlatan eşitsizliklerin ve zulümlerin karşısında bir imkân olarak yükselmektedir.

Serbest piyasanın rekabet olgusuna atfettiği değer; işletme maliyetlerini minimuma indirerek müteşebbise alan açmayı da hedeflese, kazancın mevcut dağılımına ilişkin soru işaretlerini giderememektedir. Kur’an’ın ifadesiyle “yalnız zenginlerin elinde dolaşan bir servet” olan hâlihazırdaki gelir dağılımın sözümona emeği yücelten, artı değer üzerine kurgulanmış denklemler yahut da mülkiyeti yok sayıcı yaklaşımlarla, insanî olanın yerine geçme isteği; adil olanın gerçekleştiğine dair kuşkuları ortadan kaldırmamaktadır. İnsan şahsiyetinin öneminden ve onurunun önceliğinden hareket eden medeni bir tasavvurun, onun yalnız verimliliğine odaklanan ve geri kalan ne varsa bu ölçekle tanımlayan bakış açısından uzak olacağı açıktır. Eşit dengelerin ve imkânların olmadığı bir zeminde ücreti hak eden emek sahibi ile bu emeği satın alan müteşebbis işvereni aynı masa etrafında buluşturarak pazarlık etmelerini ve bir konsensüse varmalarını bekleyen iktisadi zihniyetin, anarşi ve kaos doğuracak eşitsizliklere ve sömürülere davetiye çıkaracağı da izahtan varestedir. O

halde, günümüz iş dünyasında, emeğe hak ettiği ücretin neye tekabül edeceği, insani, ahlaki ve dolayısıyla İslami veçhelerden etraflı bir tahlile muhtaçtır. Hakeza, böyle bir tahlil, hâlihazırdaki kamu politikaları istikametinde alınan kararların ve Türkiye'deki işçi-işveren münasebetlerinin ürettiği gelir paylaşımı düzeyinin tartışmasız netlikte ve cesaretle ortaya konmasına hizmet etmelidir.

Hemen her yıl pazarlık konusu haline gelen asgari ücret tartışmalarının vücut bulduğu mali politikaların ve iktisadi paradigmanın alternatifsiz olmadığı, ancak bu yönde gerçekleşecek samimi ve özgün bilimsel çalışmalarla ortaya konabilirdi. Ülke ekonomisinin bütünselliği dikkate alınarak toplumsal refahın adil dağılımının hedeflendiği bir ücret politikası arayışı, bu yönde gerçekleştirilecek bir zihniyet dönüşümü ile fark edilebilirdi. "İnsani Ücret" başlıklı bu kıymetli çalışma da böylesi bir gayretin ürünü olarak teşekkül etmiş; ücretler konusunu, sosyo-ekonomik düzeydeki argümanlarını hesaba katan derinlikli bir çözümlenmeye tabi tutmuştur.

Özgün bir kavramsallaştırmayla "İnsani Ücret" meselesini temel bileşenleriyle nasıl olması gerektiğini sorgulayan araştırmancın, özellikle iş dünyasında erdemli bir fonksiyon icra edeceğini ve ücretler konusunda temel bazı soruların sorulmasına yardımcı olacağını düşünürüz. Öncelikle 2002'den beri Türkiye'de asgari ücret konusunda çalışma yapan ve bu yönde Türk kamuoyunu bilinçlendirme faaliyetlerinde bulunan İGİAD'a bu çabalarından dolayı teşekkür ederiz. Ayrıca bu çalışmanın ortaya çıkmasıyla, asgari ücret konusunun akademik bir platformda tartışılmasına zemin hazırladıkları için Süleyman Demirel Üniversitesi'nden Doç. Dr. Adem Korkmaz'a, Prof. Dr. Murat A. Dulupçu'ya, Doç. Dr. Bekir Gövder'e ve Doç. Dr. Haluk Songur'a teşekkürü borç biliriz. İLKE İlim Kültür Eğitim Derneği'nin ve İktisadi Girişim ve İş Ahlâkı Derneği'nin (İGİAD) ortaklaşa hazırlanmış olduğu bu çalışma, ümit ederiz ki toplumun çok daha geniş kesimleri arasında yaygınlaşsın, etraflı bir yankı bulsun. Sosyal bir evrende her bir ferdin katkısıyla oluşan birikimin adil dağılımının belirli ellerde tüketilen bir imkân yahut emek sahibi kesimler açısından uzak bir hayal olmaktan çıkarma arzusuyla, helal kazanmanın ve adil paylaşımın toplumsal bir bilince dönüşmesini ümit ediyorum.

**Davut Şanver**

İLKE Yönetim Kurulu Başkanı

# Takdim

Piyasa ekonomisinde gelir dağılımı, iktisat politikasının en önemli konularından biridir. Aynı zamanda adâlet kavramıyla ilişkili olan gelir dağılımı meselesi, taraflar arasında “denge” sağlandığında, ciddi eşitsizliklerin yaşanmaması ve sosyal barışın, adâletin tesisi, ekonomide istikrarın sağlanabilmesi gibi olumlu sonuçlar doğuracağından büyük önem arz etmektedir. Türkiye’de bu konuda yapılan sınırlı sayıdaki araştırma, gelir dağılımı hakkında tatmin edici bulgular ortaya koyamamıştır. Çoğunlukla araştırmaları yöneten, sonuçları analiz eden kişilerden ve kurumlardan veri toplama güçlüğünden kaynaklanan bu durumun, nitelikli araştırmaların kamuoyuna sunulmasıyla olumlu yönde değişeceği de bir gerçektir.

Elinizdeki bu çalışma özünde mevcut piyasa uygulamalarına bir ışık tutmak ve ücret politikalarının yeniden sorgulanmasına katkı sağlamayı amaçlamıştır. Çalışma ayrıca iş görenler için, asgari ücret düzeyinin önemini ve bu tip bir ücretin nasıl belirlenmesi gerektiği konusunu tartışmaya açmayı hedeflemektedir. Burada altı çizilmesi gereken önemli bir husus ta, çalışanlara asgari bir geliri garanti etmeyi hedefleyen “asgari ücret” ile bu çalışmada ortaya konulan “insani ücret” arasındaki ilişkinin niteliğidir. İnsani ücret arayışı özü itibarıyla benzer bir amaca hizmet eden asgari ücret mekanizmalarının iyileştirilmesine ve geliştirilmesine yöneliktir.

2003 yılından beri İktisadi Girişim ve İş Ahlâkı Derneği (İGİAD) tarafından her yıl titizlikle hazırlanan asgari geçim ücreti (AGÜ) çalışmaları, bu araştırma ile akademik bir boyuta ulaşmıştır. İnsana yakışır bir hayat sürmek için, ücret kavramını sorgulayıp yeniden formüle etmeyi hedefleyen bu araştırma sonuçlarının, iş dünyasına faydalı olmasını ümit etmekteyiz. Bu vesileyle başta İLKE İlim Kültür Eğitim Derneği olmak üzere, araştırmayı büyük bir özveri ile yürüten Doç. Dr. Adem Korkmaz’a, Prof. Dr. Murat A. Dulupçu’ya, Doç. Dr. Bekir Gövdere’ye ve Doç. Dr. Haluk Songur’a teşekkürlerimi sunarım.

**Şükrü Alkan**

İGİAD Yönetim Kurulu Başkanı



# Önsöz

İnsanlık, bir yanda bilgi çağını yaşayıp uzayın derinliklerinde arayışlarına devam ederken diğer yanda kapitalizmin türettiği adaletsizlikler, derin toplumsal yaralar açmaya devam etmektedir. Batı'nın, dünyanın geri kalanına sadece zihinsel olarak değil ekonomik olarak da zerk ettiği tüketim-üretim döngüsü içerisinde nefes alacak vahaların, sorgulamaya açık serbest kürsülerin alanı giderek daralmaktadır. Adalet duygusunu zedelemekle kalmayıp bizlere unutturan kapitalizm ve küreselleşme ikilisi alın terinin kıymetinin hafızamızın uzak noktalarında yalnız ve sessiz kalmasına yol açmıştır. Hâlbuki ülkemizin inanç ve kültüründe kapitalizm ve küreselleşmenin tüm dayatmalarına direnç gösterebilecek hassasiyetler bulunmaktadır. Elinizdeki eser, bu hassasiyetlerin bir ürünüdür.

Üretim, insanın dünyadaki varoluş mücadelesinin hem bir nedeni hem de bir sonucudur. Tarihsel olarak bakıldığında geçimlik üretim anlayışını teknolojik gelişmelere paralel olarak terk eden insanoğlu, Sanayi Devrimi sonrasında kitlesel üretimle birlikte dünyada sanki cennet-teymiş gibi sınırsız bir hayatı sürmeyi hedeflemiştir. İktisat literatüründeki insan tanımı ontolojik bir kabul gibi açgözlü insan modeli üzerine inşa edilmiş, paylaşım ekonominin teknik bir sorunu hâline indirgenmiştir. Üretimde bir girdi olarak görülmeye başlanan "insan" yani iktisat literatürünün ifadesi ile emek, tıpkı diğer faktörler gibi mekanik ilişkiler çerçevesinde analiz edilmiştir. Bu bakış açısının günlük pratiklere nüfuz etmesi ile birlikte emeğin insan olduğu unutulmuş, salt bir girdi ve maliyet unsuru olarak değerlendirilmeye başlanmıştır. Aslında insan, toplumun gerek fiziksel gerekse değerlerinin sürdürülebilirliğini sağlayan ve bu anlamda merkezde yer alan bir değerdir ve girdiye indirgenemez. Bu bakış açısının topluma yeniden kazandırılması sağlıklı toplumsal gelişmenin anahtarı olarak kabul edilmelidir. Bu nedenle piyasanın belirlediği ücret veya Keynesyen politikaların şekillendirdiği asgari ücret yerine, insanca yaşamayı temin edecek bir insani ücret modeli tartışmaya açılmalıdır.

Ücretlerin insan onuruna ve haysiyetine yaraşır bir nitelikte olması konusunda çeşitli ifade ve uluslararası normlar bulunmakla birlikte “insani ücret” kavramı literatürde rastlanan bir kavram değildir, o yüzden tartışmaya açılmalı ve tartışılmalıdır. Aksi takdirde kapitalizmi kısır döngüsüne mahkûm olan günlük rekabet şartları, farklı ve insanca düşünmemizi engellemektedir. Postmodernist yazarların yaklaşımı ile hayata bir “pause” düğmesi basıp, ne yapıyoruz, yaptıklarımız doğru mu ya da hakça mı demek için insani ücretin vesile olması beklenmektedir. Çünkü küreselleşme söylemi rekabetin ne kadar zor olduğunu her gün bizlere hatırlatmakta ve özel sektör ile devlet üzerinde üretimin etkinleştirilmesi çağrılarını yapmaktadır. İnsani ücret aslında kültürel genetiğimizde hep var olan dinî ve toplumsal değerlerimizin hatırlatılması ve uygulanması için bir çerçeve oluşturulması mücadelesinin bir parçasıdır. İnsani ücret diğer Batı menşeli ücret modellerinden farklı olarak insani bir sosyal varlık olarak görür, bu cihetle sosyal yaşantısını da kapsayacak bir içeriğe sahiptir. İnsan izole edilmiş bir varlık değil, ailesi ile birlikte toplumsallaşmış bir kişi olduğu için geçinme sadece piyasa şartlarının dayatması kapsamında değerlendirilemez. Aynı zamanda bölgesel ve sektörel farklılıklar da geçinme sürecinin bir parçasıdır. Ücret verenin bir bahşedişi değil, alanın bir hakkıdır. Bu hakkın yerine getirilmesinde salt ekonomik bir bakış açısı yeterli olamaz. Bu nedenle iş dünyasının insani ücret hususunda hassasiyet göstermesi beklenir. İnsani ücret modelinin bu bağlamda kapitalist modellerden büyük bir farkı bulunmaktadır: İnsani ücret işçinin, emekçinin bir hak mücadelesi olarak değil, işverenin emeğe gösterdiği saygının bir ürünü olarak karşımıza çıkmaktadır. Veren kutsal sayıldığı bir değer sisteminin davranışının zaten bu yönde olması beklenir. İnsani ücret yaklaşımının Türkiye’de yankı bulmasını sağlayacak olan da budur.

Bu çalışmanın ortaya çıkmasında birçok insanın emeği bulunmaktadır. Bu bağlamda ilk teşekkür insani ücretin fikir babası olan İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği (İGİAD)’ne olmalıdır. Bir iş dünyası temsilcisi sivil toplum örgütünün, piyasa ve asgari ücretle yetinmeyip hakça bir ücret arayışına girmesi önemli olmanın ötesinde tam anlamı ile bir meydan okumadır. İGİAD 2008 yılından beri insani geçim ücreti adı altında bir uygulamaya imza atmış; İLKE İlim Kültür Eğitim Derneği bu uygulamanın temellerini oluşturmak için İGİAD’la iş birliği içerisine girmiştir. Bu çalışma, bu uygulamanın temellerini daha da zenginleştirmeyi ve çeşitlendirmeyi hedeflemektedir. Öncelikle çalışmanın ortaya çıkmasında büyük emek ve gayret sarfeden Lütfi Sunar’a ve Süleyman Güder’e nitelikli katkılarından dolayı müteşekkirimiz. Ayrıca çalışmaya sağlamış olduğu akademik katkılarından dolayı Hakan Demirgil’e de teşekkürü bir borç biliriz. Umarız ki bize dayatılan dünyada hakça ve adalet içinde yaşamak için bir katkı yapmış olalım.

**Adem Korkmaz, Murat Ali Dulupçu, Bekir Gövdere, Haluk Songur**

Isparta, 2013

# Yönetici Özeti

İnsanlık tarihini, üretim ve bölüşüm ilişkilerinin bir serüveni olarak tanımlamak mümkündür. Bu serüvende işçi ve işveren arasındaki ayrım sanayileşme sürecinde derinleşmiş, her iki taraf insani bakış açısını terk ederek salt ekonomik bir duruş sergilemeye başlamıştır. İşverenler emeği bir maliyet unsuru ve rekabet gücünü zayıflatan bir etken olarak görürken; işçi kesimi ücreti çıkar ve sınıf mücadelesi aracı olarak değerlendirmiştir. Sanayileşme sürecinde insan sermaye ve doğal kaynaklar gibi bir üretim faktörüne indirgenmiş ve emeği buna göre fiyatlandırılmıştır. Bir üretim faktörü olarak emek, iktisadi ekoller tarafından farklı açılardan incelenmiştir.

Klasik iktisatçılar, üretilen bir malın değerinin onu üretmek için harcanan emek miktarıyla ölçülebileceğini ileri sürmüşler ve emek maliyeti ne kadar düşükse fiyatın da o kadar düşük olacağı gerekçesiyle emeğe geçimii sağlayacak asgari bir ücretin verilmesini önermişlerdir. Neoklasik iktisatçılar ise emek değer teorisi yerine, emeğin “marjinal verimliliği” kavramını ikame etmişler, yani emeğin gelirin onun üretime katkısına eşit olacağını iddia etmişlerdir. Ancak her iki okul, rekabetçi piyasayı temel aldığı için ücretlerin geçimlik düzeyde kalmasında mutabıktırlar. Diğer taraftan Karl Marx (1818-1883) “artık değer” teorisini ileri sürmüş ve kapitalizmin mevcut uygulamasında emeğin, gelirin üretime katkısından çok daha düşük belirlendiğini, aradaki farka kapitalistler tarafından haksız olarak el konulduğunu iddia etmiştir. Bundan dolayı da ücretlerin geçimlik düzeye mahkum edildiğini ileri sürmüş ve emeğin üretimden hak ettiği payı alabilmesinin kapitalist sistemde mümkün olmadığını, üretim araçları mülkiyetinin el değiştirmesi gerektiğini savunmuştur.

Üretimin kitleleştiği 20. yüzyılın ilk çeyreğinden itibaren ücret, üretimin sürdürülebilirliği açısından değil, tüketimin sağlanabilmesi bakımından ele alınmıştır. Nitekim 20. yüzyı-

lin önemli iktisatçılarından John Maynard Keynes (1883-1946) talep yönetimine dayanan makroekonomi modelinde standart kitlesel üretime karşılık gelecek bir tüketim yapısını oluşturmaya çalışmış, buna koşut devlet politikaları gelirin dağıtımı üzerine yoğunlaşmıştır. Bu dönemde ABD’de ilk kez asgari ücretlerin tespit edilmesi bir tesadüf değil devletin kitlesel kapitalizmdeki rolünün bir yansımasıdır. 1700’lü yıllarda vahşi kapitalist uygulamalara bir tepki olarak gelişen işçi hareketleri 1900’lere gelindiğinde güçlü sendikalara dönüşerek devlet ve işveren karşısında bir güç olmuştur.

Kapitalizmin ilk dönemlerinde hayatta kalmak için üretime katılan insan kitleleri, modernizmin zirveye ulaştığı kitlesel üretim çağında daha çok tüketmek için yaşamaya başlamıştır. Yani, insan yaşamak için çalışmaktan daha çok tüketmek için çalışma boyutuna geçmiştir. İnsan klasik dönemdeki hedonik (faydacı-bireyci) güdülerini ekonomik düzen aracılığı ile 20. yüzyılda edinmiştir. Ancak bu mutluluk uzun sürmemiş, insanın mekanikleşmesine neden olan Fordizmin yerini esnek üretim sistemleri almıştır. Böylelikle homojen ve görece yüksek ücret anlayışı yerine, parçalı ve heterojen ücret yapısı gözlemlenmeye başlamıştır. Başka bir deyişle, işlerin niteliğinin ve çeşitliliğinin teknolojinin gelişmesine paralel olarak artması, standart iş gücünde refah ve iş kaybına uğrarken daha az sayıdaki nitelikli iş gücü yeni alanlarda görece yüksek ücret geliri elde etmeye başlamıştır. Bu dönemin iktisat ekollerinden yeni klasikler ve yeni Keynesyenler artık ücretin nasıl belirleneceğini değil ücretlerin esnekliğini tartışmışlardır.

Modernizmin 300 yıllık bu serüveninde ekonomi, ahlak ötesi/din ötesi bir çizgide ilerlemiştir. Ekonomi ve ekonomi dışı ayırımının netleştiği süreçte ahlak ve din denklemin dışında tutulmuştur. Bu nedenle genel olarak kapitalizm özel olarak da ücret konusunda “ahlakilik/insanilik” üzerine belirgin bir tartışma ortaya çıkmamıştır. Hâlbuki İslam insanı ve toplumu bir bütün olarak tasavvur ettiğinden hayatı din ve din dışı olarak ayırmaz. Bu bağlamda ekonomik faaliyetleri de ahlakilik açısından ve dinin temelleri bakımından meşruiyet kriterinden ayrı bir unsur olarak değerlendirmeyiz. Ücret de aynı ahlaki ve dini değerler sisteminin bir parçası olarak denklemindeki yerini alır. Bundan dolayıdır ki; İslam’da insani ücret bütünleşik bakış açısının bir yansıması olarak karşımıza çıkmaktadır. İnsani ücret temelde üretilen değer için insan onuruna yakışır bir paylaşımından hareket ettiği için, firmaların rekabet gücünü azaltmayı değil, sürdürülebilir bir toplumsal gelir paylaşımını harekete geçirmeyi amaçlamaktadır. Sonuçta denilebilir ki insani ücret arayışında, ahlaki ve dini motivasyonların rolü çok önemlidir.

İnsani ücret çalışanın insanca ve onurlu yaşamasını mümkün kılacak, kişinin sadece fiziksel değil sosyal ihtiyaçlarını ve sosyal konumunu da dikkate alacak bir ücreti ifade etmektedir.



Başka bir ifade ile işçiye verilecek ücret, onun emeğinin bir karşılığı olmasının ötesinde onu sosyal sistem içinde ele alan bir yaklaşımı barındırmaktadır. İnsani ücret mekanik ilişkilerin ötekileştirdiği, kapitalizmin sınıflaştırdığı ve yalnızlaştırdığı insanın toplumsallaşmasını destekler. Bu tür ücret hem işveren hem de işgörene manevi bir haz da sağlayabilir. Uzun vadede çatışmacı kapitalizm ya toplumsal yaralara yol açar ya da yeni ve farklı düzenlemelerle varlığını kuvvetlendirerek sürdürür. İş dünyasının öncülük edeceği insani ücret anlayışı, kapitalizmin doğasında yer alan çatışma ve çelişkileri farklı bir boyuta taşır. İnsani ücret, aynı zamanda, çalışanın eli titremeden aldığı, alırken kimseye bir minnet borcu içinde bulunmadığı bir ücrettir. Toplumun, devletin bir parçası olduğu bakış açısının güçlenmesi ile geleneksel devletçi bakış açısı kabuk değiştirmekte, her şeyi devletten beklemek yerine devleti toplumsal refah ve değerler için desteklemek giderek kabul görmektedir. Asgari ücret nihayetinde kamu otoritesinin yaptığı bir hukuksal düzenleme olmasına rağmen, insani ücret tüm toplumsal kesimlerin dâhil olduğu bir uygulama olarak tasarlanmalıdır. Ekonomik gelişmenin getirdiği olumlu yanlara karşın yaşam koşullarının sosyal erozyonla karşılaşma riski yükselmektedir. Daha fazla güven ve huzurun sağlanması sosyal paylaşımın adil olduğu, insanın sadece fiziki değil sosyal ihtiyaçlarının da karşılanabildiği bir ücret modelinde mümkün olacaktır. Asgari ücretten görece yüksek bir insani ücret sosyal ve dinî değerlerin sürdürülebilmesi ve bu anlamda sosyal erozyonun engellenmesi için kritik bir toplumsal mesaj olma potansiyeline sahiptir. Aile de ancak böyle bir ücret modelinde birliğini sağlıklı bir yapıda sürdürebilecektir.

Birçok yönden incelenen asgari ücretin ne tür bir yapıda olması gerektiği ayrıca değerlendirilmeye tabi tutulması gerekmektedir. Şüphesiz insani ücret, insanlığın ortak geleceğinin inşasında herkese sorumluluklar yükleyerek toplumsal barışın tesisi ve sürdürülmesinde anahtar bir role sahiptir. Kapitalizm kendini sürekli yeniden kurgularken değerler yitirilmede, barış ve huzur yeniden tanımlanmaktadır. Fakat bu tanımlar ekonomik odaklı olmaktan bir türlü kurtulamamaktadır. İnsani ücret toplumun adalet duygularının sarsılmadan devamını temin etmeyi hedeflediğinden geniş bir toplumsal zemin tarafından rahatlıkla kabul görebilecek niteliktedir. İşçi-işveren-devlet-toplum arasındaki çatışmayı temel alan çatışmacı modellerin aksine, insani ücret kapsayıcı/bütünleşik bir yaklaşımı öne sürer. Çatışmacı model bir uzlaşma arar. Hâlbuki insani ücret çatışmayı doğurmayacağı için uzlaşma arayışlarına da ihtiyaç yoktur, uzlaşma modelleri anlamsızlaşır. Kapsayıcılık, zikredilen kesimleri bir bütün içerisinde ele alır. Bu bütünlük ortak çıkar için ortak hareketi temsil eder. Bu ortaklığın temeli; toplumsal değerleri önemseyen, varlığını diğerinin varlığına koşut sayan, kazandığını diğeri ile anlamlı kılan, paylaşmayı bir kayıp olarak görmeyen ahlaki bir duruştur. Dolayısıyla yaklaşımın başarısında işveren sorumluluğu kritik rol oynamakla

birlikte çalışanlar da en az işverenler kadar bu sorumluluğu hissetmek durumundadır. Geleneksel anlayış ve paylaşım modelleri için sahip olduğu ahlaki değerler bakımından bir yenilik oluşturan insani ücret yaklaşımının başarısının önünde en belirgin kısıt zihniyettir. Zihniyet engeli hem ekonomik bakış açısını hem de yerleşik düşünce alışkanlıklarını kapsamaktadır. Bu kapsamda insan onuruna uygun bir ücret gündeme geldiğinde bir yandan bunun rekabeti olumsuz etkileyeceği dile getirilirken diğer yandan böyle bir ücretin küresel ekonomide uygulanmasının mümkün olmadığı ileri sürülebilmektedir. Bundan dolayı insani ücretin benimsenmesi ve yaygınlaşmasında öncelikle bu kısıtların aşılması gerekmektedir. Tüm bu değerlendirmelerden sonra insani ücretin temel bileşenleri özetle şöyle ifade edilebilir:

- **İnsan Onuruna Yaraşır Olmalı:** İnsan onuru başkalarına maddi muhtaçlığı azaltan, sınıfsal bir yapı içerisine mahkum etmeyen, en önemlisi bireyin kendisini geliştirmeye imkân tanıyan bir ücret düzeyine işaret eder. Bu nedenle gazete ve kitap okuma, konser veya sinemaya gitme, dışarıda yemek yeme vb. kültürel ve sosyal ihtiyaçlar fiziksel yaşam koşulları yanında insani ücrete dâhil edilmelidir.
- **Çalışanın Verimine Değil, Varlığına İlişkin Bir Ücret Olmalı:** İnsani ücret, verim-ücret yaklaşımlarının aksine, çalışanın üretime katkısının hesaplanmadığı, üretim maliyetlerinin bir unsuru olarak emeğin bir faktör maliyeti olmadığı, sırf insan olarak hak ettiği bir düzeyi ifade eder.
- **İnsanın Ekonomik ve Sosyal İhtiyaçlarını Ortalama Olarak Karşılmalı:** İnsani ücret, ihtiyaçların nasıl karşılanacağı hususunda, içinde bulunduğu toplumun hayat göstergeleri ve ortalama değerleri üzerinden hareket eder. Bu ihtiyaçlar oluşturulacak endeks ve sepet çalışmalarıyla tespit edilebilmektedir. Uygulamada basit, uygulanabilir, farklılıkların yansıtılabileceği esneklik içeren yöntemler geliştirilmelidir.
- **İçinde Yaşadığı Toplumun Refah Seviyesini Yansıtmalı:** Toplumun refah seviyesinde meydana gelen değişimler insani ücrete yansımalıdır. Bu nedenle insani ücret hem yuvarı hem de aşağıya doğru esneklik sağlayabilecek dinamik bir yapıya sahip olmalıdır.
- **Ailenin Geçimini Dikkate Alınmalı:** Ailedeki fert sayısı ve bu fertlerin çalışma durumu insani ücret kapsamında değerlendirilmelidir. İnsani ücrette; çalışan bekâr, çalışmayan eşli evli, çalışan eşli ve çocuk sayısı olmak üzere farklılaşan bir ücret uygulamak mümkündür. İlginç bir şekilde ülkemizde asgari ücretin tespitinde aile konusu (istisnai yıllar hariç) kapsam dışı bırakılırken; memur maaşlarında ailenin birey sayısı, yaş durumu ve çalışma durumları göz önünde bulundurulmaktadır.

- **Toplumsal Meşruiyet ve Sosyal Tarafların Sorumluluklarına Dayanmalı:** İnsani ücret, insan onuruna yaraşır ücret düzeyinin ne olması gerektiğine odaklandığı için bu ücretin uygulanabilir bir düzeyde belirlenebilmesi ve sürdürülebilirliği için toplumsal meşruiyet gereklidir. Ayrıca insani ücret düzeyinin tüm sorumlulukları işverene yüklenmemesi, çalışan kesiminin kendi sorumluluklarına sahip çıkması gerekmektedir.
- **Devlet Kabullenme ve Sürdürülebilirlik için Rol Almalı:** İnsani ücret devlet tarafından fazla yük olmadan basitçe desteklenebilir. İnsani ücret düzeyi, işverenlerin her zaman (özellikle de kriz dönemlerinde) karşılayamayacakları ya da her işverenin karşılayamayacağı bir düzeyde olması durumunda devlet işverenleri mali destekler, vergi indirimleri, aile yardımları, doğrudan gelir ödemeleri vb. telafi edici ya da tamamlayıcı mekanizmalarla desteklemelidir.
- **Bölgesel Sosyoekonomik Gelişmişlik Farkları Dikkate Alınmalıdır:** İnsani ücret hem bölgesel kalkınmayı özendirmek hem de firmaların rekabet şartlarını güçlendirmek için bölgesel farklılıkları yansıtmalıdır. Türkiye’de hem il düzeyinde hem de İstatistik Bölge Birimleri Sınıflandırması’na göre belirlenen (İBBS 2) 26 bölge arasında gelişmişlik farkları bulunmaktadır. Fakat Türkiye’de geçerli 26 bölge sınıflandırması yaşam pahalılığını doğrudan dikkate almak yerine ağırlıklı olarak gelişmişlik ve coğrafi yakınlık kriterlerine göre belirlenmektedir.
- **Sektörel Farklılık Dikkate Alınmalı:** Ekonomik olarak sektörlerin hem verimlilikleri hem de rekabet şartları birbiri ile eşit olmadığı için sektörlerdeki firma kârlılıkları farklılaşmaktadır. Tüm sektörleri kapsayan bir insani ücret modeli yalın ve ülkemizin kalkınma stratejisi ile uyumlu bir sektörel ayrıma gidebilmelidir. Bu bağlamda, inşaat, sanayi, tarım, turizm ve hizmetler şeklinde beşli bir sektörel ayırım temel alınabilir.
- **İş Dünyasının Sorumluluğu Altında Olmalı:** İnsani ücret öncelikli olarak insani duruş sergileyen iş dünyasının sorumluluğunda olması gerekmektedir. Bu yaklaşım iş dünyasına ahlaki ve sağlıklı bir toplumsal gelişme için sorumluluk yüklemektedir. Açıktır ki ücret tartışmaları hep işçinin bir hak mücadelesi olarak görülmüş ve işverenler kısıt/azaltan kesim olarak değerlendirilmiştir. İnsani ücretin işveren dünyasının öncülüğünde harekete geçmesi sayesinde, hâkim Batı paradigmasına karşı baş aşağı edici farklı bir tutum sergilenebilecektir.

İnsani ücretin temel bileşenleri dışında insani ücretin nasıl belirleneceği konusu da önemli bir mesele olarak karşımızda durmaktadır. Ölçüt ve yöntem geliştirme araştırma ve çabaları normatif olma özelliğini taşır ve tartışmaya açıktır. Bu doğrultuda, insa-

ni ücreti kavramsallaştırırken mekanik nitelik ve nicelikte doğası gereği olamayacağı işaret ederken, hakkaniyet çerçevesinde yol gösterici bir ücretin nasıl hesaplanacağını açıklamak yararlı olacaktır. Ancak insani ücretin felsefi arka planı ücretin miktarının veya nasıl hesaplandığının her zaman önünde olmalıdır. Aile, bölge, sektör, sosyal hayat değişkenleri insani ücreti toplumsal değerlerimize ve dinî ilkelere daha yaklaştıran bir içeriğe sahiptir. Bu ücret türü iş dünyası tarafından benimsenmesi ve gönüllü bir uygulama esasına dayanarak kısmi devlet desteği ile hayata geçirilmesi durumunda asıl farklılığını buradan beslenerek sağlayacaktır. Özetle belirlemek gerekirse insani ücretin hesaplanmasında temel alınacak ilkeler şunlar olabilir:

- İnsani ücret öncelikli olarak görünür ve herkes tarafından ulaşılabilir bir alanda ilan edilmelidir.
- Belirli dönemler (6 aylık veya yıllık) için insani ücret açıklanmalıdır. Ülkemizde enflasyonun görece olarak düştüğü aşikârdır.
- İnsani ücret ilk etapta gönüllüğe dayalı bir uygulama ile başlatılmalıdır. İş dünyası temelli bir hareketle uygulama başlatılmalı ve sonrasında siyasi ve bürokratik kesimleri kapsayan somut örneğe dayalı ikna süreçlerine gidilmelidir. Aksi takdirde hukuki ve yasal zemin arayışları motivasyon azaltıcı bir etki gösterebilecektir.
- Genel olarak ülkemizdeki ücret tartışmaları işçinin yaşam standartlarından ziyade firmaların rekabet şartları ile ilişkilendirilmektedir. İnsani ücret bu bakış açısını tersine çevirirken rekabet edebilirliği zora sokmamalıdır.
- Ortalama insani ücret sektörel ve bölgesel farklılıkları yansıtılarak yukarı doğru esneklik konusunda da kullanılmalıdır. İnsani ücret aşağıda tartışılan yöntem çerçevesinde ortalama bir değerde belirlendikten sonra aşağı doğru düşürülmemeli, sadece bölge ve sektöre göre yukarı doğru artmalıdır.
- İnsani ücrette makul bir noktada çeşitliliğin sınırlandırılması gerekir. Uygulama kolaylığı arzulanırken sektör, bölge, aile kriterleri çerçevesinde karmaşık bir algıya yol açması mümkündür. Örneğin basit bir kombinasyonla onlarca hatta yüzlerce insani ücretle karşılaşılabilmesi mümkündür.
- Ülkemizde uygulanan/önerilen çeşitli asgari ücret tespit çalışmaları dikkate alınmalıdır. Türk-İş tarafından Aralık 1987'den bu yana düzenli olarak "açlık ve fakirlik sınırı tespit çalışmaları" başlığı altında her ay, gıda harcaması tutarı ve buradan hareketle açlık ve yoksulluk sınırı açıklanmaktadır. Ayrıca, İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği (İGİAD) tarafından "helal kazancın adil bölüşümü" ilkesi uyarınca 2008'den beri "asgari geçim ücreti (AGÜ)" olarak adlandırılan bir uygulama mevcuttur. Bu ve benzeri çalışmaların asgari ücret tespit çalışmalarında yeni bakış kazandırması mümkündür.

Ayrıca bu ilkelere dayanan insani ücretin hangi yöntemle belirleneceği ise tartışılması gereken mühim bir meseledir. Çalışmanın argümanları ile mutabık olabilecek metodun kabaca şunları içermesi gerekmektedir. İnsani ücretinin içeriğinin insani bileşenlere göre oluşturulması; uygulama kolaylığı açısından sınırlı sayıda tutulacak bölgesel yaşam koşullarına göre ücretin üzerine ekleme yapılması; sınırlı sayıdaki sektör farklılıklarının eklenmesi ve aile büyüklüğü ve yapısına göre belirlenmesi gerekmektedir.

Son olarak, insani ücrete ilişkin kabullenmenin geniş kesimlere yayılması için insani ücret modelini destekleyecek bazı eylemlere ihtiyaç bulunmaktadır. Bu konuda başlıca öneriler şu şekilde sıralanabilir:

- İnsani ücrette rakam ya da miktar kaygısı ön plana çıkmamalı,
- İnsani ücret gönüllülüğe dayanmalı,
- İnsani ücret logosu insani ücret uygulayan iş yerleri ile ürün ve hizmetlere konulabil-meli,
- Devlet de ekonominin bir tarafı olarak bu uygulamanın gelişmesi ve yaygınlaşması için çeşitli şekillerde destek olmalı,
- İnsani ücret yaklaşımı, bütünlük bir anlam ifade ettiğinden, çalışanlar da iş ortamın-daki sorumlulukları konusunda bilinçlendirilmeli,
- İnsani ücret uygulamasındaki başarı ve iyi uygulama örnekleri kamuoyu ile paylaşılma-lı ve uygulamalar akademik olarak incelenmeli,
- Konu Türkiye ile sınırlı kalmamalı uluslararası platformlara taşınmalı,
- İnsani ücret tanıtım grubu ile konunun profesyonel tanıtım ve sunumu yapılmalı,
- Ve son olarak insani ücret tespitinde tespit yöntemi ya da mekanizması ne olursa olsun belirlenen ücretin insan onuru ile bağdaşabilecek bir yaşam düzeyini sağlaması temel bir ilke olarak benimsenmelidir.



# Giriş

İnsan dünyada var olduğundan beri hayatı anlamlandırma çabasında olmuştur. Tarihsel süreçte ekonomik yapıya bağlı olarak farklı toplumsal düzenler bu anlamlandırma çabasına eşlik etmiştir. Mısır'da medeniyet zirve yaparken ya da Roma İmparatorluğu genişlerken veya Hindistan'da Buda'nın öğretisi yaygınlaşırken yeni değerlerle var olan yerleşik değerler az ya da çok çatışma içinde olmuştur. Bu açıdan düşünüldüğünde aslında günümüzde çatışma çok daha derin ve karmaşıktır. Kapitalizmin farklı türleri ve her ülkede farklı biçimleri bulunmakla birlikte buradaki temel sorun önceden şekillenmiş değer sistemlerine sahip bireylerin kapitalizm içerisinde var olma mücadelesidir. Sanki ontolojik bir kuralmış gibi sürekli ekonomik olarak büyümek ve zenginleşmek gündem oluşturmakta ve bu kuralın sadece kapitalizmin kısıtları içerisinde hayata geçebileceği düşünülmektedir. Kısaca, insanlık, insani değerlerden ekonomi ve rekabete dayalı değerleri benimseye zorlanmaktadır. Burada sorulacak kritik soru şudur: Rekabete dayalı değerleri benimserken insani değerleri korumak ve yaşatmak mümkün müdür? Bu soruya verilecek cevap elbette evettir. İnsanoğlu iradesinin sınırlarını tarih boyunca test etmiş ve insan olmanın erdemi bu testten nihayetinde başarılı çıkmıştır. Tarihin belli dönemlerinde, çeşitli saiklerle insani unsurlar ihmal edilmiş, insan köleleştirilmiş, çalışma şartları en kötü durumlarda oluşturulmuş olsa da, toplumsal vicdani akıl her zaman insanın çok değerli bir varlık olduğunu kabul etmiştir. Günümüzde evrensel değerler olarak da ifade edilen bu anlayış, birçok sosyal, kültürel ve siyasi belgede kabul edilmiş bulunmaktadır.

Değerleri ve insan olmanın erdemini yaşatmanın önemli bir şartı insanca yaşamakla doğrudan ilişkilidir. İnsanca yaşamak onurlu bir yaşam geliri elde etmekle mümkün olabilir. Elinizdeki bu çalışma, insana yakışır bir hayat sürmek için ücret kavramını sorgulamayı ve

yeniden formüle etmeyi hedeflemektedir. Bu tür bir girişimin hareket noktasını oluşturan perspektif şunları içermektedir:

- “Onurlu yaşam” toplumda bir mesele hâline gelmelidir.
- Çalışanların elde edeceği gelir (ücret ve ücret dışı gelirler) “verimlilik” kaygısı dışında bir anlayışla ele alınmalıdır.
- Ücretin onurlu bir yaşamla ilişkilendirilmesi insani değerlerin topluma kazandırılması ve sürdürülmesi için elzemdir.
- Bu sorumluluk çerçevesinde iş dünyası ilişkilerini geleneksel endüstri ilişkileri formatı dışında yeniden yapılandırmalıdır.
- Devlet toplumsal değerlerin özellikle insani değerlerin sürdürülebilirliğini arzuluyorsa (ki arzulamalıdır) insani bir ücretin şekillenmesinde rol almalı ve yer yer mali sorumluluklara katılmalıdır.

Bu çalışma, özünde işçiler için insani bir ücret düzeyinin önemini ve bu tip bir ücretin nasıl belirlenmesi gerektiğini tartışmaya açmaktadır. Burada belirtilmesi gereken en önemli nokta, benzer referanslarla hareket eden, amacı çalışanlara asgari bir geliri garanti etmeyi hedefleyen asgari ücret ile bu çalışmada ortaya konulmaya çalışılan “insani ücret” arasındaki ilişkinin niteliğidir. Kuşkusuz, asgari ücret düzenlemelerinin temel amacının da “insan onuruna yaraşır bir yaşam düzeyinin” sağlanması olduğuna ilişkin bakış açılarına gerek teorik zeminde gerekse bu ücret hakkına ilişkin uluslararası sözleşmelerde vurgular yapılmaktadır. Asgari ücret düzeyi özünde bir alt sınır ifade etmekte ve ücret düzeylerinin aşağıya doğru inmesi önünde bir engel oluşturmak amacıyla normatif bir şekilde kendisine uygulama alanı bulmakta, ücretin içeriğinden ziyade bir pazarlık ve sözleşmeye konu olmaktadır. Ortaya çıkışı bakımından da asgari ücret, sosyal devlet sorumluluğu ya da işçi hareketinin sınıfsal tepkimesinin bir yansıması olarak kendisine yer bulmuş ve yaygınlık kazanmıştır. Bu noktada, düzey ve oran olarak belki asgari ücret ile bu çalışmada ileri sürülen “insani ücret” arasında ortaklıklar bulunması mümkün olmakla beraber, “insani ücret” özünde işveren sorumluluğuna vurgu yapan ve çalıştırdığı işçisine bu ücreti vermeyi kendisine manevi bir sorumluluk kabul eden ve ücretin “asgarisinin” ne olması gerektiği üzerine değil, “ücretin ne olması” gerektiği noktasından hareket eden bir anlayışın ürünü olarak ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle, temel hareket noktası, işçilerin asgari ihtiyaçlarını analiz eden, işverenin de piyasa mekanizması içinde ödeme gücüne göre verebileceği en düşük miktarı ifade eden bir maliyet unsuru değil, işverenin iş ilişkisi içinde bulunduğu çalışana ile kazancını “iş ahlakı çerçevesinde” paylaşan, kendisini çalışanından ayırmayan bir



yaklaşımı ifade etmektedir. Tekrar ifade etmek gerekir ki bu ücretin düzeyi, hesaplanması, önemi gibi unsurlar bakımından asgari ücret uygulamaları ve düşüncesi ile paralellikler taşıması normaldir. Ayrıca, insani ücret, henüz literatürde tam olarak tanımlanmış ve sınırları çizilmiş de olmadığından, asgari ücret konusu içinde zihinsel oluşumlarda kendisine yer bulma olasılığı ve uygulamalı iktisat içinde ancak asgari ücret modelinde ifade edilmesi mümkün olduğu için çalışmada yer yer bu ücrete referanslar yapılacak ve bu ücret konusunda yapılan tartışmalara değinilecektir.

Çalışma, insani ücreti yaklaşımının temellerini oluşturmak üzere tasarlanmıştır. Bu girişim ilk olması hasibiyle bazı sınırlılık ve kısıtları beraberinde getirmektedir. Birincisi, içerik açısından dır. İnsani ücretin içerisinde neyin yer alacağı tartışmaya açık bir konudur. İçinin neyle doldurulacağı üzerinde hâkim Batı düşüncesi çerçevesinde teorik bir ittifak bulmak neredeyse imkânsızdır. Bu yüzden farklı kaynaklara ve arayışlara yönelim şarttır. İkinci olarak uygulama için genel geçerli tek bir hâkim model bulmak güçtür. Fakat uygulamanın başarısı insani ücretin başarısının ve teorisinin güçlenmesi açısından önemli bir çıkış noktasıdır. Yukarıda da belirtildiği üzere asgari ücret ile insani ücret arasında etkileşim kaçınılmazdır. Ancak bu çalışmadaki insani ücret yaklaşımı asgari ücretin yeni bir versiyonu ya da hâkim ücret modellerinin bir uzantısı değildir. Asgari ücrete alternatif ücret de değildir. Asgari ücret mekanizmaları ile belirlenecek ücret düzeyinin bu çalışmada ileri sürülen insani ücret düzeyinde olması da zor olmakla birlikte imkân dahilindedir. Asgari ücretle etkileşim insani ücretin sürdürülebilir bir yapıda tasarlanması için gereklidir. Çünkü küresel ekonomiden tamamen bağımsız bir ekonomik sistem düşünmek en azından şu an için mümkün gözükmemektedir.

Üçüncü kısıt, öncü bir çalışma olarak insani ücret yaklaşımı kendisine has bir literatüre sahip değildir. Yeni bir kavramsal çerçevenin ve yaklaşımın oluşturulması için mevcut literatürler taranmış ve insani bir ücrete götüreceği izler tespit edilmeye çalışılmıştır. Kabul edileceği üzere iddialı bir yaklaşım salt mevcut kavramlar üzerine inşa edilemez. Bu kısıt bizi daha derin ve önemli olan zihniyet kısıtına götürür. Dördüncü olarak zihinsel kısıt, insani ücretin kapitalist ekonomi içinde düşünülmesi ve tasavvur edilmesi zorluğudur. İnsani ücretin en önemli sosyal taraflarından olan işçi kesimi ve sendikalar, ücret konusunda genellikle iki noktaya odaklanmaktadır. İlki ücretlerin en düşük noktasının yasal olarak tespit edildiği asgari ücret, diğeri kollektif gücün kendilerine sağladığı toplu pazarlık ücretidir. Her iki odak ücret insani bir içeriğe sahip olmaktan çok uzaktır, böyle bir iddiası da bulunmamaktadır. Ücrette insanilik sadece yükseklik veya düşüklükle ilgili değildir. Diğer önemli sosyal taraf olan işveren dünyası, ücreti maliyet unsuru olarak görerek rekabet gücü ile ilişkilendirmektedir. İnsani ücret salt rekabet ile açıklanamaz. İşveren rekabet ve ekonomi dışı manevi ve toplumsal sorumluluklarını da düşünmelidir. Zira varlıklara, topluma ve çalışan

kesime dayanmaktadır. Hatta bunun ötesinde sosyal tarafların varlıkları ontolojik bir bağ ve nedenselliğe de bağlıdır. Yani işçi ve işveren birbirinden bağımsız düşünülemez ve biri diğeri için öncelenemez. Sosyal taraflardan devlet de bu iç içe geçmişliğin bir parçasıdır. Modernitenin en önemli iki sacayağı olan devlet ve kapitalizm, ötekileştirme ve sınıfsal yapıyı doğurmuştur. Düşünce yapımızda ikircikli işçi-işveren ayrımı sanki hep tarihsel olarak varmış gibi algılanması da zihinsel kısıtın en bariz örneğidir.

Dört bölümden oluşan çalışmanın birinci bölümünde üretim ve insan ilişkisi incelenmektedir. İnsanoğlu yaratıldığından beri yaşamını sürdürmek için üretmek durumunda kalmıştır. Üretimin nasıl yapıldığı toplumsal düzenin tesisinde de belirgin rol oynamaktadır. Ücretin nasıl olması gerektiği üretim ve üretim biçimine bağlı toplumsal düzenden bağımsız olarak düşünülemez. Kapitalizm bir üretim biçimi olarak ortaya çıktığı andan itibaren toplumsal değerleri ekonomik değerlerle ikame etmiş, yayılmacı tutumu insani değerlerin yozlaşmasına yol açmıştır. İktisatçılar bile kapitalizmin perçinlediği neoklasik rasyonalitenin açmazları olduğunu sınırlı rasyonellik ve X-etkinsizliği gibi teorilerle dile getirmişlerdir. Ancak teorik hâkim paradigmalara görmek ve işitmek istediklerini daha fazla ön plana çıkarmaya devam edegelmişlerdir.

İkinci bölüm iktisadi açıdan ücret sorunsalını ele almaktadır. Klasik iktisadın piyasacı tutumu ücreti arz-talep zincirine mahkum etmiş, Marksizm ise eşitlikçi anlayışını totaliter bir görümüne büründürmüştür. Hâkim iktisat makroekonomide alternatif yaklaşımlarla tartışmaları zenginleştirse de temel yapı radikal bir değişime uğramamıştır.

Üçüncü bölüm, çalışanlara insan onuruna yaraşır bir gelirin sağlanması amacıyla asgari bir gelir temini konusunda dünyadaki ve ülkemizdeki asgari ücreti ve ücretin hukuksal boyutunu incelemektedir. Takiben insani ücretin piyasalar için ortaya koyabileceği etkiler "asgari ücret" bağlamında literatür ve ampirik bulgular bağlamında değerlendirilecektir.

Son bölüm; insan onuruna yaraşır bir ücret gereği ve bu ücretin nasıl belirlenmesi gerektiği konusunu tartışmaya açmaktadır. Bu bağlamda, insanın onurlu yaşam hakkından hareketle insani ücretin mahiyeti ve kavramsallaştırılması, dinî, ahlaki ve sosyokültürel temelleri ve özellikle iktisat ve zihniyet bağlamında İslamiyetin konuya bakışı ortaya konulmuştur. Ayrıca bu bölümde, insani ücret kavramının temel bileşenleri, belirlenmesi konusundaki temel ilkeler ve yöntemler ele alınmaktadır.

Buradaki amaç bir meta teori üreterek tüm toplumsal sorunlara bir bakış oluşturmak değildir. İş dünyasının kapitalizm ötesi değerlere sahip olması için ücret konusunu tartışmaya açmak ve bu alanda bir bakış açısı oluşturmaktır.

# İnsan, Toplum ve Üretim

Üretim olmadan insanın yaşamsal ihtiyaçlarını karşılayıp varlığını sürdürmesi düşünülemez. Ayrıca üretim tarzı, bireyin davranışlarını ve toplumsal yapıyla ilişkilerini de belirlemektedir. Avcılık-toplayıcılık tarzı üretimdeki bireyin toplum içindeki konumu ile feodal, kapitalist ya da yeni ekonomi üretim tarzındaki konumu birbirinden farklıdır. Üretim bir yandan insanların yaşamsal ihtiyaçlarını karşılarken, diğer yandan da bireyi ve toplum içindeki konumunu şekillendirmektedir.

Kapitalizm öncesinde ve sonrasında insanı değersiz kılan anlayış farklı toplumsal sistemlerde söz konusu olmuştur. Fordizmle birlikte insanın mekanikleşmesi hat safhaya çıkmış, üstelik bu mekaniklik üretimle sınırlı kalmayarak tüketim alanına da sıçramıştır. Çalışmanın bu bölümünde, insan, toplum ve üretim ilişkilerinin tarihsel gelişim sürecinde geçirdiği dönüşümler ele alınmaktadır.

## İnsan-Toplum-Üretim İlişkisinin Tarihî Gelişimi

Günümüz bakış açısıyla iktisadi faaliyet olarak adlandırdığımız şey tarih boyunca insanın ihtiyaçlarını karşılaması (tüketim) için yaptığı üretim faaliyetleridir. Modern bakış açısıyla üretim ise temelinde bir girdi-çıkıtı ilişkisine dayanır. Üretim belirli bir mamulü elde edebilmek için yapılan faaliyetler bütünüdür. Üretimin tanımı kadar bağlamını da anlamak, üretimi anlamak için gereklidir. Üretim tarihsel olarak bakıldığında giderek farklı aşamalara ve bölümlere ayrılmıştır. Bu nedenle sıkça üretim süreci kavramı kullanılmaktadır. Bugün Mars'ın yüzeyinde araştırma yapacak robotların üretimi, basit bir el aleti üretmekten daha karmaşıktır ve süreçte girdi niteliği ve niceliği artmıştır. Ancak insan üretimin hem amacı

hem de sonucu olma özelliğini korumaktadır. Üretimi insan, yine insan için gerçekleştirmektedir. Fakat tarih boyunca farklı toplumsal formasyonlarda üretimin mahiyeti oldukça farklılaşmıştır. Örneğin, Roma İmparatorluğu döneminde kölelik toplumsal olarak kabul edilmiştir. Konuyu bu eksene çektiğimizde toplumun hangi değerler sistemine dayandığı, üretimin ve üretimde insanın rolünü de belirlemektedir.

Toffler, Bell, Drucker gibi birçok yazar modern (bazen postmodern) yaklaşımla üretimi ve üretime koşut toplumsal formasyonları değerden nispeten bağımsız olarak, tarım-sanayi-bilgi (hizmet) toplumu şeklinde sınıflandırma eğilimindedirler (Toffler vd., 1968). Bu yaklaşım, üretimde belirleyici faktörün toplumsal formasyonu hatta değer sistemini de belirlediğini ima etmektedir.

Tablo 1’den görüleceği üzere yaygın olan bu belirlenimci yaklaşım değer sisteminden bağımsız bir üretim ve ekonomi algısına sahiptir. Faktör şartları ile teknoloji böyle bir anlayışta değerleri de inşa eder. Değer böylelikle ekonominin kendisi olur, ekonomiden bağımsız bir değer varlığı silikleştirilir.

**Tablo 1.**

*Üretimin ve Teknolojinin Tarihsel Gelişimi: Modernist Bakış Açısı*

<b>Alanlar</b>	<b>1700-1900</b>	<b>1900-2000</b>	<b>2000 ve sonrası</b>
Ekonomi	Tarım	İmalat	Enformasyon
Teknoloji	Saban	Makine	Kompüter
Çıktı /ürün	Gıda	Mal	Enformasyon
Kaynak	Toprak	Sermaye	Bilgi
Birim	Aile	Şirket	Networks
Enerji	Kas	Fosil Yakıtlar	Akıl
Rekabet	Lokal	Ulusal	Global
Eğitim	İş başa düştü	Prosedürler	Düşünme
Talepler	Minimal	Fark edilir şekilde	Sürekli
Odak	“Ne?”	“Nasıl?”	“Neden?”

Tüm üretim sistemlerinin insan için var olduğunu söylerken değer bu üretimin kimin tarafından nasıl tüketileceği sorusuna da cevap vermektedir. Mülkiyet, hak, çalışma gibi kavramların dayandığı değerler bölüşüm sorununu da gündeme getirir. Kapitalizm bugün itibarıyla her tür sermayenin temel alındığı bir üretim biçimidir ve insanı fiziksel, zihinsel, sosyal ve entelektüel sermaye gibi farklı türlerde kategorize etmektedir. Diğer bir deyişle insanın üretimdeki rolüne göre “değer” (paha) biçilmektedir.

İnsanın insanca yaşaması ve çalışmasını değerlendirecek her araştırma üretim ve insan ilişkisini sorgulamak durumundadır. Aksi taktirde insanın varlık sebebini unutturan egemen bir kapitalizm, emeği salt iktisadi bir varlığa ve üretim için maliyet unsuru olan bir girdiye dönüştürmüştür. Bu çerçevede aşağıda kısaca kapitalizm öncesi ve sonrasında üretimin mantığının neye dayandığı ve hangi değerler sisteminin buna bağlı olarak şekillendiği tartışılacaktır. Böylelikle kapitalist mantığın dışına taşan bir insani ücreti tartışmaya açmak mümkün olabilecektir.

### ***Kapitalizm Öncesi***

İnsanlığın dünyada yaratılış sonrası ne kadar süredir var olduğuna dair kesin bir süre vermek oldukça güçtür. Yukarıdaki tartışmalardan hareketle kapitalizmin bir dönüm noktası kabul edilmesi durumunda insanlığın çok uzun bir dönemini kapitalizm öncesi olarak adlandırmak ilgi çekicidir. Kapitalizm doğurduğu derin dönüşümün tarihin önceki dönemlerinde görülmemiş olması bu kategorizasyonun önemini vurgulamaktadır. Bu tür sınıflandırmayı gerekçelendirecek birçok teori ve örnek olmasına rağmen bir tanesini hatırlatmak yeterli olacaktır: 1804 yılında 1 milyar olarak tahmin edilen dünya nüfusu 2012 yılında 7 milyara ulaşmıştır. Bir başka ifade ile insanın dünya üzerinde var oluşundan 1800 yılına kadar ulaşılan dünya nüfusu son 200 yılda 7 kat artmıştır (United Nations UN, 2000). Bu rakam bile tek başına kapitalizmin neden önemsendiğini açık bir şekilde ortaya koymaktadır.

Tarih anlayışı ekonomide modernizmle birlikte sıkça doğrusal ya da lineer anlayışa dayanır. Karl Marx veya ona alternatif olarak geliştirilen Rostow'un modelleri bu hususta en bilinen örneklerdir (Acar, 2008). Benzer yaklaşım sosyoloji ve antropoloji kökenli araştırmalarda da görülmektedir. İlkel toplum ve feodalizm, kapitalizm öncesi temel toplum biçimleri olarak kabul edilmektedir. İlkel toplumun ise kendi içinde; toplayıcılık, avcılık, mikro çevre istismarı gibi farklı türleri bulunmaktadır. Dikkat edilirse bu yaklaşımların hepsi değer eksensiz değil ekonomi temelli sınıflamalardır.

İnsanoğlu üretimi nasıl organize etmesi gerektiği sorusuna farklı dönemlerde farklı biçimlerde cevap vermiştir. Nüfusun düşük ve insanların dağınık yaşadığı çok uzunca bir zaman üretim "iş bölümü ve ortaklaşa yaşam" değeri üzerine şekillenmiştir. Antropologlar farklı toplum biçimleri araştırmış olmalarına rağmen hâkim bir üretim-değer modelinden bahsetmek güçtür. Bugünkü sahip olduğumuz bilgi düzeyi ile ilkel olarak adlandırdığımız toplumların çeşitli kaynaklardan türettikleri değer sistemleri bulunmaktaydı diyebiliriz. Bugünkü bakış açısıyla bazen insanlık dışı olarak tanımlanabilecek durumlar, o dönem-

ki toplumların değer sistemi içerisinde tutarlı ve sürdürülebilir olarak öngörülmekteydi. Üretim daha fazla üretmek için ya da insan konforunu sürekli artırmak amacı ile değil varlığı sürdürmek ve değerleri muhafaza etmek üzerinde temelleniyordu. Toplayıcılığı mikro çevre istismarı olarak adlandırmanın yine bugünkü bakış açımızın bir sonucu olduğunu söylemek abartı olmayacaktır. Yerleşik hayata geçiş, tarım, evcil hayvanların beslenmesinde çitleme ile mülk sınırlarının belirlenmesine kadar uzanan binlerce yıllık süreçte insan üretimini ağırlıklı olarak kendi emeğine dayanarak gerçekleştirmiştir.

Piyasa sisteminin olmadığı bir durumda çalışmanın bedelini belirleme değil, elde edilen veya üretilen ürünün de değerini belirleme bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Burada yetinmeye eşlik eden rıza kavramından bahsetmek mümkündür. Anlaşmaya dayalı karşılıklı rıza, ürün ve harcanan emeğin bedelini belirlemede önemli bir değişken olarak karşımıza çıkmaktadır. Değer referans noktaları rızanın şekillenmesinde etkili olan en temel unsurdur. Sınırsızlık üzerine kurgulanmayan bu üretim sistemleri teknolojinin sağlık, eğitim gibi bugünkü toplumsal kurumları geliştirmede bir ortamda makul olanın kabullenilmesine yol açmıştır. Dünya ile bağın sınırlanması üretimin de sınırlanması anlamına gelmiştir.

Devletlerin şekillenmeye başlaması ile beraber MÖ 4000'den itibaren bu tablonun değişmeye başladığını farklı kaynaklar işaret etmektedir (Aktan, 2012). Hangi ölçek olursa olsun devlet üretimin organizasyonunu değer yanında kabile ötesinde toplumsal kurallara bağlamaya çalışmıştır. Bu durum beraberinde iktidar ilişkilerinin daha çok gündeme gelmesine yol açmış, firavunların binlerce köleyi çalıştırdığı piramit örneklerinde olduğu gibi güce dayalı toplumsal organizasyonu yavaş da olsa kitlesel boyutlara taşımaya başlamıştır. Savaşların ve iktidar hırsının üretimden baskın olduğu dönemler feodal düşüncenin de temellerini atmıştır.

Yaşadığımız dönem itibarıyla son 300 yıllık modernleşme aşaması bir kenara bırakılırsa tarımın insanlığın neredeyse tamamında hâkim olduğunu görmekteyiz. Tarımın teknolojik boyutları olmakla birlikte iklim gibi insan kontrolü dışındaki faktörlere dayanması kaderciliğin etkisini devam ettirmesine yardımcı olmuştur. Feodal dönemde ise insan üretim aracı hâline kısmen dönüşmeye başlamıştır. Fakat bu dönemde Marksist terminoloji ile bir yabancılaşmanın tam anlamı ile ortaya çıktığı söylenemez. İnsanı sınıflandırma, güç ve iktidar ilişkilerinin bir sonucudur ve tarihsel olarak hep var olagelmıştır. Buradaki sorun insanların sınıflandırılmasının üretimin organizasyonun ötesinde baskın bir iktidar aracına dönüşmesidir. Özetle insanlık tarihi kapitalizmle karşılaşana kadar üretimi kendi için ve sınırlı bir dünyada tanımlı bir hayat için yapagelmıştır. Kapitalizm ise hayatı tanımlarken ilerlemeci anlayışına koşut sınırlarını sürekli yeniden tanımlamaktadır.

### **Kapitalizm ve Sonrası**

Kapitalizme benzer üretim sistemlerinin tarihsel olarak kapitalizm öncesinde var olduğunu söylemek mümkündür. Fakat kapitalizmin yaygınlaşması ve hâkim ekonomik sisteme dönüşmesi dünyanın daha önce tecrübe etmediği boyutlarda bireysel ve toplumsal süreçler ile üretim-bölüşüm yapılarında dönüşümler meydana getirmiştir. Kapitalizm sermayenin egemen olduğu bir üretim biçimine vurgu yapar. Bu açıdan sermaye diğer üretim faktörlerine göre baskın ve değerlidir. Bir bakıma üretimin organizasyonu girişimciymiş gibi gözükse de klasik iktisatçıların da vurguladığı gibi sermayedar ve girişimci kapitalizmin gelişmeye başladığı dönemlerde iç içe idi. Daha sonraları sermaye piyasalarının gelişimi bu iki faktör arasındaki ayrımı belirginleştirmiştir.

Kapitalizmin modernizmle olan yakın akrabalığı ve dönemdaşlığı her iki kavramın analizlerinde yoğun karşılıklı referanslara sebep olmaktadır. Feodal yapıda imparatorlukların Batı Avrupa'da ulus devlete doğru adım atmalarından önce coğrafi keşifler belirli Batılı devletlerin yeni topraklarda yeni kaynaklara ulaşmasına yol açmış, bu da sanayi kapitalizmi öncesinde parasal kapitalizmin hızla gelişmesini sağlamıştır. İmalat tekniklerinin gelişmesi bilimsel devrimle birlikte bilim ve teknolojinin ekonomiye öncelikle hizmet etmesine yaramıştır. İmparatorlukların son evresinde ve ulus devlet döneminde sömürgeciliğin devlet politikası hâline gelmesi sermaye birikiminin hızlanmasını sağlamıştır. Hatırlanacak olursa bugün için büyük coğrafyalar olarak adlandırdığımız Hindistan, Pakistan, Avustralya, Amerika gibi topraklar, birer İngiliz valisi ile yönetilen ve özel sektörün İngiliz hükûmeti ile sıkı iş birliği yaptıkları kaynak aktarım mekânları hâline gelmiştir. Yeni zenginlik ilk defa, karşılaşılan kaynakların sömürsü ve ticaretine dayanmıştır (Chang, 2012: 35-38). Amerika'dan gelen domates, tütün, kakao gibi kıta Avrupa'sının ilk defa karşılaştığı ürünlere değerli madenler de eşlik etmiştir. Doğal olarak ticaretin finansmanında önce devlet sonra aristokrat daha sonra da zengin sermayedar sınıf rol oynamıştır. Bu süreçte ticaret, önce bankerleri ardından bankaları geliştirirken bugünkü kapitalizmin üretim-tüketim mekânları olan şehirler gelişmeye başlamıştır. Limanlar, ticaret yolları ve ticaret merkezlerinde yer alan şehirler hızla büyümüştür. On binlerce yıl tarımla geçimini sağlayan insanlık, bu yeni üretim-tüketim mekânlarında ticareti ve bu ticareten doğan finans kaynağı ile teknolojiye dayanan imalat ürünlerini üretmeye başlamıştır. Böylelikle kadere dayanan tarımsal üretimden kopan insan kendi kaderini belirlediğini düşündüğü ticaret ve imalata doğru bir geçiş yaşamıştır.

Sanayi devrimi aslında ilk filizini John Kay'ın uçan mekik adını verdiği dokuma makinesi ve buhar makinesinin icadından önce vermiştir (Saburchill, 2012). Thomas Newcomen ve James Watt'ın buhar makinesi ise insanlığı, kapitalizmin sanayileşmesi ile buluşmasını hız-

landırmıştır. Burada hız, kapitalizm ve sanayileşme için önemli bir kavramdır. Birkaç örnek vermek gerekirse 1800'lerde 5 milyon ton olan kömür üretimi 1950'lerde 1,5 milyar tona çıkmış; çelik üretimi 1850'lerden 1900'lerin başın geldiğinde 6 kat artmıştır. Çünkü 1825 dünya üzerinde 2 lokomotif varken, 1900 yılında 75.000 adede ulaşmış; 1825'de 25 mil olan demiryolu uzunluğu 1875 yılında 160.000 mile yükselmiştir. Açıkçası bu hız beraberinde kapitalizme bir genişleme sarhoşluğu getirmiştir (Keşiflerdünyası, 2012).

Bu kadar hızlı gelişen kapitalizm, dikkatleri ekonomiye yöneltmiştir. Toplumsal dönüşüm üretim sisteminin dönüşümüne paralel olarak tüketim ilişkilerini de derinden etkilemiştir. Sermaye birikimi odaklı bir kapitalist gelişme doğal olarak insan faktörünü geri plana itmiştir. Geri plana itilen insan sınıflı toplum yapısı, içerisinde özellikle belirli toplumsal sınıflarda tüketimde açgözlü ve kazanmada hırslı bir kimliği benimsemiştir. Sermayedar ve girişimci kesimlerin bu kimlikleri zamanla diğer toplumsal kesimlere sirayet etmiştir.

Değerler sisteminin kapitalizmle özdeş tutulması sınıfsal uçurumları derinleştirmiştir. Diğer bir ifade ile kapitalist ekonomik değerler toplumsal genel kabul gören değerler hâlini almıştır. Ne var ki bu gelişmeci ekonomik paradigmadan insanların adil bir pay aldığından bahsetmek mümkün değildir. Nitekim Batı dünyasında feodalizmden kurtulan insanların pek azı tüccar ve sermayedara dönüşürken büyük kısmı emeğini satan ücretli işçiler hâline gelmiştir.

Kapitalizmin dünya coğrafyasındaki gelişim süreci içinde sanayi ile buluşması açısından bakıldığında, ticaret ve tarımdan elde ettiği sermayeyi ilk kez sanayiye yoğun olarak aktaran ülke olması bakımından İngiltere bu süreçte ayrıcalıklı bir konuma sahiptir. Bu ilk olma durumu ve ABD ile bağları düşünüldüğünde, bu coğrafya ve bu coğrafyadan gelen insanlara tekrarlanması mümkün olmayan bir avantaj sağlamıştır. Bu bağlamda kapitalist gelişme modelinde birikim esaslı büyüme ilk ekonomik fazlasını sanayiye aktaran İngiltere'ye diğer ülkelerin taklit etmesini imkânsız kılan bir üstünlük kazandırmıştır. Bu noktada kapitalizmin sanayileşmeyle olan buluşmasını kabaca iki aşamaya ayırmakta yarar bulunmaktadır: kitlesel olmayan ve kitlesel sanayileşme. İmalatın siparişle yapıldığı dönem kitlesel olmayan sanayileşme dönemidir ve genellikle ağır sanayileşmeye dayanır. Kitlesel olmayan sanayi sınıfsal ayrımı belirginleştirmiştir. Çünkü yeni ürünleri ancak belirli gelir düzeyinin üstündeki toplumsal sınıflar alabilmiştir. Diğer yandan ağır sanayinin demiryolu gibi ürünleri gelire göre farklılaştırılarak tüketicilere sunulmuştur: Zenginler ve fakirler ayrı vagonlarda seyahat etmişlerdir. Zengin ile fakir arasındaki ürün farklılaştırmasını gösteren ilginç bir örnek Titanik gemisidir. Farklı gelir grupları farklı bedeller ödeyip bu geminin seyahat hizmetinden yararlanabilmişlerdir. Bu bağlamda kitlesel olmayan sanayi



ürünlerinin zengin ve fakirlerin eş anlı tüketimi söz konusudur. Farklılaştırılan hizmet ve konfor niteliğine sahip bu ağır sanayi ürünleri farklı gelir grupları tarafından tüketilebilmiş, bu durum sınıfsal uçurumu netleştirmiştir.

Henry Ford'un temelini attığı kitlesel üretim, aynı ürünün çok adette standart olarak üretilmesiyle ölçek ekonomisine dayalı maliyet düşüşünü hedeflemiştir. Kapitalizm kitlesel sanayi ile birlikte yeni bir faza geçmiştir. Çünkü kitlesel üretim geniş kitlelerin aynı nitelikteki benzer ürünleri satın almasını zorunlu kılmaktaydı. Bu durumda sınıfsal ayrımları derinleştirerek değil azaltarak kapitalizmin ayakta kalması mümkün olabilecekti. Ford'un T-Modeli adlı otomobilinden 15 milyon civarında ürettiği hatırlanırsa konunun kapitalizmin ehlileştirilmesine neden geçtiği daha rahat anlaşılabilir (Ray, 2012). 1960'ların sonuna kadar Batı dünyasında etkili olan altın çağ olarak adlandırılan dönem emeğin üretimdeki rolü kadar tüketimdeki rolünü de büyük oranda dönüştürmüştür. 1900'ler öncesindeki sınıf farklılığı ve lüks tüketim yerini sosyal politikalar ve kitlesel tüketime bırakmıştır. Kitlesel üretimi dengeleyecek kitlesel tüketim refah devletini yani sosyal devleti güçlendirmiştir. Bu noktada sosyal devletin salt insancıl gerekçelerle değil, üretim sisteminin dayatması ile ortaya çıktığı rahatlıkla iddia edilebilir. İşçinin devlet eliyle sosyal haklara kavuşması ve sendikalaşma kitlesel üretim sisteminin sürdürülebilmesi için kitlesel tüketim arayışlarının bir sonucudur. Açık ki 15 milyon adet otomobil üretimi bu hacimde bir satışın gerçekleşmesi ile kârlılığını sürdürebilir. Bu nedenle refah devleti vatandaşının sosyal güvencelerle belirli bir geliri elde etmesini sağlamalıdır. Ehlileşen kapitalizm kendiliğinden değil Fordist üretimin yeni şartlarına adepte olabilmek için insani bir görünüme bürünmüştür.

Günümüzde ise kapitalizm inovasyon ve teknolojiye dayanan yeni bir aşamadır. Üretim-tasarım-tüketim mekânları küresel ölçekte farklılaşmaktadır. Fiziksel iş gücü ile beyin iş gücü arasındaki fark belirginleşirken işçinin teknoloji ile kuşatılması sonucu sürekli eğitimi gündeme gelmektedir. Çünkü sahip olunan bilgi birikimi hızla eskime tehlikesi ile karşı karşıyadır. Bu tablo kapitalizmin hız olgusunu daha da arttırmış hatta yeni bir faza geçirmiştir. Üretmek ve öğrenmekten bu anlamda düşünmeye zaman kalmamaktadır. Hıza eşlik eden mekân ayrışması Batılı gelişmiş ülkelerin artan maliyetleri karşısında ucuz iş gücünü barındıran ülkelerin hızla büyüme potansiyelini arttırmıştır. Daha önceleri ulusal ekonomi için söz konusu olan iş gücünün niteliğine göre sınıfsal ayrımı artık küresel düzeye taşımıştır. Kapitalizm bu süreçlerde ayakta kalmayı yeni süreçlere adaptasyonla sağlamaktadır. Bu adaptasyon temelde ekonominin sosyal ve siyasi yapıları (devlet, hukuk, birey, toplum) etkilemesi ile gerçekleşmekte, bu yeni anlayışta refah (para) başlı başına bir "değer" olarak kabul edilmektedir. Bunun sonucunda bireyler bu değeri benimsemek zorunda hissetmektedir.

Son olarak hatırlatılması gereken bir husus kapitalizmin varyasyonlarının bulunduğudır. Kapitalizm rekabetçi, tekelci veya milliyetçi olabilir. Nitekim birçok araştırmacı Japon, Alman ya da İngiliz tipi kapitalizmden bahsedebilmesine karşın hâkim iktisat öğretisi, kapitalizmi ana gövdede tek bir yapı olarak göstermekte bu durum ekonomi teorisyen ve uygulayıcılarının çoğunlukla bakış açısını daraltmaktadır.

Sonuçta teknolojinin bilimle eş tutulduğu günümüz dünyasında kapitalizm üretimin rasyonelizasyonunu çok parçalı ve karmaşık bir yapıda gerçekleştirmektedir. Bu karmaşıklık şirketlerin ve devletlerin birbirine olan bağlılığını arttırmıştır. OECD, IMF gibi uluslararası kurumlar da bu karşılıklı bağımlılığı ve zihniyet yeknesaklığını beslemektedirler. Bunun birey ve toplum üzerindeki etkisi alternatifini düşünmemek olarak karşımıza çıkmaktadır. İşte iş gücünün metalaşması ve bir üretim faktörü olarak değersizleşmesi buradan hareketle şekillenmektedir. Bazen de tam tersine aynı anlayış beyin göçünde olduğu gibi iş gücünü kutsamakta ve gerekli gördüğü durumlarda aşırı desteklenmesi gerektiğini savunmaktadır. Tüm bunlar birey ve toplumun düşünce yapısı üzerinde etkili olmaktadır. Asıl sorgulanması gereken kapitalizm yani para ve sermaye dışındaki değerler sisteminin toplumlar üzerinde etkili olup olmadığıdır ya da etkili olması için ne yapılması gerektiğine ilişkindir.

## Üretimde İnsanın Rolü

Ekonomi biliminde, kıt kaynakların sonsuz gereksinimleri karşılayamaması nedeniyle ortaya çıkan sorunlar ve bu durumun neden-sonuç ilişkisi çerçevesinde çözümlerinin aranması temel odak noktalarının başında gelmektedir. Kaynakların gereksinimleri karşılayabilmesinin en pragmatik çözüm yollarından biri de üretimi arttırmaktır. Yine bu anlayışa göre üretim artışının sürekliliğinin sağlanması için de insana yatırım politikalarının varlığı ve sürekliliği büyük önem arz etmektedir.

İktisat literatüründe büyümenin temel unsuru olarak görülen sermaye, üretime pozitif katkısı olan her türlü maddi ve maddi olmayan iktisadi değerler olarak kabul edilmektedir (David, 2001: 22). Sermaye kavramı ise önce üretimde kullanılan makine, teçhizat ve para gibi fiziki faktörleri akla getirmektedir. Oysa iyi eğitilmiş ve beceri kazandırılmış insan kaynağı, üretimde verimliliği artırmakla kalmayıp, yeni teknolojik ve inovatif icatların rasyonel şekilde kullanılmasına önemli katkılar sağlamaktadır (Karagül, 2003: 81). Emek, girişimci ve bilginin sahibi olarak insanın, nitelikli veya niteliksiz olarak her iki şekilde de ekonomik sürece katıldığından üretimdeki rolü önemlidir (Tunç, 1998: 84).

İnsan, üretim sürecinde fiziksel ya da zihinsel emeği ile önemli bir yere sahiptir. Sosyoekonomik perspektifte tarım toplumunda insan faktörü bedensel emek, sanayi toplumunda

bedensel ve zihinsel emek, bilgi toplumunda ise ağırlıklı olarak bilgi ve fikir üreten emek olarak yer almaktadır. Emeğin daha donanımlı hâle gelerek niteliğinin artması ise Smith, Mill ve Marshall'ın çalışmaları ile geliştirilmiş ve sonrasında Denison, Schultz ve Becker gibi iktisatçıların katkılarıyla zenginleştirilerek çerçevesi daha net çizgilerle çizilmiş beşeri sermaye kavramını birçok alana taşımıştır. Bu noktada önemle vurgulanması gereken şudur ki ekonomik sistem veya üretim biçimleri nasıl şekillenirse şekillensin insana olan ihtiyaç hiçbir şekilde ortadan kalkmamış ve kalkması da mümkün gözükmemektedir.

### **Çalışma Nedir?**

Çalışma kavramı, İlk Çağ'daki toplayıcı ve avcılardan, Orta Çağ'daki zanaatçıya; 20. yüzyılın baş aktörlerinden olan bant işçisinden, bilgi çağında altın yakalı iş gücü olarak adlandırılan bilgi işçilerine kadar çok geniş bir yelpazenin yaşam sürekliliğini sağlayan bir anlamı içinde barındırmaktadır (Strangleman ve Worren, 2008: 4). Ancak çalışma kavramına yüklenen anlam ve değer tarihsel süreç içinde ekonomik gelişmelere de paralel olarak toplumların inançları, değerleri ve normları etrafında şekillenerek farklılıklar göstermiştir (Bozkurt, 2000: 15).

İlkel dünyada çalışma, toplumda onursuz bir uğraş olarak görülmekte ve köleliği ifade etmekteydi. Çünkü çalışma bir zorunluluk gereği ortaya çıkmakta ve beden üzerinde bir denetim kurmayı beraberinde getirmekteydi. Antik Çağ'da ise özgürlük ve zorunluluk birbirine zıt iki kavramı ifade etmekteydi ve özgür insanlar zorunluluklarla sınırlandırılmaz görüşü hâkimdi. Bazı toplumlarda elit tabaka olabilmenin esasını boş vakit sahibi olmak oluşturmaktaydı (Bozkurt, 2000: 18; Yıldız, 2010: 166). Çağdaş anlamda çalışma kavramı ise kapitalizmin ortaya çıkışı ile yeni bir anlam kazanmış, özellikle sanayi devriminden sonra yaşanan süreç çerçevesinde, günümüzde insanların yaşamlarını devam ettirebilmeleri için kaçınılmaz ve sürekli yinelenen bir eylemler bütünü olmasının yanında modernliğin de simgesi olarak görülmeye başlanmıştır (Gorz, 2007: 27-39). Dolayısıyla günümüzdeki çalışma kavramı endüstrileşme süreciyle birlikte endüstriyel kapitalizmin bir yansımasıdır (Edgel, 2006: 1).

Çalışmanın bireye maddi ve manevi birçok katkı sağlaması ve bireyi etkilemesinden ötürü bu kavram ekonomistler, psikologlar, sosyologlar gibi farklı çevrelerin ilgisini çekmiştir. Ekonomistler çalışma kavramını ücret, maaş veya mesleki kazanç için yapılan ve fiziksel ya da zihinsel çabaya dayanan üretimin en önemli faktörlerinden biri olarak tanımlarken (Gisbert, 1974: 10); psikologlar birey ile görev arasındaki ilişkiyi dikkate alarak çalışma koşulları ve bireyin özelliklerinin uyumu üzerinde durmaktadırlar. Çalışmanın içinde sosyal

faktörlerin büyük önemi olduğunu düşünen sosyologlar ise çalışmayı, insanın bir iş ortaya koyabilmesi için diğer bireylerle olan etkileşimi ve hiyerarşik bir düzen içinde belli bir statüye ulaşması şeklinde ifade etmektedirler (Yıldız, 2010: 133).

İnsanoğlunun tarımdan endüstriye, endüstriden de bilgi teknolojilerinin hâkim olduğu bilgi çağına geçtiği gerçeği ile birlikte cevaplanması gereken önemli bir soru çalışma kavramında yaşanan değişimin doğal olarak mı yoksa belli birtakım hedefler çerçevesinde mi gerçekleştiğidir? Sosyal bilimciler bu soruya karşılıklı bir etkileşim perspektifinde belirleyiciliği tek bir yöne atfetmeden cevap bulmuşlardır. Yani, insanoğlu çalışma faaliyetlerinin sonucunda kendisine daha iyi yaşam koşulları sağlayabilmek için dış dünyayı değiştirmiş, buna bağlı olarak da kendi yaşam koşullarında ve dolayısıyla çalışma ilişkilerinde değişiklikler meydana gelmiştir (Çotok, 2000: 228).

Kapitalist dönüşümün üzerinde en çok etkilediği şey kuşkusuz “insan”ın üretim sürecindeki konumu ve önemine ilişkindir. Kapitalist gelişim üretim-insan ilişkisindeki insanın üretilen mal ve değer üzerindeki vazgeçilmez etkisini, üretim faktörlerinden biri hâline dönüştürerek azaltmıştır. Sınıfsal dönüşüme bağlı olarak, emek başlı başına bir unsur, üretim girdisi, satın alınabilir bir meta hâline dönüşmüştür. Bu bağlamda, emek nedir, emeğin üretime katkısı nedir, üretimden ne kadar pay almalıdır soruları üzerinde tartışma yapılan başlıca konular olmuştur.

### ***Emek ve Önemi***

Emek, ekonomi literatüründe genel olarak, üretimi gerçekleştirmek için kullanılan her türlü zihinsel ve bedensel insan gücü olarak tanımlanmaktadır. Adam Smith emeği, iş bölümü ve uzmanlaşmanın bir parçası olarak ele almış ve çalışmalarında emeğin niteliği üzerinde durmuştur. Ricardo farklı emek türleri kavramını kullanarak emeği metallerin değerini belirleme çerçevesinde ele almıştır (Gürak, 2006: 78).

Daha önce belirtildiği gibi sanayi devrimi emeğin niteliğinde büyük değişimleri beraberinde getirmiş; birçok tarım işçisi sanayi işçisine dönüşmüştür (Erkan, 1998: 4). 1900'lü yılların başından 1950'lere kadar ise ucuz iş gücüne dayalı Fordist sistem, nitelikli emek ve niteliksiz emek arasında giderek büyüyen bir kutuplaşma yaratmıştır (Lipietz, 1992: 6). 1970'lerde yaşanan krizler ve akabinde 1980'li yıllardan sonra yoğun bir biçimde tartışılmaya başlanan postfordist dönüşüm süreci ile birlikte yeni teknolojilerin yükselmesi, bilgi toplumu ve üretim yapısındaki değişimle şekillenen bu yeni süreç nitelikli emeğin öneminin giderek artmasına neden olmuştur.

Emeğin niteliğinde yaşanan bu değişim, kavramın kendisinin de değişimini beraberinde getirmiş ve nitelikli emek kavramıyla özdeş bir anlamı içeren beşeri sermaye kavramı emeğin yerini almaya başlamıştır. Beşeri sermaye, iş gücünün sahip olduğu bilgi ve becerilerin toplamı olarak tanımlanmaktadır (Atik, 2006: 6). Beşeri sermaye kavramı iktisat literatürüne Adam Smith, John Stuart Mill ve Alfred Marshall'ın çalışmaları ile girmiş, Denison (1962), Schultz (1968) ve Becker (1990) gibi iktisatçılar Smith'in görüşlerinden hareketle bugünkü beşeri sermaye kavramını geliştirmişlerdir (Dura, Atik ve Toker, 2004: 13).

Sanayi toplumunda sürükleyici üretim faktörü olarak sermayenin üstlendiği rolü, bilgi toplumunda beşeri sermaye üstlenmektedir (Yalçinkaya ve Özsoy, 2003: 3). Günümüzde kalkınmanın sadece fiziki üretim faktörleriyle yapılacak yatırımlarla sağlanmasının mümkün olmadığı anlaşılmıştır. Beşeri sermaye yatırımlarının sosyal ve yapısal değişmeyi hızlandırıcı ve üretim düzeyini arttırıcı önemli etkileri olduğu tartışmasız bir gerçektir. İyi eğitilmiş ve sağlıklı insan gücüne sahip olan ülkelerin daha hızlı kalkındığı söylenebilir. Güney Kore, Japonya ve Almanya bunun en iyi örneklerini oluşturmaktadırlar (Karataş ve Çankaya, 2010: 51).

### ***Üretim Sürecinde İnsanın Faktörleşmesi ve Yabancılaşma***

Kapitalizmin yeni bir evreye girdiğine atıfta bulunan yeni kapitalizm, temel olarak sermayenin birikim ve örgütlenme biçimlerinde meydana gelen, endüstriyel üretim süreçlerindeki farklılaşmayı ifade etmektedir (Emirgil, 2010: 224). Daha önce belirtildiği üzere, kapitalizmin üretim ve tüketim ilişkilerinin dönüşmesi sürecinde yaşanan en önemli dinamik, insanın bir üretim faktörü hâline gelmesidir. Yani, emek maliyetinin toplam üretim maliyeti içinde önemli bir paya ulaştığı için rekabet olgusu içinde bu maliyetin düşürülmesi yani ücretlerin en düşük düzeye çekilmesi kaçınılmaz olmuştur. Kitlesele emek arzı olgusunun da bu süreci desteklemesiyle işçi sınıfı için kötü çalışma koşulları ve en düşük ücret düzeyleri bir realite hâline gelmiştir. Bunun sonucunda işçiler ürettikleri malları satın alamaz hâline gelmiş, Marx'ın deyimiyle yabancılaşma olgusu ortaya çıkmıştır.

Aydınlanma sonrasında yabancılaşma kavramını ilk kez kullanan kişi Hegel'dir; ancak kavramı derinlemesine tartışarak tanımlayan Marx'a (1970: 110) göre "yabancılaşma", emeğin işçinin dışında olması, onun özüne ilişkin olmaması ve işçinin kendi emeğini, üretimini yadsıması sonucu işine, emeğine, içinde yaşadığı doğaya, kendi öz doğasına ve diğer insanlara uzaklaşmasına neden olan eylemdir. İnsanın üretim sonucunda ortaya çıkan ürüne yabancılaşması, çalıştığı ortama yabancılaşması veya agresif bir ilişki içinde bulunması yabancılaşmaya örnek gösterilebilir. Sanayileşme ile paralel olarak artan kentleşme, kırsal

alandan kentlere göç eden insan sayısında da bir artışa neden olmuştur. Yoğun iş temposu içinde insanların tekdüzeleşen hayatları onları kalabalık içinde giderek yalnızlaştırmış, içinde yaşadıkları toplumdan ve aynı zamanda kendilerinden de uzaklaştırmıştır.

Tüm bunların akabinde teknolojinin insan hayatındaki kullanımının son derece hızlı gelişimi insanın inisiyatif kullanma alanını daraltmakta ve yeteneklerinin giderek azalmasına neden olmaktadır. İnsan bu aşamada bir ürün meydana getirmenin mutluluğunu yaşayamamakta, emeği sonucunda ortaya çıkan ürününe yabancılaşmış hâle gelmektedir. Teknoloji sonucunda iş bölümünde de değişim yaşanmış, çalışma hayatı gittikçe tekdüze bir hâl almıştır (Demirer ve Özbudun, 1998: 89-90). Sonuç olarak, yabancılaşma olgusunun, günümüzde gelişmiş veya gelişmekte olan tüm toplumları etkilediği söylenebilir.

### ***Toplumun Sürdürülebilirliği Açısından İnsanın Önemi***

İnsanların doğası gereği sahip oldukları birlikte yaşama zorunluluğu toplumsallaşmayı, toplumsallaşma da insana olan bağımlılığı arttıran bir döngüyü sağlar. Bu döngü içinde insan biyolojik bir varlık olmasının yanı sıra, tüketen ve aynı zamanda da üreten bir varlık olmasıyla toplumun sürdürülebilirliğinin sağlanması açısından hayati bir işlev üstlenmektedir.

Geleneksel ekonomik anlayışa göre üretim fonksiyonunda üretimin artması, üretim sürecine gittikçe daha fazla üretim faktörü yani daha fazla emek ve sermaye katılması ile sağlanmaktadır. Daha önce belirtildiği üzere, geleneksel ekonomiden yeni ekonomiye geçiş sürecinde ise insana verilen önemin azalacağı düşünülse de yaşanan süreç durumun tam da aksini göstermektedir. Yeni ekonominin geleneksel üretim sürecine etkisi, bilgi ve teknolojik gelişmenin üretim fonksiyonuna dahil edildiği yeni bir üretim fonksiyonu tanımlaması ile gerçekleşmiştir. Bu süreçte insanın değeri kesinlikle göz ardı edilemeyecek bir hâl almıştır. Bir başka ifadeyle toplumun sürdürülebilirliğinin sağlanması için ihtiyacı değişen husus emek değil, ihtiyaç duyulan emeğin niteliği olmuştur. Burada üzerinde hassasiyet gösterilmesi gereken nokta nitelikli emeğin ve eğitimin sürekliliğinin, toplumun sürekliliğinin sağlanması bakımından ön plana çıkarılması gerektiğidir.

Toplumların devamlılığı açısından insan salt bir girdi olarak anlaşılmamalıdır. Toplumda üretimin olduğu kadar değerlerin de taşınması ve sürdürülmesi insan üzerinden olmaktadır. Bu bağlamda ücret, değerlerin taşıyıcısı olan insanın hem ekonomik hem de sosyal yönünü kapsayacak nitelikte olmalıdır. Üretim-tüketim-gelir kısacasında ekonomik bir ücret, insani bir ücreti anlamlı bulamaz. İnsani ücret bu açıdan toplumsal sürdürülebilirlikle doğrudan ilişkilidir.

## Değer ve Bölüşüm

Kapitalizm piyasalar aracılığı ile işlevsel hâle geldiği için ekonomik değerlerin nasıl ortaya çıktığı ve nasıl paylaşıldığı sorunu ile karşı karşıyadır. Ücret bu anlamda değerdir ve bölüşümün bir sonucudur. İktisat bilimi pozitif iktisat ve normatif iktisat olarak ayrılabilir. Pozitif iktisat, olaylar arasındaki neden sonuç ilişkilerini inceler. İktisat teorisi bu kapsamdadır ve neden sonuç ilişkilerini incelemektedir. Normatif iktisat ise ne olmalı, nasıl olmalı sorularına odaklanmaktadır. Konular ele alınırken değer yargıları da dikkate alınır. İnsani bir ücret tartışması neoklasik paradigmada pozitif iktisat değil normatif iktisat açısından ele alınabilir.

### Değer Tartışmaları

Bir malın değerini belirleyen faktörler nelerdir? Bu soru klasik iktisatçıların ilk ele aldıkları konulardan birisidir. Adam Smith “Milletlerin Zenginliği” adlı eserinde değer konusunu ele alırken şöyle yazmaktadır:

“Değer sözcüğünün iki ayrı anlamı olduğuna dikkat etmek gerekir. Kimi zaman belirli bir nesnenin faydalı oluşunu; bazen de, o nesneye sahip olmanın verdiği, başka mal satın alabilme gücünü anlatır. Birine ‘kullanım değeri’ diğere ‘değişim değeri’ denilebilir. Kullanırken en büyük değeri olan şeylerin, çoğu kez değişim ederken az değeri olur. Bunun aksine, en büyük değişim değeri olanların kullanım değeri ya azdır ya hiçtir. Hiçbir şey sudan faydalı değildir ama onunla hemen hemen hiçbir şey satın alınamaz; onu değiştirmekle, karşılığında, hemen hiçbir şey elde edilemez. Gelgelelim, bir elmasın kullanma bakımından hemen hemen hiç değeri yoktur; lakin değiştirmekle, ona karşılık, çoğu kez pek büyük miktarda başka mallar elde edilebilir” (Smith, 1776/2011: 30).

Smith, yukarıda değinilen saptamasının hemen ardından malların değişim değerini düzenleyen ilkeleri aşamalı bir çizgide analize yönelmiştir. “Birincisi, değişim değerinin gerçek/reel ölçüsünün ne olduğunu ortaya koymak; ikincisi, bu gerçek fiyatı vücuda getiren veya oluşturan parçaların neler olduğunu göstermek ve üçüncüsü, piyasa fiyatının doğal fiyattan sapmasına hangi faktörlerin yol açtığını ortaya çıkarmak” (Smith, 1776/2011: 30).

Smith ilk soruyu şöyle yanıtlamıştır: “Emek bütün malların değişim değerinin gerçek ölçüsüdür.” (Smith, 1776/2011: 31). Ancak, Smith bunu sadece sermaye birikimi ve özel mülkiyetin ortaya çıkmadığı, topluluğun ilk emekleme dönemleri için kullanmayı tercih etmiştir (Barber, 1997: 41). Smith konuyu şöyle açıklamaktadır: “örneğin, avcılardan oluşan bir ulus içerisinde, bir kunduzun öldürülmesi, çok zaman, bir alageyiğin öldürülmesi için gerekli

emeğin iki katına mal oluyorsa, bir kunduz iki alageyikle değiştirilecek ya da iki alageyik değerinde olacaktır. Çoğu zaman iki günlük veya iki saatlik emeğin ürünü olan şeyin, çoğu zaman bir günlük ya da bir saatlik emeğin ürünü olan şeyin iki katı etmesi doğaldır (Smith, 1776/2011: 51).

Bu noktada ilk akla gelen nokta beceri gerektiren zorluk derecesi farklı olan mallarda sadece harcanan emek zamanının temel alınmasının yeterli olup olmayacağıdır. Smith'e göre, "İki ayrı tür iş için harcanan zaman yalnız başına değişim oranını her zaman belirlemez. Aynı zamanda, katlanılan türlü güçlük, gösterilen beceri, derece derece hesaba katılmıdır. Bir saatlik çetin işte, iki saatlik kolay iştekinden; ya da, öğrenmesi on yıla mal olmuş bir zanaatta bir saat uğraşmakta, sıradan ve herkesin görebileceği bir uğraşta bir ay çalışmada olduğundan daha çok emek olabilir. Fakat gerek sıkıntının gerekse hünerin tam bir ölçüsünü bulmak kolay değildir. Gerçekte, başka çeşitten emeğin türlü ürünlerini değiş ederken, çokluk bunların her ikisi de az hesaba katılır. Ama bu öyle herhangi bir hassas bir ölçü ile değil, piyasadaki pazarlıkla, uzun uzadıya tartışma ile, yani kesin olmasa bile ortalaya yaşamda, işlerin yürümesi için yeterli o kabataslak türden eşitliğe göre ayarlanır." (Smith, 1776/2011: 33).

Bir malın değişim değerinin üç kaynağı vardır: Bunlar ücret, toprak rantı ve kârdır. Bu üç unsur malın doğal fiyatını oluşturmaktadır. "Bir malın fiyatı, toprak rantı ile emek ücretlerini ve o malı yetiştirip hazırlayarak pazara iletmek için kullanılan mal mevcudu kârını, doğal kertelerine göre ödemeye yetecek olan ne az ne çok ise bu mal, doğal denilebilecek fiyatına satılmaktadır." (Smith, 1776/2011: 57). Bir başka ifade ile, Smith piyasa fiyatının bu doğal fiyattan sapabileceğine işaret etmiştir. Ancak yazara göre bu sapma kalıcı olamaz. "Doğal fiyat, bütün mal fiyatlarının boyuna çevresinde dönüp dolaştıkları merkezi fiyattır.... Piyasa fiyatlarını bu dinlenme ve süreklilik merkezinde yerleşmekten alıkoyan engeller ne olursa olsun, fiyatlar oraya doğru yönelir." (Smith, 1776/2011: 63).

Klasik okulun ikinci güçlü temsilcisi David Ricardo'nun değer teorisi özü itibarıyla Smith'in yaklaşımına dayanmaktadır. Ricardo malların değerini; ilki, faydalı ve nadir olmasına; ikincisi o malı elde etmek için gerekli emek miktarı olmak üzere iki faktöre dayandırmıştır. Yeniden üretilmesi mümkün olmayan malların değeri arz ve talep tarafından belirlenir. Yeniden üretilen malların değeri/fiyatı ise üretim maliyetine bağlıdır (Özgüven, 1992: 100-101). Smith ve Ricardo'nun bakış açıları arasındaki farkı şu şekilde belirtebiliriz:

"Smith ilkel toplumda değer emeğe, modern toplumda ise üretim maliyetine bağlı olduğunu belirtmiştir. Ricardo ise bütün devirler ve toplumlar için değer emekle belirle-



neceğini savunmuştur. Ricardo'ya göre sermaye de birikmiş bir emektir. Rant ise maliyet unsuruna girmez. Şu halde bir malın fiyatı ona harcanan emek miktarına göre belirlenecek ve değişecektir." (Özgüven, 1992: 101).

Klasik iktisatçıların görüşlerini bir sentez hâline getiren ve önemli özgün katkılarda da bulunan iktisatçı J.S. Mill'dir. Mill'in değer teorisi de iki faktöre dayanmaktadır: malın faydası ve üretim koşulları. Buna göre eğer bir mal faydalı ise o zaman bir değere sahiptir. Mill üretim koşullarını ise üç parçaya ayırmayı tercih etmiştir: yeniden üretimi mümkün olmayan mallar, yeniden üretimi mümkün olan mallar ve yeniden üretimi ancak artan maliyetlere bağlı olan mallar. Mill'e göre, birinci grup malların değeri arz talep kanunlarına bağlı iken ikinci ve üçüncü grup malların değeri maliyetlere bağlıdır (Özgüven, 1992: 115).

Klasik iktisatçıların değer hakkındaki görüşlerini kısaca ifade etmek gerekirse, bir malın değerini üretim maliyeti ya da o malı üretmek için harcanan emek miktarı belirlemektedir. Bir sonraki okul, 1870'lerde ortaya çıkan neoklasik iktisatçılar ise bu görüşü paylaşmamışlardır.

Neoklasik iktisatçılar değeri açıklarken sadece objektif ölçüleri değil, subjektif ölçüleri de kullanmışlardır. Neoklasik iktisatçılardan Stanley Jevons'a göre bir malın değerini belirlemede ona harcanan emek ile ölçmek yeterli değildir. "Bir mala ihtiyaç duyulmuyorsa, ne kadar emek ve para harcanırsa harcansın, o malın değeri olmayacaktır. Gözlüğe ihtiyaç yoksa gözlüğün değeri de olmayacaktır. Bir şeyin değeri, daha çok ona duyulan ihtiyacın şiddetine bağlıdır." (Özgüven, 1992: 191).

Jevons'un mübadele değeri hakkındaki görüşü de dikkate değerdir. "Denizden çıkarılan inci tanesi kadınlar tarafından arandığı ve talep edildiği için değer taşır. Yoksa dalgıçlar denizin dibine indiklerinden ve tehlike atlattıklarından ötürü inci değer kazanmamıştır. Eğer böyle olsaydı denizin dibinden çıkarılan midye kabuğunun da değeri tartışılmazdı. Bu bakımdan, midye kabuğunun değil ama inci tanesinin mübadele değerinden söz edilebilir." (Özgüven, 1992: 191).

Bir ihtiyaç tatmin edildikçe ona karşı duyulan tatmin arzusu ve o malın faydası azalır. Burada marjinal fayda ifade edilmektedir. Bilindiği gibi marjinal fayda kullanılan son birimin faydasıdır.

Adam Smith'in yukarıda değinilmiş olan elmas ve suyun değeri arasındaki çelişki neoklasik iktisatçılar tarafından değer paradoksu olarak adlandırılmış ve marjinal fayda kavramı ile bu paradoksu çözmüşlerdir. Buna göre suyun miktarı bol olduğu için son biriminin fiyatı düşük olacaktır. Elmasın ise miktarı kıt ve az olduğu için son biriminin fiyatı yüksek olacaktır.

Karl Marx'ın değer yaklaşımı Ricardo'nun görüşlerine dayanmakla birlikte önemli farklılıklar da içermektedir. Marx'a göre de bir malın değerini emek belirler. Ve sermaye birikmiş emektir. Ancak Marx'a göre tek bir emekten söz edilemez. Vasıflı emek, vasıfsız emek, zihni emek, sosyal bakımdan zaruri emek gibi çeşitleri bulunmaktadır (Özgüven, 1992: 175). Bu durumda malın değerini ne belirleyecektir? Hangi emek türü belirleyecektir? Marx'a göre "malın değeri sosyal bakımdan zaruri emekle yani normal koşullarda bir malı üretmek için harcanan emek miktarıyla değil, gerekli olan normal emek miktarı ile ölçülür. Marx'a göre değeri belirleyen toplumdaki hâkim üretim şeklidir. Örneğin ayakkabı hem elle hem makine ile üretiliyorsa, malın değerini makine üretimi ile harcanan emek belirleyecektir." (Özgüven, 1992: 177).

### **Faktör Değeri Olarak Emek**

Üretim faktörleri denildiğinde geleneksel olarak emek, toprak ve sermaye anlaşılmaktadır. Üretim faktörlerinin fiyatının nasıl belirleneceği önemli bir konudur. Günümüzde de genel kabul gören görüş neoklasik iktisatçıların yaklaşımıdır. Buna göre her bir üretim faktörü marjinal verimliliği (üretime katkısı) kadar pay alacaktır.

Üretim faktörlerinin fiyatının belirlenmesi bakımından üretim teorisi özel bir öneme sahiptir. Neoklasik iktisatçılardan Marshall'ın üretim teorisine zaman unsurunu eklemesi ile yeni açılımlar söz konusu olabilmektedir. Bu kapsamda Marshall zaman dilimlerini; piyasa dönemi, kısa dönem ve uzun dönem şeklinde ayırmıştır (Savaş, 1998: 599).

Piyasa dönemi pazara getirilen mal miktarını ifade eder. Bu dönemde mal miktarını artırmak mümkün değildir. Kısa dönemde ise üretimi artırmak mümkündür. Ancak bütün üretim faktörleri değil sadece biri (emek) değiştirilebilir. Uzun dönemde ise üretimi artırmak için üretim faktörlerinin tümünü değiştirme imkânı bulunmaktadır.

Emek açısından kritik öneme sahip olan dönem kısa dönemdir. Çünkü genellikle kısa dönemde kolaylıkla değiştirilebilecek üretim faktörü emek olarak kabul edilmektedir. Ancak, dikkate alınması gereken ilk nokta, daha önce belirtildiği üzere, emek denildiğinde çalıştırılan kişi sayısının değil, çalıştırılan saatin baz alındığıdır. Örneğin talep artışı karşısında bir firma işçi sayısını artırmadan fazla mesai ile çalışılan saat miktarını ayarlama imkânına sahiptir. Dikkat edilmesi gereken ikinci nokta optimal faktör bileşim oranıdır. Her üretim için ayrı bir optimal faktör bileşim oranı söz konusudur. Bu kavram üretimi gerçekleştirmek için kullanılan sermayenin emeğe oranını ifade etmektedir. Örneğin şehirler arası otobüs işletmeciliğinde sermaye/emek oranı 1/3'tür. Bir başka ifade ile bir otobüs (sermaye) ve üç

iş gücü (iki şoför ve bir muavin). Eğer taşınan yolcu sayısı artırılmak isteniyorsa bu oranın bozulmaması gerektiği açıktır. Şöyle ki ikinci bir otobüs alınsa bile yeni şoför alınmazsa daha fazla yolcu taşımak mümkün olmaz. Benzer şekilde otobüs sayısı aynı iken daha fazla şoför alınması da üretim artışı sağlamayacaktır.

Optimal faktör bileşim oranının önemini bir tarımsal işletmede veya sanayi kuruluşunda düşündüğümüzde miktarı değiştirilen faktörün üretime katkısının nasıl bir seyir izlediği önem arz etmektedir. Otobüs işletmesinde olduğu gibi bu oranın bozulduğunun farkına varmak kolay olmayacaktır. Örneğin 2000 işçinin çalıştırıldığı bir tesiste üç yeni işçi alındığında faktör bileşim oranının üretimi olumsuz etkileyecek kadar değiştiğini söyleyebilmek kolay değildir. Bu noktadan hareketle Marshall Ricardo'nun "azalan verimler yasası" kavramını daha da geliştirmiştir. Buna göre; miktarı artırılan faktörün (emeğin) üretime katkısı önce hızla artar, daha sonra azalarak artar ve son olarak azalmaya başlar.

Uzun dönemde ise sabit verimler, azalan verimler ve artan verimler söz konusudur. Eğer üretimdeki artış üretim faktörlerindeki artışa eşit ise sabit verimler; üretimdeki artış üretim faktörlerindeki artıştan fazla ise artan verimler; üretimdeki artış üretim faktörlerindeki artıştan az ise azalan verimler geçerli olacaktır.

Marshall artan, azalan ve sabit verimleri etkileyen iki etkenden daha söz etmektedir. Bunlar içsel ekonomiler ve dışsal ekonomilerdir. İçsel ekonomiler işletme büyüklüğünün artması hâlinde üretim maliyetlerinin seyrini açıklar. Eğer işletme büyüklüğü arttığında üretim maliyetleri azalıyor ise pozitif içsel ekonomiler, maliyetler artıyorsa negatif içsel ekonomiler geçerlidir. Dışsal ekonomiler ise işletmenin faaliyette bulunduğu endüstrinin genişlemesinin işletmeye etkilerini ele alır. Buna göre, endüstri büyüdüğünde bu gruptaki bir işletmenin maliyetleri azalıyor ise pozitif dışsal ekonomiler, maliyetler artıyorsa negatif dışsal ekonomiler geçerlidir.

### ***Bölüşüm Tartışmaları ve Gelir Dağılımı***

Bölüşüm sorunu iktisat biliminin en temel sorunlarından biri olup ekonomik sistem tartışmalarının odağında yer almaktadır. Bölüşüm üretimden elde edilen hasılanın üretim faktörleri dolayısıyla faktör sahipleri arasında nasıl paylaşılacağına ilişkin bir konudur. Gelir dağılımı ise bir ülkede belirli dönemler içinde üretilen gelirin fertler, fertlerden oluşan gruplar veya üretim faktörleri arasında bölünmesidir. Gelirin fertler, aileler ve çeşitli tüketici birimleri arasında bölünmesine kişisel gelir dağılımı, üretim faktörleri arasındaki dağılımına ise fonksiyonel gelir dağılımı denir (İ. Karaman, 1997: 154). Gelir dağılımının adaletsiz oldu-

ğu bir ülkede toplumsal huzursuzluğun olması kaçınılmazdır. Bu nedenlerle, devlet tarafından gelir dağılımına müdahale edilmesi “sosyal devlet”in bir gereği olarak görülmektedir (Devlet Planlama Teşkilatı [DPT], 2007: 68). Adil gelir dağılımını gerçekleştirmek, sosyal devlet anlayışını benimsemiş ülkelerin sürekli gündeminde olan önemli bir konudur. Savaşlar, krizler, bölgesel farklılıklar, miras ve beşeri sermaye gibi unsurlar var olduğu sürece ülkeler, gelirin adil dağılımı konusuna eğilmek zorunda kalacaklardır (Işık, 2006: 119).

Gelir dağılımı eşitsizliğinin kalıcı bir şekilde azaltılmasında istihdam politikaları önemli bir yere sahiptir. Çünkü yaratılan gelirden pay alınabilmesi her şeyden önce bir işte çalışır olmakla mümkündür (DPT, 2007: 58).

İşsizlik bütünüyle gelirsiz kalmayla eş anlamlı olduğundan, bu ailelerin zaten çok kısıtlı olan eğitim, sağlık gibi hizmetlerden yararlanma imkânları da büsbütün daralır. Diğer yandan işsizliğin artması üretici/tüketici dengesinin bozularak kişisel gelirin düşmesi ve gelir dağılımının bozulması sonucunu ortaya koymaktadır (Yılmaz, Fidan ve Karataş, 2004: 166). Bu bakımdan, istihdam artırıcı dolayısıyla işsizliği önleyici politikalar gelir eşitsizliğini azaltacaktır (Cural, 2009: 83). Gelir dağılımının düzenlenmesine yönelik politikaların belirlenmesinde birçok faktör etkili olabilmektedir. Bu faktörleri en geniş anlamda ekonomik, politik, sosyal ve kültürel faktörler şeklinde sıralamak mümkündür (DPT, 2001: 69). Ancak eşitsizliği azaltmak için temeldeki esas neden olan ücretler ile sermaye gelirleri arasındaki farkın açılmasını durdurmak gereklidir (Cural, 2009: 73). Bu amaçla devlet, mali ve parasal araçlarla doğrudan veya dolaylı olarak gelir dağılımını düzenlemeli ve yeniden bir bölüşüm sağlamalıdır. Hükümetlerin, siyasal konumlarına göre, liberal veya sosyal devlet tercihleri ön plana çıkmakta, ancak gelir dağılımı noktasındaki tasarruflar her iki tercih içinde değişik düzeylerde de olsa geçerli olabilmektedir. Ancak, sadece bu nedene dayalı olarak anayasal kurullarla gelir dağılımını düzenleme faaliyeti, siyasal tartışmaları da beraberinde getirebilecek, bireyler ve diğer çıkar grupları politik iradeyi etkilemek için bir mücadele içerisine girebileceklerdir (Uzun ve Tok, 2009: 242).

Piyasa ekonomisinde, gelir dağılımı iktisat politikasının en önemli amaçlarından biridir. Bütün iktisat teorileri gelir dağılımı ile ilgilenmiştir. Genelde iktisat teorisinde gelir dağılımı, birincil gelir dağılımı çerçevesinde ele alınmıştır. Birincil gelir dağılımı fonksiyonel gelir dağılımı olarak ifade edilirken, ikincil gelir dağılımı bireysel gelir dağılımı olarak ifade edilmektedir (Bilen ve Es, 1998: 376). Fakat özellikle II. Dünya Savaşı'ndan sonra kamunun, ekonomide artan görevleri arasında gelir dağılımını düzeltmek önemli bir amacı hâline gelmiştir. Devletin geliri yeniden dağıtıcı görevi, ikincil gelir dağılımını ortaya çıkarmıştır.

Genel olarak gelir dağılımı ile ilgili kuramlar fonksiyonel ve kişisel gelir dağılımı olmak üzere iki başlıkta incelenmektedir. Fonksiyonel dağılım üretim faktörlerinin gelirden aldıkları

payları; yani toprak, iş gücü ve sermaye arasındaki bölüşümü göstermektedir. Fonksiyonel gelir dağılımı teorileri, toplumda sadece üç grubun (sınıfın) homojen olduğu kabullenmesi ile, toprak sahipleri, işçiler ve sermayedarlar arasındaki dağılım üzerine kurulmuştur. Kişisel gelir dağılımı teorilerinde ise gelir kaynaklarının hane halkları arasındaki bölüşümü incelenmektedir (Gallo, 2002: 13'ten aktaran Kurtipek, 2011: 16).

Fonksiyonel gelir dağılımı, millî gelirin üretim faktörleri fiyatları cinsinden bölüşümünü ifade eder. Böylece, üretim faktörleri sahiplerinin üretime katılmaları karşılığında elde etmiş oldukları gelirler belirlenmiş olur. Başka bir boyutuyla fonksiyonel gelir dağılımı ülke içinde yaratılan gelirin ücret ve ücret dışı gelirler arasında nasıl pay edildiğini gösterir (Doğan ve Tek, 2007: 97).

Klasik dönemdeki iktisat kuramları sadece fonksiyonel dağılıma odaklanmıştır. A. Smith zenginliğin kaynağı üzerine çalışmış, tartışmalarında üretimin ücret, kira ve kâr arasında bölüşümüne yer vermiş, ancak bölüşümü belirleyen etmenlerle ilgili bir teori geliştirmemiştir (Kurtipek, 2011: 16).

Gelir dağılımı ile ilgili teori geliştiren ilk kişi D. Ricardo'dur (Bigsten, 1983: 4). Ricardo'ya göre, ekonomi bilimi milletlerin zenginliğinin kaynağı ile değil, üretim sonucu yaratılan ürünün üretime katılan üretim faktörleri arasında bölüşümünü benimseyen yasaların ortaya çıkarılması ile ilgilenmelidir. Bölüşüm sorunu, Ricardo'nun ekonomik araştırmalarının odak noktasında bulunmaktadır. Emek, sermaye, makine ve toprağın kullanımı ile yaratılan gelir, üç sınıf (işçiler, kapitalistler ve toprak sahipleri) arasında bölüşülür. Ricardo ekonomi politiğin konusunun yaratılan değerlerin bu üç sınıf arasında, kâr, ücret ve rant şeklinde bölüşümü yasalarının saptanması olduğunu söylerken, gerçekte bölüşüm olgusunu kapitalizmin dinamiğinin belirleyici unsuru olarak ortaya atmaktadır (Öztürk, 2010: 63). Ricardo'nun Malthus'a yazdığı 1820 tarihli mektubunda şu cümleler yer almaktadır: "Size göre iktisat bilimine, üretime katılan sınıflar arasında toplam ürünün dağılımını belirleyen kanunları inceleyen bir bilim demek, daha doğrudur. Gün geçtikçe, birinci tanımın boş ve aldatıcı olduğuna, ikincinin ise bilimin gerçek amacını belirttiğine daha çok inanmaktayım." (Alkin, 1981: 193). Ricardo'nun çözümlemesi üç varsayıma dayanmaktadır. Bunlar; azalan verimler kanununun ve Malthus'un nüfus kuramının geçerli olması ile sermaye birikiminin kârların bir fonksiyonu olmasıdır. Ricardo'ya göre gelir dağılımı sermaye birikimi ile bölüşümün karşılıklı ilişkileri üzerine kurulmuş olup kâr, sermaye birikiminin kaynağıdır ve sermaye birikimi de bölüşümü, yani kârı belirlemektedir (Kurtipek, 2011: 17). Ricardo'nun ücret kuramı, rant ve fiyat kuramı ile uyum hâindedir. Ücret, esas olarak çalışanların kendilerini devam ettirmelerinin maliyeti olarak görülür. Tıpkı fiyat kuramında

olduğu gibi, ücretin de bir piyasa değeri, bir de doğal değeri vardır. Piyasa değeri geçici bir süre için doğal değer altında ya da üstünde olabilir. Ücrette aynı kurala tabiidir. Piyasada arz ve talep, diğer malların fiyatında nasıl doğal fiyat etrafında bir hareket meydana getiriyorsa aynı durum ücret için de söz konusudur (Öztürk, 2010: 63).

Ricardo rant ve kâr arasındaki çatışmaya odaklanırken Marx ise çatışmanın ücret ve kâr arasında olduğunu savunmaktadır. Marx sınıf tartışmasının işçiler ve sermayedarlar arasında olduğunu temel alması dolayısıyla sadece gelir olarak kâr ve ücreti dikkate almıştır. Marx'a göre kira ve faiz de sadece bir sınıfın, sermayedarların geliri olarak kabul edilmektedir (Asimakopulos, 1988: 51'den aktaran Kurtipek, 2011: 17).

Klasik ekonomi politiğin analitik yöntemini ve sonuçlarını eleştiren Marx, bölüşüm ilişkilerini belirleyen temel etmenin üretim ilişkileri olduğunu belirtmektedir. Klasik iktisatçılar toplumu toprak sahipleri, işçiler ve kapitalistler olmak üzere üçlü bir ayrıma tabi tutarken Marx toplumu işçiler ve kapitalistler olarak ikiye ayırmaktadır. Toprak sahiplerinin çözümlenmeden düşmesi, kapitalizmin gelişmesi ile birlikte bu sınıfın görece ağırlığını kaybetmesinin bir sonucudur. Kapitalizm ile birlikte üretim araçlarının sermaye, iş gücünün de bir mal hâline gelmesine paralel olarak, temel bölüşüm kategorileri ücret ve kâr olmuştur. Bu durumun doğal bir sonucu olarak, klasik kuramdaki üç sınıf arasındaki çelişki, Marx'ta kapitalistler ve işçiler olarak iki sınıf arasındaki temel çelişkiye indirgenmiştir. Bölüşüm sorununu sınıfsal açıdan ele alan Marx'ın hareket noktası artık değer oranıdır. Bu oran iki sınıfın karşılıklı gelir paylarını belirlemektedir. Marx bölüşümü açıklarken, değerden hareketle artık değere, artık değere dayanarak kâra ulaşmakta ve genel bir kâr oranının nasıl meydana geldiğini gösterdikten sonra değerlerle fiyatlar arasındaki ilişkinin nasıl kurulduğunu açıklamaktadır (Öztürk, 2010: 71).

Klasik ekoldeki emek değer kuramı, yerini neoklasiklerde fayda değer kuramına bırakmıştır. Neoklasik gelir dağılımı teorisine göre toplumsal denge, bireysel dengelerin sonucunda oluşmaktadır. Burada temel belirleyici unsur da eş marjinallik ilkesidir. Tüketiciler fayda maksimizasyonu, üreticiler de kâr maksimizasyonunu hedeflemektedir. Bu yaklaşımda üç temel ilke söz konusudur: Birincisi, mal ve hizmetlerin tam bölünebilirliği; ikincisi, tam ikame edebilirlik ve üçüncüsü de ölçüğün azalan getirisidir (Kurtipek, 2011: 19).

Neoklasik iktisat hangi rekabet piyasası koşullarında bulunursa bulunsun, her firmanın nihai amacını kâr maksimizasyonu olarak kabul etmekte ve bunu gerçekleştirmek için firmaların üretimlerini marjinal maliyetlerin, marjinal hasılatlarına eşit olduğu düzeye kadar artıracaklarını ve satış fiyatlarının da belirtilen üretim miktarına göre belirleneceğini varsaymaktadır (Atik, 2009: 6).

Bölüşüm ve gelir dağılımı aynı zamanda adalet kavramı ile ilişkilidir. Adalet kavramı, oldukça zengin bir tarihsel gelişim sürecine sahiptir. Fakat hukuk felsefesi bağlamında bu kavramın politik açıdan önem kazanması Marx ve takipçileri tarafından geliştirilen devrimci toplum felsefesi sayesinde olmuştur. Meşhur “Komünist Manifestosu”nda artık adalet kavramının felsefesinden bahsedilmemekte; daha çok onun sosyal boyutuna vurgu yapılmaktaydı. Eski burjuva toplumu ve sınıfları yerlerini, bireyin özgür gelişimini bütün toplumun özgür gelişiminin şartı olarak gören yeni bir sosyal birlik anlayışına bırakmaktaydı (Topakkaya, 2006: 2).

Sosyal adalet kavramının belli başlı iki farklı tanımından bahsetmek mümkündür. Pozitif hukuk açısından sosyal adalet kavramı, demokratik bir ülkenin olmazsa olmaz bir kuralı olan kanunlar karşısında herkesin eşitliği (hem bağlayıcılık hem de fırsat eşitliği anlamında) ilkesidir. Sosyolojik açıdan bu kavram, üretim sürecinde ve üretim sonrasında paylaşımın mümkün olduğu kadar topluma yayılması ve toplum sağlığı açısından sosyal tabakalar arasında aşırı farklılaşmanın önüne geçmek için gerekli önlemlerin alınması olarak değerlendirilebilir (Topakkaya, 2006: 97).

Literatürdeki adalet teorileri genellikle üç ana grupta toplanmaktadır. İlki, klasik liberalizmin adalet teorisidir. Buna sadece adalet veya piyasa adaleti gibi adlar da verilmektedir. İkincisi, yine liberal gelenek içerisinde yer alan, ancak bazı yönleriyle klasik liberalizmden epeyce ayrı düşen ve refah devletini savunan adalet teorileridir. Bu teorilere verilen bir diğer isim, piyasa mekanizmasının sağladığının dışında, kısmi bir yeniden dağıtım amaçlamalarından ötürü, dağıtımcı adalettir. Üçüncü grupta ise radikal adalet teorileri yer almaktadır (Yayla, 1993: 58-59’dan aktaran Alp ve Karakaş, 2008: 10).

Aynı gruplandırma pozitif ve negatif adalet başlıkları altında da yapabilmektedir. Negatif adalet teorisi, klasik liberalizmde John Locke, David Hume ile başlayan, Adam Smith ile gelişen ve günümüzde en etkin biçimde Hayek ve Nozick tarafından ifade edilmiş olan görüştür. Alternatifi pozitif adalet ise Thomas Hill Green ve John Rawls tarafından savunulmaktadır (Alp ve Karakaş, 2008: 10).

Sosyal adalet kavramı bağlamında paylaşım problemi gerek politik hayatta gerekse politik felsefede üzerinde sıkça durulan bir konu hâline gelmiştir. Bu anlamda konunun teorik tartışması J. Rawls’ın 1971’de yazmış olduğu “A Theory of Justice” adlı kitapla atılmıştır. Onun her türlü sosyal üretimin paylaşılması için öngördüğü, birlikçi adalet ilkesi yerini yavaş yavaş farklılaşmış ve somutlaşmış adil paylaşım teorisine bırakmış durumdadır (Topakkaya, 2009: 5).

Hayek'in adalet anlayışı da değinilen klasik liberal "kural adaleti"dir. Ona göre bireysel eylemlere uygulanabilecek bir terim olan adalet somut sonuçlar ile değil, eylemlere rehberlik eden kurallarla bağlantılıdır. Bir eylemin adil mi gayriadil mi olduğu, o eylemin eylemde yer alan taraflara sağladığı somut sonuçlarla değil, eylemin belirli kurallara uyarak yapılıp yapılmadığına bakılarak belirlenir. Hayek'in bu kurallara verdiği ad, "adil davranış" kurallarıdır. Adil davranış kuralları soyut ve geneldir, özel kişilere karşı başından olumlu ya da olumsuz bir tavır yoktur. Adil davranış kuralları, Hume'den bugüne varan çizgisiyle; bireysel mülkiyete saygı, mülkiyetin rıza ile transferi, sözleşmelere uyulması, hile ve zora başvurulmaması gibi negatif kurallardır. Bu kurallara riayet eden eylemler, kim için nasıl sonuç vermiş olursa olsun, adildirler (Erdoğan, 1993: 273-274).

Adalet türleri düzeltici adalet ve dağıtıcı adalet olarak tasnif edilebilir. Düzeltici adalet düşüncesi, hukuksal ilişkilerde kişilerin bireysel ve subjektif durumlarını dikkate almadan herkesi eşit kabul eder. Dolayısıyla düzeltici ya da denkleştirici adalet kavramı yasa önünde eşitlik ilkesiyle yakın ilişkilidir. Kısacası düzeltici adalet bir hukuksal işlem adaletidir (Aktaş, 2001: 187). Dağıtıcı adalet fikrinin özünde eşitlik ilkesi yatar. Bu nedenle bir toplumda dağıtıcı adalet anlayışı çerçevesinde bireylerin kapasiteleri göz önünde bulundurularak, bireylerin bu kapasite oranında toplumsal statü ve rol üstlenmeleri gerekliliği vurgulanmakta ve eşitlik temelindeki adalet gerçekleştirilmeye çalışılmaktadır. Dağıtıcı adalet anlayışı esasında ekonomik bir açılımın ifadesi olmaktadır. Piyasa ekonomisi aracılığıyla sağlanan gelir ve bu gelirin bölüşümü rasyonel ve yeterli bulunmamakta ve gelirin yeniden dağıtımı gereksinimi ortaya çıkmaktadır. Bu gereksinim bireysel hak edişlerden, kişisel ihtiyaçlardan ve bireylerin sahip oldukları yetenek, kabiliyet ve donanımdan kaynaklanmaktadır (S. Kurt, 2006: 206).

Hükümetin birtakım liyakat ölçüleri veya sosyal adalet temeline göre gelirin yeniden dağıtımını bizzat üstlenmesi ya da amaç edinmesi, onun çeşitli birey ve gruplardan gelen ve birbirine rakip birçok taleple yüz yüze gelmesine neden olacaktır. Herkes gayret ve çalışmalarının diğerlerinden daha değerli olduğunu ve kendilerine ilişkin payın artırılması gerektiğini iddia edecektir. Kimin ne alması gerektiği hususunda karar vermeye yardım edecek üzerinde mutabık kalınmış kararlar olmadığı için, hükümetin kararları takdiri ve önceden tahmin edilemez mahiyette olmaya zorunlu olacaktır. Ayrıca gelir dağıtımının başlangıç amaçları da açık olmadığı için, hükümet belki belli grupların taleplerini karşılayan, ama piyasa sisteminin işlemesine engel olan muğlak kurallar icat edecektir (Alp ve Karakaş, 2008: 16).



İktisat tarihi, üretim ve paylaşım süreçlerinin tarihi olarak tanımlanabilir. Bu bağlamda, üretimin nasıl yapıldığı, kimlerin üretim sürecine katıldığı ve sonucunda oluşan gelirin nasıl paylaşıldığı önemlidir. Kapitalist sistem, önceki dönemlerden farklı olarak sınıfsal bir yapı ortaya koymuş, toplumsal yapı içinde işçi sınıfı öncekilerle kıyaslanamayacak derecede büyümüş, yalnızca bölüşüm sorunu bakımından değil, toplumsal açıdan da farklı bir yapı ortaya koymuştur. İşçi sınıfının sosyal yapı içindeki öneminin görece artması, devletin de sürece dahil olmasını kaçınılmaz kılmış, üretim-bölüşüm sürecinde değişim mekanizmalarıyla dağıtımsal roller üstlenmiştir. Bu süreçte belirtildiği üzere, gelir dağılımında adalet kavramı iktisatçıların ilgilendiği başlıca konulardan biri olmuştur. Temel amaç, çalışanların hem üretime katkıları hem de toplum içindeki konumları bakımından sosyal adalete uygun bir gelir elde etmeleridir. Zira, çalışan kesim, oluşturduğu sosyal taban bakımından yalnızca üretime katılan bir unsur değil, toplumun bütünü üzerinde önemli etkiye sahiptir. Dolayısıyla, çalışan kesimin payı, klasik paradigmada olduğu gibi sadece üretime katkısı kadar değil, çalışanın insan onuruna yaraşır bir düzeyi sağlayacak bir geliri temin etmelidir. Üretim, toplum ve insan bağlamında çalışanların gelirleri yani ücreti piyasa koşullarındaki arz-talep dengelerinin ötesinde, çalışana ise “insan” olarak ele alan bir yaklaşımla değerlendirilmelidir.

Çalışmanın sonraki safhalarında böyle bir ücretin neleri içermesi gerektiği ve belirlenme mekanizmalarının neler olabileceği üzerinde durulacaktır. Bu nedenle, ücretin nasıl oluştuğu konusu açıklığa kavuşturularak “insani ücret”in kavramsal arka planı ortaya konulmalıdır. Bir sonraki bölümde öncelikle iktisadi düşüncede mikro ve makro temelli yaklaşımlar ele alınmaktadır. Ardından, hâkim görüşler ve alternatif görüşler incelenmektedir.



# İktisadi Düşüncede Ücret

Hayatın devamlılığı iktisadi bir organizasyona ihtiyaç duyar. Üretim ve tüketim iktisadi hayatın merkezine oturtulduğunda ister istemez refahın sonsuz, daha doğru bir ifade ile, tanımsız olarak atırılması gündeme gelmektedir. Kapitalizmin farklı versiyonlarının da sadece üretimle değil tüketimle de doğrudan ilgilenmesi üretim kadar refahı da ekonomik hayatın merkezine almaktadır. Sonu gelmeyen refah arayışı da kapitalizmde farklı sosyal kesimlerin kazanç mücadelesine sahne olmaktadır.

Ücret, hâkim iktisadi düşüncede yani neoklasik iktisatta dar anlamda faktör geliri olarak tanımlanır. İnsan ya da kavramsal olarak emek/iş gücü/işgören/işçi tıpkı toprak veya sermaye gibi bir üretim girdisidir. Bu girdinin geliri olan ücret girdinin üretime yaptığı katkı ile eş tutulur. Teorik olarak emek ne kadar değer üretirse o kadar gelir elde eder. Üstelik bir faktörün bol bulunur olması o faktörün değerini dolayısıyla getirisini düşürür. Emeğin bol olduğu ülkelerde ya da ekonomilerde emek ucuzdur, doğal olarak ücretler düşüktür. İktisatta temel konulardan biri olan eş ürün eğrileri emek-sermaye arasındaki ikamenin rahatlıkla olabileceği öğretisini yaygınlaştırır. Yani sermaye maliyetli olduğu durumda emek ucuzsa üretimi iş gücüne dayanarak gerçekleştirebilirsiniz. Bu anlayış sadece ülke içindeki üretimi değil, uluslararası ticaretin de ana mantığını oluşturur.

Ücret üretimde kullanılan sermaye, doğal kaynak ve girişimcinin gelirleri gibi gelirlere bir tanesidir. Üretimin gerçekleşmesi için bazı faktörlerin bir araya gelmesi zorunludur. Standart iktisat öğretisi temelde üretim faktörlerini üçe ayırır: Emek, sermaye ve doğal kaynaklar. Bunlara ek olarak bu faktörleri bir araya getiren girişimci de bir üretim faktörü olarak değerlendirilebilir (Dinler, 2009: 138 vd.). Emek, üretimde kullanılan zihinsel ve fiziksel insan gücünü ifade eder. Bu bağlamda nitelikli ve niteliksiz emek olarak ikiye ayrılabilir.

İktisadi analizde kullanılan emek miktarı kaç kişi çalıştırıldığı ile değil, çalışma saati ile ölçülür. Emeğin üretime yaptığı katkıdan dolayı elde ettiği gelire ücret denir (Dinler, 2009: 269).

Emeğin istihdamı sadece ekonomik değil, sosyal açıdan da merkezi bir öneme sahiptir. Bu nedenle geliştirilen istihdam teorileri, politika türetilmesine temel oluşturduğundan istihdamın analizi kaçınılmazdır. Klasik okulun düşünce sisteminde istihdam sorununu liberal piyasaya bıraktığı için bu sorun piyasa mekanizması tarafından kendiliğinden çözülmektedir. Dolayısıyla istihdamı attırmak için politika üretmeye gerek yoktur, zaten ekonomi her zaman tam istihdamı otomatik olarak verecektir. Ancak hem emek piyasası sendikalar nedeniyle rekabetçi bir yapı arz etmeyebilir, hem de efektif talep emek piyasasındaki tam istihdamı sağlamak için yetersiz olabilir. O hâlde tam istihdamın sağlanmasına yönelik ekonomi politikasının uygulanması zorunlu olabilir. İşte Keynesyen iktisat bu noktada klasik iktisattan farklı olarak tam istihdam politikası üretmiştir. Bu bölümün ilerleyen kısımlarında bu bağlamda her iki okulun istihdam teorileri incelenmektedir.

Belirli bir yılda ya da dönemde ekonomide gerçekleşenlerin en somut göstergesi milli gelirdir. Bundan dolayı milli gelirden alt düzeylere doğru inildiğinde emek ve emeğin üretimden aldığı pay yani ücrete ulaşılabilir. Aşağıdaki kısımda, daha sonraki konuların anlaşılmasını kolaylaştırmak amacıyla bu ilişkiler kısaca ele alınmaktadır.

Bir ekonomide emek, sermaye ve doğal kaynaklar olmak üzere üç üretim faktörü bulunmaktadır. Bu üretim faktörlerinin oluşturduğu hasılaya milli gelir denilmektedir. Üretim faktörlerinin gerek sahibi tarafından, gerekse başkası tarafından kullanılmasına faktör kullanımı denir. İktisat literatüründe istihdam denilince temelde tüm üretim faktörlerinin kullanımı anlaşılmalıdır. Çünkü bir ekonominin "toplam istihdam düzeyi" denilince tüm üretim faktörlerinin üretimiyle oluşan hasıla anlaşılır. Oysa dar anlamda istihdam denilince sadece emek faktörünün istihdamı anlaşılmalıdır. Bu çalışmada son değinilen anlam açısından emeğin istihdamının analizi yapılacaktır.

İstihdamın kelime anlamı, bir kişinin hizmetini alma, kullanma veya bir üretim işleminde çalıştırmadır. İktisatta ise bir toplumda fertlerin gelir temini amacıyla arzulu olarak çalıştırılmalarına "istihdam" denilmektedir.

Bir iktisadi düzenin iyi işleyip işlemediği, diğer göstergelerin yanı sıra cari ücret karşılığı çalışmak isteyen herkese iş bulunup bulunmamasıyla da ölçülmektedir. Çünkü iktisadi düzenin amacı, her ferdin emeğini alıp kullanacak veya her türlü emeği gerekli kılacak bir talep hacmi oluşturmaktır. Herkese iş temin edememek bir iktisadi düzenin en büyük kusurudur. İşsizlerin içine düştükleri sefalet ve bunun getirdiği sosyal problemler yanında,

İktisadi düzen kaynaklarının tam kullanımını temin edemediği için millî geliri ve toplam refahı maksimize edemiyor, demektir. İşsizlik sigortaları gibi yollarla sosyal rahatsızlıklar giderilse bile, millî gelirin düşük kalmasına neden olan eksik istihdam, bir ekonomi için çözülmesi gerekli temel iktisadi hedefdir.

Ücret bu nedenle salt işçinin ve özel sektörün kendi içindeki problemi olarak algılanamaz, algılanmamalıdır. Bir yandan işçi sosyal yönüyle insandır, toplumu oluşturan temel birimdir. Toplumun temel yapı taşının gelir elde etmesi ve bu gelirin insan onuruna yakışır düzeyde olması beklenir. Dolayısıyla istihdam ve insani düzeyde ücret kazanmak bireysel bir problemdir, denilemez. Diğer yandan istihdam ve ücret ekonominin üretim kapasitesinin ve niteliğinin gelişmesi ile ilişkilidir. Ürünlerin niteliği ve niceliğini belirlemede iş gücü kritik rol oynar. İstihdam edilebileceklerin tamamı veya büyük bir bölümünün istihdam edilmesi ve bunun sonucunda ortaya çıkan ürünlerin ülke ve dünya piyasasında rekabet edebilir olması gerekir. Bu anlamda ücret rekabet gücünün belirleyicisidir. Ücret düzeyinin ülke ekonomisinin ya da firmanın ürünlerinin piyasada kabul görmesi alıcıya cazip gelmesi ile ilişkilidir. Bu husus piyasanın rekabet türü ile de alakalıdır. Tekel ile tam rekabet arasındaki piyasa türleri ücretlerin hangi düzeyde olacağı hususunda kısmi bir inisiyatif firmaya verebilir.

Ancak tüm bu bakış açıları hâkim iktisat öğretisinin bize çizdiği yoldur. Daha zengin olmak refahla, refah ise daha çok tüketmekle özdeş tutulur. Ücret konusunu değerlendirirken başka değer sistemlerine dayanmak veya mevcut kapitalist değerleri sorgulama girişimleri hayalcilikle suçlanır. Buna rağmen bu anlayışa karşı farklı söylem ve pratiklerin geliştirildiği görülmektedir.

Aşağıda iktisat ekollerinin görüşleri aracılığıyla öncelikle hâkim iktisat öğretisinin görüşleri ele alınmaktadır. Bu kapsamda tek tek piyasa bazlı analize odaklanan mikro bakış açısı ve ekonomiyi bir bütün olarak inceleyen makro bakış açısı eksenini incelenmektedir. Ardından bu yaklaşımlara karşı geliştirilen alternatiflere yer verilmektedir.

## Ücretle ilgili Teorik Yaklaşımlar

### *Klasik İktisat Öncesi Dönemde Ücret ve Çalışma*

Klasik iktisat öncesi dönemde merkantilizm ve fizyokratlar olmak üzere iki iktisadi düşünce okulu bulunmaktadır. Merkantilizm 1500-1800 yılları arasında güçlü bir şekilde geçerli olan düşüncedir. Ancak zaman zaman günümüzde bile merkantilist düşünceler dile getirilmektedir. Fizyokratlar ise 1760-1780 yılları arasında Fransa'da geçerli olmuştur.

Merkantilizm 300 yıl gibi uzun bir dönemi kapsamaktadır. Farklı ülkelerde uygulama ve düşünce farklılıkları olduğu için; İspanyol merkantilizmi, İngiliz merkantilizmi, Alman merkantilizmi, İtalyan merkantilizmi gibi ayrımlara gidilmiştir. Merkantilistlerin önemli temsilcileri arasında J. Bodin, J. B. Colbert, Sir W. Petty, J. Locke, R. Cantillon, D. Hume sayılabilir.

Merkantilistlere göre bir ülkenin zenginliği altın ve gümüş gibi değerli maden stokuna bağlıdır. Bu madenleri elde etmenin, savaş, sömürgecilik ve dış ticaret gibi yolları bulunmaktadır. Dış ticaret ile değerli maden stokunu artırmanın yolu ihracatı artırıp, ithalatı azaltmaktan geçmektedir. Bu nedenle içeride üretilen malların ithaline sınırlamalar getirilmesini önermişlerdir. Devletin güçlü bir orduya sahip olması ve dış ticareti desteklemesi gerektiğine vurgu yapmışlardır.

Merkantilistler için kalabalık bir nüfus büyük önem taşımaktadır. Böylece hem ordu için daha çok asker sağlanabilecek hem de çalışacak kişi sayısını artırmak mümkün olabilecektir. O dönemlerde üretim büyük oranda emeğe dayalıydı. Bundan dolayı ihracat fazlası sağlanması için üretim artışının düşük ücretlerle gerçekleştirilmesi bir zorunluluktur. Ayrıca “fakirlere yardım kanunlarını” desteklemişlerdir. İşçilere ödenen ücretle hayatta kalmaları ve geçinmeleri için gerekli olan ücret arasındaki farkın kamu tarafından kapatılmasını savunmuşlardır (Kazgan, 1993: 37).

Sömürgelerin rolüne ilişkin Sir J. Child’ın görüşleri dikkat çekicidir: “Sömürge sadece ana ülke ile ticaret yapmaya zorlanırsa, ana ülkede istihdamı ve üretimi artırmak, dış ticaret fazlası elde etmek mümkündür. Örneğin bir İngiliz, Batı Hint adalarına gidip, oradaki plantasyonda on yerliyi çalıştırırsa, İngiltere’de tek başına elde edebileceğinden daha büyük bir ürün elde eder. Bu on yerli ve bir İngiliz’in yani 11 kişinin ana ülkeden talep edeceği mallar sayesinde İngiltere’de dört işçi daha istihdam edilebilir.” (Kazgan, 1993: 37).

Merkantilist yazarlardan W. Petty emek-değer teorisinin öncüsüdür. Yazara göre “emek servetin babası, toprak anasıdır”. Üretilirken aynı miktarda emek kullanılan iki mal birbirine eşittir (Bocutoğlu, 2012: 27). Petty, ücretin asgari geçim düzeyinin üzerinde olması gerektiğine vurgu yapmıştır. Asgari geçim ücretini, “işçilere yaşamak ve nesillerini devam ettirmek imkanı veren ücret seviyesi” olarak tanımlamıştır. Dolayısıyla ücret bu düzeyin altına düşürse yaşamaları ve nesillerini devam ettirmeleri söz konusu olmayacaktır. Diğer taraftan düşünür, fazla ücret verilmesine de karşıdır. Gerekçe olarak da fazla ücret alan işçilerin az çalışacaklarını göstermektedir (L. S. Brue, 1994: 34’ten aktaran Ersoy, 2008: 198).

Fizyokratlar ise doğal düzen anlayışına sahiptir. Bu okulun önemli temsilcileri V. R. Mirebeau, P. S. D. de Nemours, a. R. J. Turgot ve F. Quesnay’dır. Tanrısal bir düzenin ışığı altında eko-

nomi faaliyetlerinin sürdürülmesini önermişlerdir. Liberal iktisadi düşüncede en popüler cümleyi keşfetmişlerdir: Bırakınız yapsınlar (*laisser-faire*), bırakınız geçsinler (*laisser passer*).

Fizyokratlar merkantilizme bir tepki olarak ortaya çıkmıştır denilebilir. Merkantilistler zenginliğin kaynağı olarak ticarete büyük önem vermişlerdir. Fizyokratlar ise zenginliğin kaynağının üretim olduğuna vurgu yapmışlardır. Sanayi, ticaret ve tarımdan tek üretken olan tarımdır. Diğerleri ise önemli olmakla birlikte kısır alanlar olarak değerlendirilmiştir. Bunun bir sonucu olarak tek vergi kavramını ortaya atmışlardır. Sadece tarımdan vergi alınmasını, ödeme gücünün üretken olduğu için yalnızca bu sektörde bulunduğunu belirtmişlerdir. Üretkenliği fiziki açıdan ele almışlardır. Değer açısından üretkenlik kavramını geliştirmişlerdir. Bu nedenle, "Fizyokratik düşünce sisteminde ücretli işçinin üretkenliği üzerinde durulmamaktadır. Buna göre işçinin geçimini sağlayacak bir pay olarak, tarım ve sanayi kesiminde bulunan işverenlerce avans şeklinde ödenen hasıla bir tür ücrettir. Onlara göre işçinin ücret düzeyi, işçiler arasındaki rekabetin etkisiyle işçilerin üretim katkılarının değeri dolayında oluşacaktır." (Ersoy, 2008: 265).

### ***Klasiklere Göre Ücret ve Çalışma***

Klasik iktisat Adam Smith'in *Milletlerin Zenginliği* adlı eserini yayımladığı 1776'dan 1870'lere kadar uzanan dönemdeki iktisadi düşüncüyü ifade eder. Diğer önemli temsilcileri D. Ricardo, T. Malthus, J. B. Say, J. S. Mill'dir.

Klasik iktisatçılar doğal düzen anlayışına sahip olup Newton fiziğinden esinlenmişlerdir. Kainatta bulunan doğal düzenin toplumsal ve ekonomik hayatta da geçerli olduğunu düşünmüşlerdir. Ve buna uygun olarak doğal sistemin ekonomideki işleyiş yasalarını bulmaya gayret göstermişlerdir. Doğal işleyişe dışarıdan yapılan her müdahale ekonominin işleyişini bozacaktır. Bu anlamda devleti bir gece bekçisi olarak algılamış, güvenlik ve eğitim dışında aktif bir rol biçmemişlerdir.

Klasik iktisadın önem verdiği konuların başında bir malın değeri gelmektedir. Buna getirdikleri açıklama "emek değer teorisi" olarak bilinmektedir. Aşağıdaki kısımlarda bu konu daha detaylı ele alınacağı için burada kısaca değinilmektedir. Buna göre bir malın değeri o malı üretmek için harcanan emek miktarına bağlıdır. Bu tamamen objektif bir kriterdir. Ancak böyle bir yaklaşım başka bir sorun ortaya çıkarmıştır. Klasiklere göre toprak, kapitalist ve emek olmak üzere üç üretim faktörü bulunmaktadır. Eğer malın değerini emek belirliyorsa neden diğer üretim faktörleri üretimden pay almaktadır? Bu sorunun yanıtı Senior adlı iktisatçı tarafından imsak teorisi ile verilmiştir. Buna göre kâr bugünkü tüketim-

den vazgeçmenin bedeli olarak görülmektedir. Girişimci, bugünkü tüketimden vazgeçip tasarruf ve yatırım yapmasının ödülü olarak kâr payı almaktadır (Atamtürk, 2002: 13).

Klasik iktisatçıların emeğin ücretine ilişkin yaklaşımı en az geçim seviyesi temel alınarak oluşturulmuştur. En az geçim ücreti gıda ve barınma giderlerini içermektedir. Bu düşünceye göre, ücretlerin uzun dönemde bu düzeyin üzerine çıkması ve orada kalmasını mümkün görmemişlerdir. Daha yüksek belirlenecek ücretler işçilerin daha fazla çocuk yapmasına neden olarak nüfus artışına yol açacak ve ücretlerin en az geçim düzeyine inmesini sağlayacaktır.

Klasiklerin getirdiği bir başka ücret yaklaşımı ise “ücret fonu” teorisidir. Buna göre, işverenler ücretler için belirli bir fon oluşturmakta ve dönem içinde bu fondan ücret ödemelerini yapmaktadırlar. Ücretlerin yükselmesi, ya ücret fonunun artırılmasına ya da çalıştırılan işçi sayısının azalmasına bağlı olmaktadır. Bu yaklaşımın detayları aşağıdaki kısımda ele alınmaktadır.

### ***Marx’a Göre Ücret ve Çalışma***

Ücret ve iş gücü ile ilgili çalışmalar bu alanı derinden etkileyen Karl Marx’ın düşünceleri ile şekillenmiştir. Marx kapitalizmin Batı dünyasına yol açtığı derin toplumsal yaralara tepki olarak çıkmış olsa da modern düşünce içerisinde yoğrulmuş ve şekillenmiştir. Modernist yapısı bu anlamda Marx’ın düşüncelerine de bazı açmazlar yüklemiştir. Ancak aşırı kapitalizme tepki göstermesi açısından onun düşünce sistemi yadsınamaz bir öneme sahiptir.

Marx’ın tarihsel materyalizm kuramı toplumun her zaman temel olarak emek-üretim ilişkileri ile buna bağlı olarak ekonomi sisteminin dinamiği olduğuna inandığı maddi koşullara göre belirlendiğini öne sürer. Marx ve Engels’e göre, Batı toplumlarının gelişmesi ve geleceği birbirini takip eden beş dönemde şekillenmiştir: Bilindiği gibi bu dönemler; ilkel toplum-kölelik-feodalizm-kapitalizm-komünizm. Dolayısıyla modernist bakış açısı ile sadece materyalist değil lineer yani doğrusal bir tarih anlayışına sahiptir. Her toplum bu aşamaları sırasıyla geçecektir.

Ticari kapitalizm, sömürgecilik ve buna bağlı zenginleşme ve ürün çeşidinin artması ile gelişmiş, bunu takiben sanayi kapitalizmi ürün çeşitliliğini daha da arttırmıştır. Üretimdeki nitelik ve nicelik artışı iş gücünün metalaşmasına ivme kazandırmıştır. Sanayi tipi kapitalistler bu süreçte hem mal hem de iş gücü istismarı ile kazançlarını daha yüksek düzeylere taşımışlardır.



Marksist ekonomi politik yaratılan artı değere el koymanın kapitalist üretim sürecinde gerçekleştiğini kabul eder. Üretim noktasında gerçekleşen sömürünün denetimi, sürekliliğinin sağlanması ve üstüne üstlük artırılması, kapitalist üretim örgütlenmelerinde belirleyici güdüdür. Üretimde artı değerın sürdürülmesi ve iş gücünün sömürülmesi bu analizın iki temel ayağını oluşturur (Cohen, 1987: 40).

Ekonomi daha çok üretim süreci ile ilişkili değerlendirilmektedir (Engin, 1990: 27). Fakat geniş anlamda emeği merkezî konuma taşımaktadır. Marx, emek kavramını genel olarak Antik Yunan'dan bu yana gelişmiş olan etkinlik teorilerini göz önünde tutarak ama özellikle A. Smith, D. Ricardo ve G. W. F. Hegel'in emek kavramını tartışarak ve eleştirerek geliştirmektedir (Göçmen, 2009: 3).

Marx'a göre emek bütün toplumsal formasyonlardan bağımsız bir varoluş koşuludur ve kendisiyle doğa arasında bilinçli bir madde alış-verişi örgütlemesi gerekmektedir (Göçmen, 2009: 4-5). İnsanlar ister bir bütünü biribirinden ayrılmaz üyeleri olarak ister kendi başlarına bağımsız olarak çalışıyor olsınlar, bireysel emekleri daima toplumsal bir nitelik taşır, toplumsal emeğin bir parçasıdır ya da toplumsallaşmış emektir (Selik, 1982: 31-32). İnsanların kendi aralarında ve emek harcamaları dolayısıyla kurulan ilişki, ekonomide mallar arasında mevcut bir ilişki olarak görülür (Selik, 1982: 32).

"Yedek işgücü ordusu", Marx tarafından kullanılmış bir terim olup, kapitalizmin iş gücünü baskı altında tutma araçlarından biri olarak tanımlanmaktadır. Yedek iş gücü ordusu, özünde emek arz ve talebi arasındaki dengesizliğin, kapitalist sistem tarafından kendi çıkarları doğrultusunda biçimlendirilmiş hâlini ifade etmektedir (German, 2006: 116-117). Yedek iş gücü ordusu aracılığı ile kapitalist sistem, işçilere her an işlerini kaybedebilecekleri korkusunu yaşatarak ücret maliyetlerini azaltmayı amaçlamaktadır (Y. Akyüz, 1980: 85; Omay, 2010: 140-141). Çünkü sürekli olarak bir miktar işsizliğin bulunması, çalışan işçilere herhangi bir iş garantilerinin olmadığını, yerlerine geçecek başkalarının olduğunu sürekli olarak hatırlatmaktadır (Nikitin, 1995: 98).

Marx toplumu sınıf temelinde ele almış ve sınıf çatışmasını ön plana çıkarmıştır. Marx da klasik iktisatçılar gibi, bir malın değerini açıklarken emek-değer kuramını kullanmıştır. Ücretlerin düşük olmasını, yukarıda belirtildiği gibi, işçilere (proleterya) üretime katkılarının altında bir ücret ödendiğini, kapitalistler tarafından sömürdüklerini vurgulayarak açıklamıştır.

Marx'ın düşüncelerini kaleme aldığı dönem klasik iktisatçıların döneminden farklıdır. Klasiklerin döneminde önemli bir ağırlığı olan toprak sahipleri önemini ve rolünü kaybetmiş, eskiden zayıf bir konumda olan işçiler ve kapitalistler güçlenmiştir.

Marx kapitalist sistemdeki ücret tanımını kabul etmemektedir. Yazar'a göre, kapitalist sistem ücreti şöyle tanımlar: "Fabrikada çalışan işçi, çeşitli meta üretir ve emeğinin karşılığı olarak da emeğinin fiyatını, yani ücreti alır." (Nikitin, 1995: 92). Marx ücretin sadece bir şekil değişikliği olduğunda ısrar etmektedir: "Emek bir meta değildir, bundan dolayı da ne değeri vardır, ne de fiyatı. Gerçekte emek satılabilmesi için, satışa çıkmadan önce varolmalıdır. Olmayan şey satılamaz. Örneğin kunduracı, çizmeleri pazara götürdüğü zaman, çizmeler gerçekte vardır ve bundan dolayı satılabilirler. Ama işçi kapitalist tarafından kiralandığı zaman, henüz hiçbir emek yoktur. Ancak çalışma yeteneği, emek gücü vardır. İşte işçinin kapitaliste sattığı da budur." (Nikitin, 1995: 93).

Heilbroner, Marx'ın kârı açıklamak için kolay yolu tercih etmediğini belirtmektedir. Ona göre kârı açıklamanın en kolay yolu, tekelleşmenin olduğu bir ortamda kapitalistlerin emeğe hak ettiğinden daha düşük ücret ödeyeceğini düşünmekten geçer (Heilbroner, 2003: 138).

Marx'ın sisteminde de ücret artışı kârların azalmasına yol açar. Kapitalistler kârların azalmasını önlemek için makineleşmeye gitmektedirler. Giderek artan makineleşme emeğin bir kısmının işini kaybetmesi anlamına gelecektir. Ancak kapitalistler bu şekilde ücretleri en az geçim düzeyinde tutmayı başarabilmektedirler.

Sosyalist rejimde ücret parasal biçimde ifade edilen toplumsal ürünün bir bölümü olarak tanımlanmaktadır. Ücretin düzeyini ve bölüşüm fonunu elbette devlet belirler. Devlet değiştirilen bölüşüm fonundaki artışları belirlerken kişisel ve toplumsal çıkarları dikkate almaktadır (Nikitin, 1995: 325-331).

Marx'ın düşünce izinde olan Mandel proleterya ile ilişkin şu çarpıcı tespitleri yapmaktadır (Mandel, 1991: 40-41):

"Proleteryanın karakteristiği, ücret düzeyinin yüksek ya da düşük olması değil, tersine üretim araçlarından ayrılması, daha doğrusu kendisini bağımsız bir duruma getirmek için yeterli gelire sahip olmamasıdır. Proleteryanın giderek kaybolduğunu mu, yoksa tam tersine proleterleşme eğiliminin güçlendiğini mi bilmek için, işçilerin ortalama ücretleri ya da memurların ortalama maaşlarının artması ya da düşmesi sorunundan hareket edilemez. Ücret ve maaşın daha çok ortalama tüketimle ölçülmesi gerekir. Başka bir anlatımla: Biriktirme olanaklarını, bağımsız bir işletmenin kuruluş giderleriyle karşılaştırmak gerekir. Her işçi ve memurun, on yıl sonra bir işyeri ya da küçük bir atölye açmasına olanak sağlayacak tutardaki bir serveti bir kenara ayırması durumunda, proleter varlık koşullarının kaybolmaya yüz tuttuğu ve üretim araçları özel mülkiyetinin gittikçe

yaygınlaştığı ve genelleştiği bir toplumda yaşadığımız söylenebilir. Tam tersi durumda proleteryanın varlık koşullarının aslı ortadan kalkmadığı ve genelleştiği sonucu çıkar.”

Bilindiği gibi klasik iktisatçıların açıklaması Malhtus’un nüfus teorisine dayanmaktadır. Marx ise daha farklı bir açıklama getirmek zorunda kalmıştır. Çünkü, Marx’ın “alternatif fakirlik izahının ayakta kalabilmesi için fakirlerin sıkıntılarından fakirlerin kendilerinin sorumlu olduğunu kanıtlayan bir ilke olarak görülen Malhtus’un nüfus ilkesinin yıkılması gerekmektedir.” (Barber, 1997: 170). Marx fakirliği sömürü kavramı ile açıklamıştır. Kapitalistler artı değere el koyarak işçileri sömürmektedirler. İş gücünün geçim giderleri iş gücünün değerini oluşturur. Buna göre artı değer, emek tarafından üretilen değer ile onun kendi geçim giderleri arasındaki farktır (Mandel, 1991: 28). “Marx asgari geçim sepetinin bileşiminin esnek ve sosyal ortamdaki değişikliklere intibak eder olduğunu göstermek için çok uğraşmış olmasına karşın, bu, standart ücretin asgari geçim düzeyinde kalacağını söylemeye varıyordu.” (Barber, 1997: 175).

### ***Modern İktisat Açısından Ücret ve Çalışma***

Çalışma ve ücret bu kısımda mikro ve makro temeller açısından incelenmektedir. Mikro analiz birey ve tek tek piyasa açısından yapılırken, makro analiz ülke ekonomisini bir bütün olarak ele almaktadır. Ücret ve çalışma aşağıdaki kısımda mikro temeller açısından daha sonra da günümüze kadar ortaya çıkan makro bazlı iktisat ekollerini açısından ele alınmaktadır.

#### *1. Mikro Temeller*

Mikro analizde piyasalar öncelikli olarak tam rekabet piyasası temelinde ele alınmaktadır. Bu piyasa ideal bir piyasa türü olup, olması gereken, ulaşılması arzu edileni ifade eder. Kısaca belirtmek gerekirse bu piyasanın temel özellikleri; hiçbir firmanın fiyatı tek başına etkileyemediği, alıcı ve satıcıların piyasadaki bütün bilgiye sahip oldukları, satılan malların homojen olduğu ve piyasaya giriş çıkışların tamamen serbest olduğu şeklindedir. Diğer piyasa türleri bu özelliklerden hareketle tanımlanmaktadır. Tam rekabet piyasasının temel özelliklerinden bir veya birkaçı gerçekleşmezse, ortaya çıkan piyasa türlerine aksak rekabet denilmektedir. Tam rekabet ve aksak rekabet piyasaları ayrımı ücret açısından önemli sonuçlar doğurmaktadır. Tam rekabet piyasasının özelliklerinin bir sonucu olarak piyasada her malın tek bir fiyatı vardır. Firmanın kârını artırabilmesi için tek yol maliyetlerini minimum düzeylere çekmesidir. Bundan dolayı bir maliyet unsuru olan ücretin de düşürülmesi

gerektiği anlamı çıkmaktadır. Oysa aksak rekabette firma piyasa fiyatını etkileme gücüne sahip olduğu için ücretleri en düşük düzeylere indirme baskısı genel olarak daha azdır. Günümüzde aksak rekabet piyasalarının gerçek ekonomik hayata daha uygun olduğu iktisatçılar tarafından kabul edilmektedir.

Aşağıdaki kısımda önce tam rekabet açısından, ardından aksak rekabet açısından değerlendirmeler yer almaktadır.

#### a) Tam Rekabet Piyasası

Yukarıda belirtildiği gibi, tam rekabet piyasasında çok sayıda sayıda alıcı ve satıcının olması, malların homojen olması, piyasaya giriş çıkışın serbest olması ve tam bilgi koşullarının bir arada olması gerekmektedir. Bu piyasada ücret emek arz ve talebinin birbirine eşitlendiği noktada oluşmaktadır. Emek arzı, bireylerin çalışmayı arzuladıkları süreyi, emek talebi firmaların üretim sürecinde ne kadar emek çalıştırmak istediklerini ifade eder.

Emek arzı denildiğinde genellikle ekonomideki emek arzı ifade edilmektedir. Ancak, firmaya, endüstriye veya ekonomiye yönelik emek arzları birbirinden farklı olabilmektedir. Firmaya yönelik emek arz esnekliği, firmanın büyüklüğüne ve diğer firmalara göre piyasadaki payına bağlıdır. Endüstriye yapılan emek arzının esnekliği ise iş gücünün sektörler arası mobilitesine ve endüstride ihtiyaç duyulan uzmanlaşma derecesine bağlıdır (Ü. Yüksel, 1978: 64). Emek arzı, ülkenin nüfusu, nüfusun demografik yapısı gibi bir dizi faktöre bağlıdır. Ancak kısa dönemde bunların değişmeyeceği kabul edildiğinde emek arz eğrisi genellikle pozitif eğimli hâle gelmektedir. Pozitif eğimli emek arz eğrisi ücret yükseldikçe piyasaya arz edilen emek arzının artacağını ifade etmektedir. Uzun dönemde ise emek arzı nüfus artışına bağlı hâle gelecektir (Yüksel, 1978: 64).

Firmaların emek talebi ise reel ücretlere ve emeğin marjinal verimliliğine bağlıdır. Emeğin marjinal verimliliği, işletmeye son alınan işçinin üretime katkısını gösterir. Negatif eğimli bir eğri ile gösterilmektedir. Ücretler ile emek talebi ters yönlü hareket etmektedir. Ücret arttığında emek talebi düşmektedir.

Tam rekabet piyasasında piyasa fiyatını etkilemeyecek kadar küçük ve çok sayıda firma bulunmaktadır. Firmaların hepsi fiyat alıcısıdır. Bir başka ifade ile piyasa fiyatından ürünlerini satmak durumundadırlar. Bundan dolayı firmaların kârlılığı sağlayabilmesi, büyük oranda maliyetleri minimize etmekle mümkündür. İş gücü maliyetleri de bu açıdan önem taşımaktadır.

Firmalar bir tane daha işçi almaya karar verirken bu son işçiye ödenen ücretle, bu işçinin firmaya sağlayacağı katkısı (marjinal verimliliğini) eşitlemeye çalışacaktır. Tam rekabet pi-

yasasında bütün ürünler piyasada oluşan denge fiyatından satıldığı için işçinin firmaya katkısını belirlemek diğer piyasalara göre daha kolaydır. Çünkü firma bütün ürünlerini aynı fiyattan satmaktadır.

Tam rekabet piyasasındaki firma ürettiği malları piyasa fiyatından satmak zorunda kalacağı için marjinal verimliliğin üzerinde bir ücret ödemeyi kabul etmeyecektir. Aksi takdirde firmaların üretim maliyetleri yükselebileceği için firma üretim miktarını ayarlayarak bu yükü telafi etmek zorundadır. Bundan dolayı ücret artışları firmanın emek talebini büyük oranda azaltabilir (Yüksel, 1978: 72).

Tam rekabet piyasasında emek birimlerinin tamamının homojen olduğu kabul edilmektedir. Gerçek hayatta ise emek birimlerinin homojen olmadığı aşikârdır. Emek çeşitli meslek gruplarına ve türlere ayrılmıştır. Bir emek grubunda bulunanlar, kendi grubundakilerle rekabet hâlinde olmakla birlikte diğer gruplara mensup olanlarla rekabet içinde değildirler. Rekabet etmeyen gruplar olarak adlandırılan bu emek türleri arasında emek akışkanlığı yoktur. Bir gruptan diğerine geçiş olmayacaktır. Bundan dolayı ücret her grup için emek arz ve talebine göre belirlenecektir. Her grubun ücret düzeyleri farklı olabileceği için gruplar arasında ücret farklılıkları da meydana gelebilecektir (Alkin, 1982: 183-184).

#### **b) Aksak Rekabet Piyasaları**

Aksak rekabet piyasa türleri, tam rekabet piyasası koşullarının bir veya birkaçının birden gerçekleşmediği durumlarda ortaya çıkmaktadır. Aksak rekabet piyasaları; monopol (tek üretici), monopson (tek alıcı), oligopol (birbirini etkileyen az sayıda firma) ve monopollü rekabet (kendi tüketici grubu üzerinde tekel gücü olan) piyasalarıdır. Aksak rekabet piyasasındaki firmalar piyasa fiyatını belirleme ve etkileme gücüne sahiptirler. Ücretlerin belirlenmesi bazında monopol ve monopson özellikler belirgin rol oynadığı için bu iki piyasa türü üzerinde durulmaktadır.

Eğer emek piyasasında işçi sendikaları güçlü değilse işverenler baskın bir rol oynamaktadır. Bu durumda emek piyasasının monopson piyasa özellikleri taşıdığına işaret edilmektedir. Daha önce belirtildiği gibi tam rekabet piyasasında firmalar ücreti işçinin marjinal verimliliğine eşitlemekteydiler. Monopson piyasasında ise firmalar işçiye marjinal katkısının altında bir ücret ödemektedir (Alkin, 1982: 184). Tek alıcı durumundaki firma daha düşük ücret öder. Buna karşılık tam rekabet durumuna göre daha az emek istihdam etmektedir. Buna monopsoncu sömürü denilmektedir (Şahin, 2008: 383).

İşçi sendikaları da güçlü ise ne olacaktır? Bu durumda iki ihtimal söz konusudur: Birincisi, güçlü sendika karşısında örgütlenmemiş çok sayıda firma bulunması hâlidir. Bu durumda ücreti işçi sendikası belirleyecektir. Ancak bu, sendikanın ücreti istediği gibi yüksek belirle-

yeceği anlamına da gelmemektedir. Aksi takdirde firmalar daha az emek istihdam edeceklerdir (Şahin, 2008: 384). İkinci durum güçlü sendika karşısında güçlü bir firmanın olması hâlidir. Yani, iki yanlı monopol koşulları geçerlidir. İki yanlı monopol hâlinde ücret düzeyi belli sınırlar dâhilinde pazarlık sonucu belirlenecektir. Taraflar toplu pazarlık sonucu ücretleri belirlemeye çalışacaklardır. Açıktır ki ücret düzeyinin ne olacağı tarafların pazarlık güçlerine bağlı olmaktadır (Alkin, 1982: 184).

Aksak rekabet piyasalarındaki firmaların piyasa fiyatını belirleme gücü olduğuna yukarıda değinildi. Bu avantajından yararlanarak işçilik maliyetlerindeki artışlar karşısında, bu artışları fiyatlara yansıtma imkânı bulunmaktadır. Bundan dolayı monopol gücüne sahip firmanın emek talebindeki azalma tam rekabet piyasasındaki firmaya göre daha sınırlı olabilmektedir (Ü. Yüksel, 1978: 71-72). Ancak fiyat artışları firmanın satışlarını azaltacağı için monopol gücü olsa bile hem fiyatı hem satış miktarını aynı anda ayarlayamaz.

## 2. Makro Temeller

### a) Klasik Ekol

Klasik iktisatçıların ücret yaklaşımlarına ilişkin daha önce belirtildiği gibi, ücretler emek arz ve talebine göre belirlenmektedir. Ücretler uzun dönemde en az geçim düzeyinde oluşmaktadır. Buna ilişkin ücret teorileri doğal ücret teorisi ve ücret fonu teorisi olarak bilinmektedir. Aşağıdaki kısımda söz konusu ücret teorileri incelenmektedir.

Öncelikle belirtmek gerekir ki klasiklerin ücret teorileri açısından Malthus'un nüfus teorisi temel teşkil etmektedir. Malthus'a göre nüfus geometrik bir hızla (1, 2, 4, 8, 64, 128...) artarken; gıda maddeleri üretimi aritmetik bir hızla (1, 2, 3, 4, 5, 6...) artmaktadır. Bunun sonucunda yoksulluk kaçınılmazdır. Yoksulluktan kurtulmanın yolu nüfus artışını sınırlandırmakla mümkündür.

Doğal ücret teorisine göre ücret düzeyi az geçimlik düzeyde oluşacaktır. En az geçim ücretinden kastedilen ise işçinin hayatta kalması ve soyunu sürdürebilmesi için gerekli olan mal miktarıdır. Doğal ücret teorisi ücretin kısa dönem ve uzun dönemde birbirinden kopabileceğini kabul etmektedir. Kısa dönem ücreti doğal ücretten sapabilir ancak uzun dönemde denge nüfus ayarlaması ile en az geçimlik düzeye geri dönecektir. Örneğin kısa dönem ücretlerin düştüğünü varsayalım. Bu durumda işçiler yeterli beslenme ve sağlık imkânlarından yararlanamayacakları için hastalık ve ölümler artacaktır. Nüfus azalacağı için emek arzı düşecek ve ücretler emek arz ve talebinin eşitlendiği düzeye kadar artacaktır. Elbette bu nüfus ayarlamasının uzun dönemde gerçekleşeceği unutulmamalıdır. Ya da

tam tersi olduğunu ücretlerin yükseldiğini düşünelim. Bu durumda da Malthusyen görüşe göre işçiler daha çok çocuk yapmaya yöneleceklerdir. Bir yandan doğum oranının artması diğer yandan ölüm oranlarının azalması ile emek arzı artacaktır. Bunun sonucunda da ücretler yeniden doğal orana kadar düşecektir.

Doğal ücret teorisi ciddi eleştiriler almış ve F. Laselle tarafından “Ücretin Tunç Kanunu” olarak adlandırılmıştır. Bu ifade ücretlerin uzun dönemde sürekli en az geçim düzeyinde kalacağını insafsızca olduğunu anlatmaktadır.

Ücret fonu teorisi ise J. S. Mill tarafından geliştirilmiştir. Bu teoriye göre, işletmeler her yıl ücretleri ödemek için bir fon ayırmaktadırlar. Bu fonun büyüklüğü ekonominin sermaye stokuna bağlı kabul edilmektedir. Ücret düzeyi bir yandan nüfusun büyüklüğüne diğer yandan ise bu fonun büyüklüğüne bağlıdır. Ücret haddi, “ücret fonu/işçi sayısı” olarak hesaplanmaktadır. İşçilere ödenen ücret sermaye stokundan yapılan bir avans olarak değerlendirilmektedir. Ürünün toplam değeri ücret fonu ve kapitalistin kârını karşılayacak büyüklükte olmak zorundadır (Kazgan, 1993: 80).

Klasik iktisatçıların ücrete ilişkin diğer görüşlerine de değinmekte yarar bulunmaktadır. Bunlar, yukarıda incelenen doğal ücret ve ücret fonuna alternatif görüşler değil onları tamamlayıcı, ücrete ilişkin diğer konuları açıklayıcı niteliktedir.

Smith’e göre “ücretlerin yükselmesine meydan veren, ulusal zenginliğin falan zamandaki büyüklüğü değil, sürekli artışıdır”. Emek ücretinin zenginleşmekte olan ülkelerde daha yüksek olduğunu şöyle izah etmektedir: “Emek ücretleri Kuzey Amerika’da İngiltere’nin herhangi bir yerinde olduğundan daha yüksektir. New York ilinde sıradan işçiler oranın parası ile 3 şilin 6 peni kazanırlar, bu günde 2 İngiliz Şilini eder.” (Smith, 1776/2011: 76).

Bir ülke uzun süre aynı düzeyde kalırsa ücret düzeyi ne olur? Smith’in bu konudaki görüşü ise şöyledir: “Bir ülkenin zenginliği çok büyük olsa da, uzun zaman yerinde sayar durumda kalmışsa, orada emek ücretlerinin pek yüksek olacağını ummamalıyız.” (Smith, 1776/2011: 77).

Klasik okulun iki numaralı temsilcisi Ricardo’ya göre alınıp satılan tüm eşya gibi emeğin de iki fiyatı vardır: doğal fiyat ve piyasa fiyatı. Belirleyicileri birbirinden farklıdır. Şöyle ki, Ricardo’ya göre “emekçinin kendisini ve ailesini geçindirebilme gücü onun ücret olarak aldığı paranın miktarına değil, o parayla satın alabileceği besin, zorunlu tüketim maddesi ve alıştığı rahatlık düzeyini karşılayacak eşya miktarına bağlıdır. Bu yüzden emeğin doğal fiyatı, emekçinin kendisini ve ailesini geçindirmesi için gereken besin, ihtiyaç maddesi ve keyif eşyası fiyatı tarafından belirlenir. Besin ve temel ihtiyaç maddelerinin

fiyatı yükselirse emeğin doğal fiyatı da yükselir, düşerse emeğin doğal fiyatı da düşer.” (Ricardo, 2008: 67).

Emeğin doğal fiyatı yükselir mi? Bu soruya Ricardo’nun yanıtı şöyledir: “Toplum ilerledikçe emeğin doğal fiyatı yükselme eğilimi göstermiştir, çünkü söz konusu doğal fiyatı belirleyen ana mallardan biri, üretilmesi giderek zorlaştığı için pahalalanmaktadır. Bununla birlikte, tarımdaki iyileşmeler, yeni piyasaların keşfi ve bu piyasalardan temel besin ürünlerinin ithali, temel tüketim maddelerinin fiyatının yükselmesi eğilimine geçici bir karşı güç oluşturmakta, hatta bunların doğal fiyatının düşmesine bile neden olabilmektedir.” (Ricardo, 2008: 67-68).

Emeğin piyasa fiyatı ise arz ve talebine bağlıdır. Emeğin piyasa fiyatı “emek kıt olduğunda pahalı, bol olduğunda ucuzdur. Emeğin piyasa fiyatı ile doğal fiyatı buluşma eğilimi içindedirler. Emeğin piyasa fiyatı doğal fiyatını aştığında, emekçinin yaşam koşulları zenginleşir ve bu durum emekçiyi daha mutlu eder; ne de olsa, artık daha büyük oranda tüketim maddesine ve keyif eşyasına, dolayısıyla daha sağlıklı ve büyük bir aile yetiştirme gücüne sahiptir” Ricardo bu noktadan sonra Malthus’un nüfus teorisine vurgu yapmakta ve şöyle devam etmektedir: “Bununla birlikte, yüksek ücretlerin itkisiyle nüfus çoğaldığında, emekçi sayısının artmasıyla ücret gene doğal fiyatına döner, batta bazen bir tepki olarak, onun da altına düşer.” (Ricardo, 2008: 68).

Ricardo’ya göre emeğin piyasa fiyatı doğal fiyatının altına düşerse yukarıda anlatılanların tam tersi ortaya çıkacaktır. “Alışkanlıkların vazgeçilmez kıldığı tüm o keyif eşyası, yoksullaşan emekçinin yaşamından çıkıp gider. İşte bu sıkıntılarla birlikte, emekçilerin sayısı azalınca ve emeğe talep yükselince emeğin piyasa fiyatı, doğal fiyat düzeyine yükselecek ve emekçi de ücretlerin doğal düzeyiyle edinilebilecek mütevazı tüketim mallarına sahip olabilecektir.” (Ricardo, 2008: 68).

A. Smith’de olduğu gibi Ricardo da, gelişmekte olan bir toplumda emeğin piyasa fiyatının doğal fiyatından yüksek olacağına işaret etmiştir (Ricardo, 2008: 69).

Ricardo kârları incelediği VI. Bölümde ise ücretleri aşağıdaki şekilde ele almaktadır: “Zahire ile mamul malları hep aynı fiyattan satıldığında (paranın değerinin değişmediğini varsayıyor) ücretlerin düşüklüğü ya da yüksekliği oranında kârlar da düşük ya da yüksek olacaktır.” (Ricardo, 2008: 83-84). Ricardocu sistemde kârlar ancak düşük ücretler ile sağlanabilir. Ona göre kârların ve ücretlerin aynı anda yükselmesi söz konusu olamazdı. Ricardo’nun ifadesini kullanarak belirtirsek “ücretler yükseldikçe karlar aynı oranda azalır.” (Skousen, 2003: 116).



Klasik iktisatçılardan John S. Mill ise ücret ve nüfus arasında yukarıda kurulan ilişkiyi kabul etmemektedir. Mill, “işçilerin eğitilebileceklerini, böylece, kendi sayılarını gönüllü olarak düzenleyebileceklerini” düşünmektedir (Heilbroner, 2003:117).

Mill’in sisteminde birikim sürecinde ücretler artacak ve sermaye birikimi duracaktır. Ve ekonomi bir durgunluk düzeyine ulaşmaktadır. Mill “bu durgunluk halini kapitalizm ve ekonomik büyümenin sonu olarak değil, insanlığın enerjisini sadece ekonomik büyümeye sınırlı tutmayıp can alıcı adalet ve özgürlük sorunlarına harcayacağı yumuşak bir sosyalizmin başlangıcı olarak görmektedir.” (Heilbroner, 2003: 117-118).

### **b) Cambridge Ekolü**

Cambridge ekolü neoklasik iktisadın kollarından biri ama ana akımıdır. En önemli temsilcisi A. Marshall’dır.

1870’lerde ortaya çıkan neoklasiklere (neo-clasic) göre ücret, emeğin üretimden aldığı paydır. Ücretlerin belirlenmesinde emeğin marjinal verimliliği kritik öneme sahiptir. Yeni işçi talebi işçiye ödenen ücret son alınan işçinin marjinal verimliliğine eşit oluncaya kadar devam edecektir. Burada önem arz eden konu marjinal verimliliğin emek arzına göre farklılık göstermesidir. Marshall’a göre, “işgücü arzı artarsa, (ceteris paribus, diğer şeyler sabit), emeğin marjinal verimliliği düşer. Böylece denge ücret düzeyi de düşer. İş gücü arzı azaldığında emeğin marjinal verimliliği yükselir ve ücret artar.” (Bocutoğlu, 2012: 194).

Marshall iş gücü talebinin türev talep olduğuna işaret etmiştir. Türev talep ile ifade edilen, emek talebinin mal talebine bağlı olmasıdır. Bu okulun temsilcilerinden Pigou Marshall’ın “türev yasaları” kavramını ortaya atmıştır. Değinilen türev yasaları iş gücü talebinin ücret esnekliğini belirlediği için hayati öneme sahiptir. Söz konusu türev yasaları şöyle açıklayabiliriz (Bocutoğlu, 2012: 194): Birinci türev yasaya göre, iş gücü talep esnekliği emeğin diğer üretim faktörleri ile ikame olanaklarına bağlıdır. Emeğin yerine diğer üretim faktörleri örneğin sermaye kullanılabiliriyorsa ücret artışları işverenlerin emek talebini düşürür. İkinci türev yasaya göre, mal talebinin fiyat esnekliği iş gücü talep esnekliğini aynı yönde etkiler. Örneğin, mal talebinin fiyat esnekliğinin artması durumunda, emek talep esnekliği de artar. Bilindiği gibi, talebin fiyat esnekliği fiyat yükseldiğinde tüketicilerin talep ettikleri miktarı ne kadar değiştireceklerini ifade etmektedir. Eğer bir malın fiyatı yükseldiğinde tüketiciler bu maldan satın aldıkları miktarı azaltıyorlarsa esneklik yüksek demektir. Bu durumda bu malın üretiminde istihdam edilen işçi sayısı azalacaktır. Üçüncü türev yasaya göre, toplam üretim maliyetleri içindeki emek maliyetinin payı arttıkça iş gücü talep esnekliği artar. “Eğer emek maliyeti, toplam maliyetin tamamını oluşturuyorsa,

yüzde 20'lik bir ücret artışı, toplam üretim maliyetlerini yüzde 20 artıracaktır. Bu durumda mal fiyatı yükseleceği için, satışlar ve üretim düşecek, bunun bir sonucu olarak işgücü talebi de azalacaktır." Dördüncü türev yasası ise iş gücü talep esnekliği ile diğer üretim faktörlerinin arz esnekliği arasında bir bağ kurmaktadır. Buna göre diğer üretim faktörlerinin arz esnekliği artarsa iş gücü talep esnekliği de artacaktır. Emeğin yerine sermaye ikame edilebiliyorsa ve sermaye arzında bir sorun yoksa iş gücü esnekliği yüksek olacak, istihdam seviyesi azalacaktır.

### c) Keynesçi Ekol

Keynesçi ekol 1936'da J. M. Keynes tarafından yazılan "Genel Teori" adlı eserle başlatılmaktadır. Uzun dönemde ekonominin kendiliğinden dengeye gelebileceğini kabul eden Keynes, kısa döneme odaklanmıştır. Kısa dönemde ekonominin tam istihdam düzeyinde olamayacağını ve kendiliğinden dengeye gelemeyeceğini öne sürerek devletin ekonomi politikaları ile devreye girmesini önermiştir.

Keynes teorisini 1929 Bunalımı'nı referans alarak geliştirmiş ve ekonominin neden eksik istihdamda olduğunu, neden dengeye kendiliğinden geçemediğini sorgulamıştır. Ona göre kriz ortamında veya kriz beklentisinin olduğu ortamlarda piyasalardaki olumlu beklentiler olumsuzlaşmaktadır. Böyle bir ortamda bireyler harcamalarını kısırkken firmalar da daha az yatırım yapmaktadırlar. Bunun anlamı toplam talebin düşeceği, toplam talebin düşmesi giderek firmaların yatırımlarını kısımları ya da ertelemeleri sonucunu doğurmaktadır. Keynesçilere göre krizin nedeni talep yetersizliğidir. Özel kesim (birey ve firmalar) harcama ve yatırımlarını değiştirmeyeceğine göre, talebi artırmanın yolu kamu harcamalarını artırmaktan geçmektedir.

Devletin kullanabileceği araçlar para ve maliye politikalarıdır. Keynesçi düşüncede para politikaları kriz ortamında etkisiz kalabilmektedir. Ekonomiye daha fazla para vermek, beklentiler olumsuz olduğu için harcamaları ve yatırımları artırmaya yetmeyecektir. Para politikasının etkisiz kaldığı başka bir durum da likidite tuzağıdır. Faizlerin düşebileceği bir minimum düzeyi ifade eden likidite tuzağı geçerli ise para politikası etkisiz kalacaktır. Çünkü para miktarını artırarak faizleri düşürmek mümkün olmadığı için yatırımları uyarmak olanaksızdır. Diğer taraftan, likidite tuzağına işaret eden Keynes oldukça temkinlidir ve *Genel Teori* adlı eserinde şöyle yazmaktadır: "Ancak, bu sınırlı durum pratik olarak gelecekte önemli hale gelebilecekse de, bu zamana kadar buna ilişkin bir örnek bilmiyorum." (Keynes, 2008: 181).

Klasik iktisatçılar reel ücretlere ağırlık verirken Keynes daha çok parasal/nominal ücretlere dikkat çekmiştir çünkü reel ücretleri belirleyen ekonominin tamamında ortaya çıkan fiyat-

lar genel düzeyidir. Her bir piyasa bunu belirleyemez. Bundan dolayı emek piyasasındaki pazarlık özü itibarıyla nominal ücretler üzerinde olmak durumundadır. Çalışanların dikkat ettiği ikinci değişken ise aldıkları ücretin diğer sektörlerdeki ücretlere oranıdır (nispi ücret).

Keynesçi düşüncede çalışanlar nominal ücretlere daha duyarlıdır. Bunun için nominal ücretlerdeki düşümlere karşı çıkacakları için nominal ücretler aşağıya doğru esnek değildir. Ekonomi yönetimi ancak enflasyon oranını yükselterek reel ücretleri düşürebilir.

Keynes'in emek talebi ise klasik okuldaki gibidir. Firmaların emek talep eğrisi negatif eğimlidir. Klasik iktisatçılar ücretler düştükçe firmaların daha fazla emek talep edeceklerine işaret etmişlerdir. Firmalar, ödedikleri ücret işçilerin marjinal fiziki ürününe/verimliliğine eşit oluncaya kadar işçi alımına devam edeceklerdir. Keynes ve takipçileri de bu yönde düşünmektedirler. Aradaki fark şudur: Eğer piyasada sürüm kısıtı varsa, yani üretilen mallar satılamıyorsa, ücretler düşse bile, firmalar için daha fazla emek talep etmek rasyonel bir davranış olmayacaktır. Bunu anlamak kolaydır; çünkü sadece ücret düştüğü için daha fazla emek çalıştırınca daha fazla üretim yapılacaktır. Ancak bu üretilen mallar satılamıyorsa kârını maksimum yapmayı amaçlayan firma bu temel amacından uzaklaşmış olacaktır.

Keynes'i emek piyasası açısından klasiklerden ayıran bir başka nokta daha vardır. Klasikler kriz durumunda işçilerin ücretlerin düşüşüne razı olacaklarını, firmaların da iş gücü maliyetleri düştüğü için işçi çıkarımına yönelmeyeceklerini genel olarak düşünmektedirler. Kısaca, ücretler esnekse işsizlik sorunu piyasa tarafından çözülmektedir. Yukarıda belirtildiği gibi, Keynesçi yaklaşımda nominal ücretler esnek olmadığı için kriz durumunda emek piyasası dengeye yeniden ulaşamayacaktır. Peki, ücretlerin esnek olduğu varsayılırsa ne olur? Keynes bu durumun dengeyi yine de sağlayamayacağını hatta daha da kötüleştireceğini ileri sürmüştür. Keynes'e göre ücretlerdeki düşüş, çalışanların gelirini azaltacağı için onların tüketim harcamalarını düşürecek ve mal piyasalarında talep yetersizliği sorununu derinleştirecektir. Ürettiğini satamayan firmalar ise emek talebini azaltacakları için işsizlik artacaktır.

Buraya kadar Keynesçi yaklaşımda emek piyasasında ana sorunun ücretlerin esnek olmaması olduğuna işaret edildi. Bu durumda emek piyasasında denge nasıl sağlanacaktır? Keynesyen görüşe göre bunu sağlamak hükümetlerin görevidir. Bireylerde "para yanılgısı" vardır. Para yanılgısı nominal ücretlerdeki artışın reel ücret artmış gibi algılanmasıdır. Örneğin nominal ücretler % 10 artmış olsun. Eğer enflasyon oranı da aynı dönemde % 10 artmışsa reel anlamda bir artış söz konusu değildir. Buna rağmen bireyler reel ücretin de sanki % 10 arttığını düşünmekte ve harcamalarını bu artışa göre ayarlamaktadırlar. Hükümetler para yanılgısından yararlanarak, enflasyon oranlarını yükselterek reel ücretleri düşürebilirler. Reel ücretlerin düşmesi ile artan emek talebi piyasayı dengeye doğru yönel-

tecektir. Para yanılığısından dolayı mal talebi ise düşmeyecektir. Eğer para yanılığısı yoksa, bu mekanizmanın çalışmayacağı gözden kaçırılmamalıdır.

Keynesyen iktisadın önemli bir analiz aracı olan Phillips eğrisi ilk defa 1958 yılında A. W. Phillips tarafından işsizlik oranı ile nominal ücretlerdeki değişme oranları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla geliştirilmiştir. Phillips'in orijinal eğrisi, "işsizlik oranında bir değişiklik olmaması için ücretlerdeki artışın hangi düzeyde olması gerektiğini" göstermektedir (Paya, 2007: 296).

Daha sonraki dönemlerde Lipsey, Samuelson ve Solow'un katkıları ile bugün kullanılan versiyonuna ulaşılmıştır. Bilindiği gibi günümüzde Phillips eğrisi enflasyon ile işsizlik oranları arasında bir değiş-tokuş (trade-off) ilişkisi olduğunu ifade etmektedir. Buna göre, bir ekonomide hem işsizlik hem enflasyon oranı aynı anda yüksek olamaz. İşsizlik oranı düşerken, enflasyon oranı yükselecektir ya da işsizlik oranı artarken enflasyon oranı düşecektir.

"Phillips analizi bu ilişkileri öne sürerken, emek piyasasına ilişkin çok özgün bir yaklaşım getirmektedir. Phillips ilişkisi emek talebi yükseldiğinde, ücretlerin yükseldiğini; emek talebi gerilediğinde ücretlerin aynı oranda düşmediğini öne sürmektedir. Yani sol aşağıdan sağ yukarıya yükselen emek arz eğrisi tek yönlü geçerlidir. Phillips ilişkisi, enflasyonist eğilimleri, emek piyasasındaki gelişmelerle sınırlı bir çerçevede ele almaktadır." (Paya, 2007: 298).

Phillips eğrisi Keynesyen iktisadın önemli bir politika aracı olmuştur. Keynesyen iktisatçılar işsizlik sorununun çözümünde talep yönlü politikaların etkili olacağını Phillips eğrisi analiziyle açıklamışlardır. Ekonomi yönetimleri bu görüşler doğrultusunda para ve maliye politikalarını uygulamaya koymuşlardır. Bilindiği gibi Keynesyen iktisat kısa dönemli analiz yapar ve "Uzun dönemde hepimiz ölüyüz" ifadesi ile uygulanan politikaların kısa dönemli etkilerine odaklanmaktadırlar.

Phillips eğrisi diğer okullar tarafında da incelenmiş, önemli katkılar yapılmıştır. Aşağıdaki kısımlarda katkı yapan okulların açıklamaları ayrı ayrı ele alınmıştır.

#### **d) Paracı Ekol**

Paracı ekol Milton Friedman'ın öncülüğünü yaptığı, paranın önemi ve rolüne vurgu yapan iktisatçıların ana çatısıdır. Paracı iktisatçıların ortak özellikleri şu şekilde özetlenebilir; (1) para bir sorundur, (2) para politikası kurala göre uygulanırsa daha iyi sonuçlar verebilir, (3) para politikası faiz oranını hedefleyerek değil, para miktarını hedefleyerek yönetilmelidir, (4) para politikası ekonomiyi uzun ve değişken gecikmelerle etkiler, (5) özel sektör istikrarlıdır. Ekonomik dengesizlikler ekonomiye müdahalelerden kaynaklanır, (6) serbest döviz kuru uygulanmalıdır (Dornbusch ve Fisher, 1998: 546).

Parasalıcı ekol kısa ve uzun dönem analizleri yapmaktadır. Kısa dönemde fiyatların esnek olmadığı noktasından, uzun dönemde ise fiyatların esnekliğinden hareket etmektedirler. Kısa dönemde uygulanan iktisat politikalarının etkili olabileceğini ancak ortaya çıkardığı maliyetlerin daha büyük olduğunu gerekçe göstererek yine de piyasaların daha etkin olduğunu savunmaktadırlar. Söz konusu maliyetler dışlama etkisi olarak bilinmektedir. Kamu harcamalarındaki artışların ve finansmanın özel sektör yatırımlarını azaltması durumuna dışlama etkisi denilmektedir. Uzun dönemde ise fiyat esnekliği piyasaların kendiliğinden dengeye gelmesini sağladığı için aktif iktisat politikaları gereksizdir.

Paracı okulun emek piyasasında temel olarak iki güçlü yaklaşım yer almaktadır. Birincisi, fiyatların esnek olmadığı noktasından hareketle oluşturulan hızlandırıcı senaryo, ikincisi ise fiyatların esnekliğinden hareket eden arayış teorisi (Paya, 2007: 338-39).

Hızlandırıcı (akselerasyonist) yaklaşımı kavramanın yolu, bireylerin adaptif/uyumcu beklentilere göre karar verdiklerine dikkat etmekten geçmektedir. Adaptif/uyumcu beklentiler, bilindiği gibi, bireylerin geleceğe ilişkin kararlarını verirken geçmiş dönemin bilgi ve deneyimlerine dayanmaktadır.

Hızlandırıcı yaklaşıma göre, ücretler esnek değildir. Bu durumda ekonomi yönetimi para miktarını artırıp daha yüksek bir enflasyon yaratarak nominal ücretler aynı düzeyde iken reel ücretleri azaltarak üretimi artırabilmektedirler. Çünkü çalışanlar geçmiş dönem bilgilerinden yola çıktıkları için, reel ücretin düştüğünün farkına varamamakta ve emek arzını azaltmamaktadırlar. Bundan dolayı da çalışanlar reel ücretin düştüğünün farkına varana kadar firmalar üretimi artırma olanağına kavuşmaktadırlar. Bu yaklaşımdaki tek sorun, "üretimi artırmak için sürekli daha yüksek enflasyonun gerekli olmasıdır. Çalışanları yanıltmanın yolu önceki döneme göre daha yüksek bir enflasyon düzeyidir." (Paya, 2007: 339).

Arayış teorisi ise ücretlerin esnekliğini temel almaktadır. Eğer ücretler esnek ise emek piyasasında işsizlik sorununun kendiliğinden çözülmesi beklenir. Arayış teorisi buna rağmen var olan işsizliğin gerekçesi olarak "iş arama sürelerini" göstermektedir. Modelde çalışanların denge ücret düzeyini bilmedikleri varsayılmaktadır. Aksi takdirde uzun süre iş aramaya yönelmeyecekler, piyasadaki denge ücretinden çalışmayı tercih edeceklerdir.

Arayış teorisine göre çalışma arzusundaki her bireyin belirlediği bir rezervasyon ücreti bulunmaktadır. Bir başka ifade ile bireyler geçmişte aldığı ücret, deneyimleri, yetenek ve becerilerini dikkate alarak kendileri için uygun gördüğü bir reel ücret düzeyi belirlemektedir. Birey, iş aramaya başladığında kendisine teklif edilen ücretleri bu rezervasyon ücreti ile karşılaştırmaktadır. Eğer teklif edilen ücret daha düşük ise iş teklifini kabul etmemektedir.

Bu durumda iş arama süresi uzamaktadır. Bundan dolayı kişi kendisini rahatsız hissetmeyecektir. Çünkü kendi isteği ile işsizdir ve bu geçici bir durumdur. Elbette ekonominin tamamı dikkate alındığında bir işsizlik sorunu olduğu da aşikârdır. Rezervasyon ücretine eşit bir iş teklifi geldiğinde ise kabul edecektir.

Paracı okulun Phillips eğrisine ilişkin yaklaşımları ve katkıları şöyledir: Phillips eğrisi bir ekonomide hem enflasyon oranlarının hem de işsizlik oranlarının aynı anda yüksek olmayacağını ileri sürmektedir. Ancak 1960'lı yıllarda hem işsizlik hem de enflasyon oranları yükselmeye başlamıştır. Bunun anlamı Phillips eğrisinin bütünü ile sağa doğru kaymasıdır. Ekonomik durgunluk ile yüksek enflasyonun aynı anda yaşandığını ifade eden bu durum stagflasyon kavramı ile açıklanmıştır. Yukarıda belirtilen Keynesyen kısa dönem Phillips eğrisi stagflasyon olgusunu açıklayamamıştır. Ve bu durum paracı okulun önünü açan gelişmelerden birisi olmuştur.

E. Phelps 1967'de M. Friedman ile Phillips eğrisi analizini geliştirerek "Beklentilerle Genişletilmiş Phillips Eğrisi" adı altında yeniden tanımlamışlardır (Dornbusch ve Fischer, 1998: 477). Bu yeni eğri kısaca "Uzun Dönem Phillips Eğrisi" olarak kullanılmaktadır. Beklentilerle genişletilmiş Phillips eğrisi ya da uzun dönem Phillips eğrisi, talep yönlü politikaların uzun dönem işsizlik oranları üzerinde bir etkisinin olmadığını ifade etmektedir. Ayrıca işsizlik oranlarını azaltmadığı gibi enflasyon oranlarının daha da yükselmesine neden olmaktadır.

Bunun nedenini anlamak için anahtar kavram doğal işsizlik oranıdır. Doğal işsizlik oranı beklenen enflasyon ile gerçekleşen enflasyonun çakıştığı zaman oluşan işsizlik olarak tanımlanmaktadır. Daha sade bir tanımlama ile ekonomi normal performansında iken ortaya çıkan işsizlik oranıdır. Doğal işsizliğin nedenleri; yapısal işsizlik, friksiyonel işsizlik ve kamu politikalarıdır.

Friksiyonel işsizlik hâlihazırda bir yerde çalışırken daha iyi koşullarda iş arayanları ve yeni mezunların ilk işlerini buluncaya kadar işsiz kalmalarını kapsar. Yapısal işsizlik ise, ekonomi dönüşümler geçirirken arz talep uyumsuzlıklarından ortaya çıkan işsizliktir. Kamu düzenlemeleri ise işsizlik sigortası ve asgari ücret uygulamalarıdır. Örneğin 8 ay süresince işsizlik sigortası alan bireyler ilk 5-6 ay iş aramayıp, son iki ay iş aramayı tercih edebilmektedir. Piyasa denge ücretinin üzerinde belirlenecek olan asgari ücretin işletmelerin iş gücü talebini düşürerek işsizliği artırdığı ileri sürülmektedir.

Doğal işsizliğin nedenleri hangi ekonomi politikaları uygulanırsa uygulansın her ekonomide belli bir işsizlik oranı bulunacağını göstermektedir. İktisat politikaları ile bu oranı aşağıya çekmek söz konusu değildir. Doğal işsizlik oranı sadece emek piyasalarının kurumsal yapısı etkinleştirilerek azaltılabilecektir.

### e) Postkeynesyen Ekol

Postkeynesyen iktisat neoklasik senteze bir tepki olarak ortaya çıkmıştır. Neoklasik sentez, Neoklasik iktisat ile Keynesyen iktisadı sentezleyip tek bir iktisat kurmak isteyen görüşü ifade etmektedir. Buna göre neoklasik iktisat ile Keynesyen iktisat bağdaştırılamayacağı için bunu yapmaya çalışan neoklasik sentezciler iktisadı teorik anlamda bunalıma sürüklemişlerdir.

Postkeynesyen iktisadın öncüsü Joan Robinson'dur. Postkeynesyen teorinin temel özellikleri şöyledir (Eicher, 1978'den aktaran Savaş, 1998: 923-924): (1) Ekonomik büyüme ve gelir dağılımına özel bir ilgi gösterirler. İkisinin de temel belirleyici unsuru yatırım oranıdır. Toplam talepteki değişimler büyük oranda gelir değişmelerine bağlıdır. Bundan dolayı ikame etkilerine değil, gelir etkisine daha büyük bir önem verirler. (2) Ekonomiyi tarihsel bir süreç içindeki oluşum olarak ele almaktadırlar. Ancak geçmişi bildiğimiz hâlde, geleceği bilemeyiz, belirsizlik söz konusudur. (3) Ekonomik ve politik kurumlara büyük önem verirler. Bu kapsamda "çağdaş kurumların özellikle sendikaların ve çok uluslu şirketlerin etkilerini dikkate alıp, hem ücretlerin hem de fiyatların piyasada oluşmayıp bu kuruluşlarca yönlendirilen fiyatlar olduğunu kabul ederler"

Postkeynesyen iktisatta parasal ücretler ilki firmaların yatırım oranı, ikincisi ise millî gelirin ücret ve kâr arasındaki bölüşümü olmak üzere iki değişkene bağlıdır. Nominal ücret Keynes'te olduğu gibi dışsal bir değişken olarak kabul edilir. Ücret büyük oranda sendikaların pazarlık gücü tarafından belirlenecektir. Nominal ücretler egzojen, reel ücretler endojendir. Postkeynesyenler parasal ücretlerin fiyatların belirlenmesinde etkili olduğunu ileri sürmektedirler (Savaş, 1998: 943).

Postkeynesyenler ücret sözleşmelerine büyük bir önem atfederler. İki veya üç yıllığına ücretlerin toplu sözleşmelerle belirlendiği durumlarda, ücretlerin esnekliğinden söz edilemez. Nominal ücretler ekonomide verilen birçok kararda ana değişkenlerden biri olduğu için ücretlerdeki artış ekonomideki bütün fiyatları etkiler. Bundan dolayı Postkeynesyen iktisatçılara göre ücretlerdeki artış, tek bir malın fiyatındaki artış gibi görülmemelidir.

"Parasal ücretler geçmiş dönemdeki ücretler, fiyatlar ve istihdam durumlarına ve bunlara ilişkin gelecek dönem beklentilerinin etkisine de bağlıdır." Bu noktadan hareketle parasal ücretlerin rekabetçi bir piyasada belirlenmediği kabul edilir (Savaş, 1998: 943).

Parasal ücretler belirli bir dönem için sözleşmelerle belirlenir. Üretim de bilindiği gibi belirli bir zaman almaktadır. Sözleşme ile belirlenen ücretler (örneğin üç yıllık) üretim zamanından daha uzun süre sabit kalır. Kâr marjları da sabit kalırsa yeni ürün fiyatları değişmeye-

cektir. Bu durumda “enfasyon, ücret artışları verimlilik artışından yüksek belirlenirse veya kâr marjları yükselirse ortaya çıkabilir.” (Savaş, 1998: 945).

Postkeynesyen iktisatçıların emek arzı ve talebine ilişkin görüşleri ise şöyle belirtilebilir (Ardıç ve Aydın, 2011: 222-236): Emek talebi firmanın üretim miktarına, bu da toplam ekonomik faaliyet düzeyine bağlıdır. Bunun anlamı firmanın emek talebinin mal piyasasında efektif talebe bağlı olduğudur. Klasik ve neoklasiklerin düşündüğü gibi bireylerin çalışma ve boş zaman tercihini özgürce yapamazlar. Emek arzı kararı uzun dönemlidir ve önemli ölçüde belirsizliğe tabidir. “Birçok iş ya kabul et ya terk et temeline göre teklif edilmektedir. Gelir ve boş zaman arasında yapılan tercihle ilgili olarak işçilerin çalışma saatlerini değiştirebilmek için imkanlarının çok az veya hiç olmadığına” dikkat çekmektedirler.

#### f) Yeni Klasik Ekol

1960’ların sonlarında ortaya çıkan yeni klasik<sup>1</sup> (new clasic) iktisatçılar geleneksel yaklaşımın devamı niteliğindedir. Keynesyen iktisadın bir sapma olduğunu, klasik iktisada geri dönülmesi gerektiğini savunmaktadırlar. Özü itibarıyla tıpkı klasikler gibi ekonominin kendiliğinden dengeye geleceği düşüncesini esas almaktadırlar. Ancak kullandıkları araçlar daha farklıdır. Yeni klasik iktisatçılara göre ekonomide eksik bilgi ortamı geçerlidir. Eksik bilgiye yol açan ise bilgiyi elde etmenin maliyetleridir. Bireylerin rasyonel beklentilere sahip olduğu kabul edilmektedir. Bireyler geleceğe ilişkin karar verirken, bu karara ilişkin gerekli gördükleri bilgileri elde eder, değerlendirir ve tahminde bulunurlar. Hata yapmayı beklemezler. Eğer hata yaparlar ise bunu tam olarak düzeltirler. Bireylerin aynı hatayı iki defa yapmayacağı varsayılmaktadır. Rasyonel beklentiler hipotezi son derece kritik bir öneme sahiptir. Eksik bilgi ortamında karar vermek zorunda kalan bireylerin ekonomiyi dengeye taşımaları bu sayede mümkün olabilmektedir (Paya, 2007: 352-356). Rasyonel beklentiler hipotezinin bir diğer önemli yönü bireylerin ekonomideki gelişmeleri yakından takip etmesi ve koşullar değiştiğinde davranış ve kararlarını yeni duruma hızla ayarlamalarıdır. Bu süreç Lucas kritiği kavramı olarak bilinmektedir.

Yeni klasik iktisatçılar, Keynesyen makro iktisadın mikro temellerden yoksun olduğunu, gerçek hayattaki birçok noktayı gözden kaçırdığını ileri sürmüşlerdir. Buradan hareketle, kendi amaçlarının mikro temellerden hareketle yeni bir makro iktisat inşa etmek olduğunu önemle vurgulamışlardır. Mikro temeller için emek piyasasına ilişkin geliştirdikleri te-

1 Yeni klasik iktisat Adam Smith ile başlayan klasik iktisadın temel ekonomi anlayışlarını benimsemektedir. 1960’ların sonlarında literatüre giren yeni klasikler kendilerini 1870’lerde ortaya çıkan ve klasik iktisadın devamı olarak tanımlayan neoklasiklerden ayırmak için yeni anlamına gelen “neo” yerine “new” ön ekini tercih etmektedirler.



ori “Emek Piyasasında Dönemlerarası İkame” olarak bilinmektedir. Bu modelin en önemli varsayımı çalışanların çalışma süresi konusunda belli ölçüde esnekliğe sahip olduklarıdır. İkinci varsayım ise çalışanların normal olarak düşündükleri bir ücret düzeyinin olduğudur (Paya, 2007: 358).

Model şu şekilde çalışmaktadır: Çalışanlar öncelikle içinde buldukları dönemdeki (cari dönem) ücreti normal olarak düşündükleri ücret düzeyi ile karşılaştırmaktadırlar. Eğer cari dönemdeki ücret daha yüksek ise çalışan kişi “cari reel ücreti, gelecek döneme oranla daha yüksek olarak değerlendirecektir”. Bu, cari dönemde daha fazla çalışmanın tercih edileceği anlamına gelmektedir. Bir başka ifade ile “bütün işçiler çalışmak ya da boş zaman geçirmek konusunda karar verirken fayda-maliyet analizi yaparlar. Eğer ücret geçici olarak yüksek ise çalışmak için iyi bir zamandır. Eğer ücret geçici olarak düşükse boş zaman geçirmek için iyi bir zamandır.” (Mankiw, 2009: 597).

Yeni klasik okulda emek arzı kısa dönemde reel ücretlere duyarlı, uzun dönemde duyarlıdır. “Kısa dönemde normal ve beklenen ücret düzeyinin üzerindeki reel ücretler, cari dönemde çalışma arzusunu artırırken, gelecek dönemde çalışma arzusunu azaltacaktır. Çalışan, cari dönem boş vakti ile gelecek dönem boş vaktini ikame etmiş olacaktır.” (Paya, 2007: 359).

Yeni klasiklerde ekonomide bir dengesizlik meydana gelirse kendiliğinden çok kısa dönemde dengeye dönülmesini ise fiyatların tam esnek olması sağlamaktadır. Örneğin bir ekonomik kriz esnasında talep düşeceği için rasyonel beklentilere sahip firmalar ücretleri aşağıya çekecekler ve işçi çıkarımına yönelmeyeceklerdir. Çalışanlar ise işsiz kalmaktansa daha düşük ücrete belirli süre çalışmayı tercih edeceklerdir. Bunun sonucunda da ekonomide gayriiradi işsizlik sorunu olmayacaktır. Hem firmalar hem çalışanlar rasyonel beklentilere uygun davranmışlar, yeni duruma uyum sağlamışlardır.

Yeni klasik iktisatçılar da doğal işsizlik oranı ve Phillips eğrisini incelemişlerdir. Bu iktisatçılar paracı okulun kullandığı adaptif/uyumcu beklentilerin yerine rasyonel beklentiler hipotezini ikame etmişlerdir. Bu yeni hipoteze göre bireyler geleceğe ilişkin kararlarını verirken hem geçmiş hem de bugünkü bilgileri ve deneyimlerini kullanırlar ve sistematik hata yapmazlar, yani aynı hatayı sürekli tekrarlamazlar. Bu noktadan hareketle Phillips eğrisi ele alındığında şöyle bir durumla karşılaşmaktadır. Keynesyen iktisatta Phillips eğrisi negatif eğimlidir. Sol yukarıdan sağ aşağıya doğru eğimlidir. Paracı okulda kısa dönemde negatif eğimli, uzun dönemde tamamen düşeydir. Ancak yeni klasiklere göre kısa dönemde bile Phillips eğrisi düşey hâle gelecektir. Çünkü rasyonel beklentiler altında çalışanların sürekli nominal ücretle reel ücreti karıştırmaları söz konusu olamaz. Bundan dolayı işsizlik oranı kısa dönemde bile doğal işsizlik oranının altına inemez.

### g) Yeni Keynesyen Ekol

Yeni Keynesyen iktisat okulu çalışmalarını, yeni klasik iktisadın eleştirileri yönlendirmiştir. Daha önce belirtildiği gibi yeni klasiklere göre fiyatlar (fiyat, ücret, faiz ve kur) tam esnek olduğu için piyasalar sürekli temizlenmekte ve devlet düzenlemesi olmadan dengeye yönelmekteydi. İşte yeni Keynesyenler de fiyatların tam esnek olmadığını ispatlamaya özel bir önem vermektedirler. Eğer fiyatlar tam esnek değilse piyasaların çok hızlı ve kendiliğinden dengeye gelmesi mümkün olmayacaktır.

Yeni Keynesyen iktisatçılar da mikro temellerin önemli olduğunu kabul etmektedirler. Yeni klasiklerden farkları, Keynesyen iktisadın devamı oldukları için yeni bir makro iktisat kurmalarına gerek kalmamasıdır. Yeni Keynesyen iktisatçılar var olan makro iktisat için mikro temeller arayışındadırlar.

Yeni Keynesyen iktisatçıların önemli bir diğer katkıları ise asimetrik bilgidir. Asimetrik bilgi, bir iktisadi olayda karar verebilmek için gerekli bilgiye taraflardan birinin sahip olmaması olarak tanımlanabilir. Bilgi düzeyleri farklı olduğundan karar vericiler “riskten kaçınan” bir şekilde davranmayı kendi çıkarları için rasyonel bulmaktadırlar. Asimetrik bilgi sözleşme öncesi ve sonrası ortaya çıkabilmektedir. Sözleşme öncesi ortaya çıktığında piyasalarda “ters seçim” sorununa yol açmaktadır. Tam bilgi altında fiyat ile kalite arasında bir ilişki vardır. Yüksek fiyatlı ürünün daha kaliteli olduğu bilinir ve risk yoktur. Ancak asimetrik bilgi olduğunda yüksek fiyat kalite ilişkisi kopmaktadır. Yüksek fiyatlı ürün satın alındığında kalitesiz çıkarsa tüketici için risk artmaktadır. Riskten kaçınan birey, riskini azaltmak için ortalama bir yol izleyerek daha düşük fiyatlı ürünü satın almaktadır. Bu duruma ters seçim sorunu denilmektedir. Çünkü tam bilgi durumunda öncelikle satılması gereken ürün satılamamıştır. Sözleşme sonrası ortaya çıkarsa “ahlaki tehlike” sorununa yol açmaktadır. Ahlaki tehlike, tarafların sözleşme koşullarına uymamalarını ifade etmektedir.

Ücretlerin yapışkanlığı kavramı ücretlerin hızla hareket edemeyeceğini, zamanla ve yavaş yavaş ayarlanacağını ifade etmektedir. Yukarıda değinilen kapsamda emek piyasalarında ücretlerin tam esnek değil “yapışkan” olduğunu göstermek için zımnî ücret sözleşmeleri, etkin ücret teorileri ve sendika modelleri geliştirilmiştir. Aşağıdaki kısımda bu teoriler ele alınmaktadır.

Zımnî ücret anlaşmalarında ücret, çalışanlar için bir sigorta olarak kabul edilmektedir. Bu anlamda firmaların ödediği ücret iki şeyi kapsamaktadır: İlki yapılan işin karşılığı, ikincisi ise işsizlik sigortasıdır. Burada kritik olan nokta bu ücretin piyasa ücretinin yani marjinal verimliliğin altında bir seviyede olmasıdır (Paya, 2007: 380).

Piyasada bir şok meydana geldiğinde ücretler hızla yeni duruma ayarlanabilecek midir? Yeni Keynesyen iktisatçıların bu soruya yanıtı olumlu değildir. Çünkü firmalar zaten işçilerine marjinal verimliliğin altında ücret ödemektedirler. Şokun etkisi ile işçilerin marjinal verimliliğinin düşmesine rağmen, firmaların ödedikleri ücretlerini düşürmeleri için bir itici baskı oluşmamaktadır (Paya, 2007: 380).

Etkin ücret teorileri ise yüksek ücretler ile iş gücünün verimliliği arasında pozitif bir ilişki kurmaktadır. Etkin ücret teorileri dört ayrı grupta ele alınabilir (Mankiw, 2009: 191-192):

Birinci yaklaşım yüksek ücretler ile verimlilik arasındaki ilişkiyi beslenme üzerinden kurmaktadır. Buna göre daha yüksek ücret alan işçiler daha iyi beslenebilecekleri için daha verimli çalışacaklardır. Ancak bu görüş yoksul ülkeler için geçerli kabul edilmektedir. Firmalar açısından iş gücü devir hızının yüksek olması önemli bir sorun oluşturmaktadır. Firmanın yetiştirdiği elamanlarını sürekli yenileri ile değiştirmek zorunda kalması ciddi bir maliyet unsurudur. İkinci etkin ücret yaklaşımı konuyu bu açıdan ele almaktadır. Yüksek ücretlerin iş gücü devir hızını düşüreceği vurgulanmaktadır. Çalıştıkları yerde piyasadan daha yüksek ücret alan iş gücünün başka firmalara yönelme eğiliminin düşmesi beklenir. Üçüncü yaklaşım yüksek ücret ödeyen firmaların iş gücü kalitesinin ortalama olarak daha yüksek olacağına işaret etmektedir. Zira, düşük ücretler vasıfsız ve düşük verimliliğe sahip işçilerin firmada kalmasına yol açarken kalifiye elemanlar başka firmalara yönelecektir. Bunun sonucunda ortalama olarak iş gücü kalitesi düşen firmaların verimliliği de düşük olabilecektir. Diğer taraftan yüksek ücret ödeyen firmalar ise daha kalifiye iş gücünü kendi bünyesinde barındırarak verimliliğini artırabilecektir. Sonuncu yaklaşım ise yüksek ücretlerin çalışma gayretini artırıp kaytarma unsurunu azaltacağına vurgu yapmaktadır. Bu yaklaşımın ana unsuru ahlaki bozulma kavramıdır. Mankiw, ahlaki bozulmayı “yaptıkları iş tam olarak gözlemlenemiyorken insanların uygun olmayan bir şekilde davranma eğilimleri” olarak tanımlamaktadır. Yüksek ücretler işçilerin işlerini kaybetme maliyetini artırarak onları ahlaki bozulmadan yani kaytarmaktan uzak tutabilmektedir. Bunun sonucunda da firmanın verimliliği daha yüksek olmaktadır (Yıldırım, Karaman ve Taşdemir, 2009: 283-4).

Etkin ücret teorilerinin ileri sürdüğü görüşe göre firmalar kriz dönemlerinde ücretleri düşüremezler. Bunun sonucunda da bir noktadan sonra işçi çıkarmak gerekeceği için ekonomide işsizlik artacaktır. Hatırlanacağı gibi yeni klasiklere göre, kriz dönemlerinde ücretler aşağıya doğru hızla hareket edecek ve firmalar işçi çıkarmak durumunda kalmayacaklardır.

Etkin ücret teorisine yöneltilen eleştiri ise işsizliği artıracığı şeklindedir. Piyasadaki denge ücretinin üzerinde ücret veren bir firmanın verimliliği ve kârlılığı artarken, yüksek ücretler bazı kimselerin iş bulamamasına neden olabilmektedir (Mankiw, 2009: 192).

Sendika modeli olarak da adlandırılan içeridekiler-dışarıdakiler modeli ise firmaların ücret pazarlıklarını sendikalı çalışan işçilerle yaptıkları noktasından hareket etmektedirler. Buna göre hâlen çalışan ve sendikalı olanlar içeridekileri; sendikasız ve çalışmayanlar ise dışarıdakileri ifade etmektedir. Eğer içeridekiler yüksek ücret talep ederse firmanın bu çalışanlarını çıkarıp daha düşük ücretle çalışmaya razı olacak dışarıdakileri işe almaları beklenir. Ancak, firmalar bu yolu tercih edememektedir. Çünkü ücret pazarlığı içerideki sendikalı işçilerle yapılmaktadır. Ayrıca işten çıkarmanın firmalara maliyeti olduğu gibi, vasıfsız kişileri işe almanın da maliyetleri firmaları caydırıcı birer etkidir. Bütün bunlardan dolayı firmalar çalışanlarına daha yüksek ödemeye yönelmektedirler.

Özetlemek gerekirse yeni Keynesyen iktisatçıların etkin ücret teorileri ve içeridekiler-dışarıdakiler modelleri piyasa ücretinin üzerindeki ücretlerin firmalar açısından olumlu sonuçları olacağına işaret etmektedirler. Bir yandan işçilerin verimliliği artarken, diğer yandan işçi devir hızının düşmesi, ortalama iş gücü kalitesinin yükselmesi de verimlilik artışlarını sağlayabilmektedir. Ancak firma açısından olumlu etkilere rağmen, ekonominin geneli için piyasa ücretlerinin üzerindeki ücretler işsizlik sorununa yol açabilmektedir.

Michael Spence tarafından geliştirilen “emek piyasasında işaret verme” (job market signaling) yaklaşımına da değinmek gereklidir. Asimetrik bilginin piyasaların işleyişini bozduğuna ilişkin bir yaklaşımı temsil etmektedir. Buna göre işveren, “yeni bir işçi alırken işçinin yüksek veya düşük verimli olup olmadığını ayırt edemediği durumlarda emek pazarı çöker ve sadece düşük verimli işçiler düşük ücretle işe alınırlar.” (Büyükakın, Bülbül ve Çakır, 2010: 598). Bunun altında asimetrik bilgi altında yanlış karar vermesi sonucu oluşacak riski minimize etmek isteyen firma davranışı yatmaktadır. Eğer işe alacağı işçilerin verimliliğini bilemiyorsa riskini azaltmak için bu yola başvurmaktadır.

Yüksek verimli işçiler işverenlere kendi verimliliklerini gösteren bir sinyal vermek zorundadır. Spence, yüksek verimli işçilerin daha iyi ve yüksek düzeyde eğitim alarak bu tür bir sinyal verebileceklerini ifade etmektedir. İşverenlerin yeni mezunları işe alırken neden bazı okulların diplomalarına daha fazla itibar gösterdiklerinin nedenlerinden birisi de budur. Çünkü daha iyi eğitim verdikleri düşünülen okul mezunlarının verimliliklerinin daha yüksek olabileceğine ilişkin bir sinyal aldıklarını düşünmektedirler.

Son olarak yeni Keynesyenlerin doğal işsizlik oranı ve Phillips eğrisine ilişkin görüşlerine yer vermekte fayda bulunmaktadır. Bir ekonomide işsizlik oranının % 12 olduğunu varsayalım. Bunun ne kadarı doğal işsizlik ne kadarı diğer işsizlik türlerini göstermektedir? Genellikle gelişmiş ülkeler için % 5-6, gelişmekte olan ülkelerde ise % 7-8 arası doğal işsizlik

olarak kabul edilmektedir. Bu durumda yeni Keynesyen iktisatçılar geriye kalan işsizlik için ekonomi politikalarının etkili olacağını düşünmektedirler.

Yeni Keynesyen iktisatçılar bu konudaki görüşlerini “Histeresiz Etkisi” ile açıklamaktadırlar. Buna göre doğal işsizlik oranı cari işsizlik oranını izlemektedir. Örneğin eğer cari işsizlik oranı düşerse doğal işsizlik oranı da düşecektir. Enflasyon oranları da yükselecektir. “Ancak, işsizlik bir kez daha düşük düzeye yerleştikten bir süre sonra enflasyon oranı düşecektir. Bunun nedeni, yeni işe girenlerin verimliliğinin artmasıdır. Bir başka ifade ile yeni işe girenlerin verimlilik düzeyleri, çalışanların verimlilik düzeylerine ulaşacaktır.” (Açıköğretim Fakültesi [AÖF], 2003: 367).

Kısaca yeni Keynesyenlere göre işsizlik oranı düşerken enflasyon oranı yükseldiği için Phillips eğrisi üzerinde hareket ortaya çıkar ve negatif eğimli bir Phillips eğrisine ulaşılır. Bir başka ifade ile kısa dönemde Phillips eğrisinin öngördüğü ilişki hâlâ geçerlidir.

#### **h) Kurumsal ve Evrimci Ekol**

Hâkim iktisat düşüncesini eleştiren pek çok ekol ortaya çıkmıştır. Ancak birçoğu eleştirinin bir adım ilerisine geçerek alternatif bir yaklaşım getirebilmeyi başaramamıştır. Kurumsal ekol ise eleştiri yaparken alternatif açılımlar da getirebilmiştir.

Demir’e (1996: 64) göre “İktisadi düşünce tarihinde kurumculuk, iktisadi sistemlerin ve süreçlerin temelini bireylerin değil kurumların oluşturduğunu ve bireylerin bu kurumların etkisinden bağımsız olarak ele alınmayacağını savunan yaklaşımların genel adıdır.”

Kurumcu okulun kurucuları T. Veblen (1857-1929), Commons (1862-1945), W. C. Mitchell (1874-1948)’dir. Günümüzdeki temsilcileri arasında ise J. K. Galbraith, G. Myrdal, R. Heilbroner, W. Samuels, G. Hodgson, A. Mayhew, J. Adams ve R. Coase sayılabilir (Şenalp, 2007: 49).

Eski ve yeni kurumsalcı iktisatçılar arasındaki en belirgin farklılık, “yeni kurumsalcıların yerleşik iktisadi eleştirmelerine rağmen, topyekün karşı olmamalarıdır.” (Şenalp, 2007: 65-66). Kurumsal iktisadın yerleşik iktisada seçenek oluşturan bazı temel önermeleri şöyle belirtilebilir:

“(1) İktisadi öznelerle kurumların karşılıklı etkileşimi, evrimsel bir süreç olduğundan dolayı, iktisadi analizlerde evrimsel bir yaklaşıma gereksinim vardır. (2) Evrimsel süreçleri ele alırken temel vurgu, modern teknoloji ve karma-piyasa kapitalizminin finansal kurumlarının dayattığı somut durumların oynadığı rol üzerine yapılmaktadır. (3) Toplumsal uyum söylemi üzerine oturtulmuş bir yöntem söz konusu değildir. Tersine, toplumsal ve iktisadi yaşamdaki çatışmalar üzerine vurgu yapılır. (4) İktisadi ilişkilerin özündeki çelişkilerin, kurumsal düzenlemeler yoluyla toplumsal denetim düzenekleri oluşturularak yönlendirilmelerine gereksinim duyuldu savunulur.” (Şenalp, 2007: 50-51).

Veblen klasik ve neoklasik iktisadi düşünceyi ciddi şekilde eleştiriye tabi tutmuştur. Veblen'e göre, bu iktisatçılar her şeyi rasyonel davranma, fayda ve kârı maksimumlaştırma üzerine kurgulamışlardır. İktisadi olayların tarihsel boyutunu ise yok saymışlardır.

Veblen kapitalizmin gelişmesini aşamalara ayırmıştır. Bu aşamalar ve aşamaların ayırt edici özellikleri şöyledir: İlk aşama, el sanatlarının geliştiği aşamadır. Önemi sermaye birikim sürecinin başlamasıdır. İkinci aşama, serbest makine sanayi aşamasıdır. Bu aşamanın önemi birçok girişimcinin kendi işletmesini kurmaya başlamasıdır. Üçüncü aşama serbest rekabetin yaygınlaştığı aşamadır. Yöneticiler üretim ve pazarlamanın gerçek denetleyicisi konumundadır ve rekabet daha da artmaktadır. Son aşama ise büyük firmaların piyasalarda üstünlük kurmaya başladıkları aşamadır. Sermaye sahibi değil, yöneticiler işletmeleri çekip çevirmektedirler. Yöneticilerin biricik amacı kâr maksimizasyonudur. Bu amaca ulaşmak için "adeta her yol mubah saymışlardır. Hatta üretimi bile kısma yoluna gitmişlerdir." (H. J. Hodger, 1993: 70'den aktaran Ersoy, 2008: 543).

Veblen de son aşama üzerinde daha çok durmuştur. Tekelleşme ve bunun oluşturduğu sorunları kendi döneminde gözlemeleme imkânı bulmuştur. Ona göre, "ücretli işçi kurumu da üretim araçları mülkiyetinde tekelleşme olduğu dönem de ortaya çıkmış ve gelişmiştir." (Ersoy, 2008: 544).

Veblen iktisadi düşünceleri kurgularken özel mülkiyet kurumuna ayrı bir önem atfetmiştir. Veblen, bütün ilerlemelerin insanların çalışma güdüsünde doğduğunu; özel mülkiyetin ise yağmalama güdüsünden elde edilen bir servet olduğunu düşünmektedir. Veblen "Çalışma güdüsü esastır ve yağmalama güdüsünden önce gelir. Yağmalama güdüsü daha sonra geliştirilen kurumlar ve çıkartılan kurullarla ortaya çıkartılmış ve sürekli kılınmıştır." der. Yukarıda değinilen aşamalardan ilkinde çalışma güdüsü hâkimdir. Daha sonraki aşamalarda ise yağmalama güdüsü ağırlık kazanmıştır. Bunun nedeni bilgi birikiminin üretim süreçlerine uygulanması sonucunda yağmacılık ve sömürü girişimlerinin yaygınlaşmasıdır (Ersoy, 2008: 545).

E. K. Hunt, Veblen'in düşünce sisteminde çalışma güdüsü ve yağmalama güdüsü arasındaki süreci şöyle açıklamaktadır:

"Sınıf ayrımlı bir toplum yağmacı bir toplumdur. Bu toplumda egemen yağmacı sınıf her zaman çalışan sınıfa göre az sayıda olsa bile, yağmacı içgüdü hâkim olurdu. Yağmacı sınıf işçileri sayısız onur kırıcı duruma ve baskıya maruz bırakarak ustalık içgüdüsünü kısıtlamak ve engellemek eğilimindeydi ve bunu yaparken çoğu işi, ustalığın doğasında bulunan özgerçekleştirimin hoş duygularını bile, bezdirici hale getirdi." (Hunt, 2005: 409).

Veblen işçi sınıfının mutsuzluğu üzerinde de durmuştur. Veblen'e göre işçiler iki nedenle mutsuzdurlar. Birinci neden, işçi sınıfının bir kısmının umutsuz yoksulluk içinde yaşamaları yani maddi yoksulluktur. İkinci neden ise "hem emeğin toplumsal gerilemesinden hem de rekabete dayalı tüketimle bağlantılı kronik tatminsizliktir. Geliri ne olursa olsun sürekli ve daha fazla tüketme eğilimi bu kronik tatminsizliğe neden olmaktadır." (Hunt, 2005: 428-29).

Hunt, Veblen ve Marx'ı karşılaştırdığında "Veblen'in analizinde Marx'a üstünlük sağladığı alanlar olduğunu tespit etmiştir. Her ikisi de kapitalizmin işçilerin maddi, tinsel, duygusal ve estetik gönenci üzerindeki kötü etkilerini oldukça benzer koşullarda görürken, Marx işçilerin ayaklanıp kapitalizmi devirecekleri zamanın yakın olduğu inancında yanıldı. Marx'ın yanlış algılaması, toplumsal ve kültürel normları ve töreleri ve bunların işçilerin toplumsallaşması üzerine etkilerini yeterince dikkatle ele almamasından kaynaklanmıştır. İşçiler toplumsallaşma etkilerini benimsediler ve böylece, bu etkileri kendi çıkarları için son derece tahrip edici de olsa kapitalistlerin çıkarlarını geliştirdiler. Veblen'in işçileri kendi yıkımlarına yol açan davranışları kabullenmeye sevk eden yurtseverlik heyecanının gücü ve rekabetçi tüketim analizi, zekiceydi. İşçilerin sadece yabancılaşma ve sömürüye katlanmakla kalmayıp, çok sık olarak da bu sömürü ve kötüleşmeyi yaratan ve sürdüren asıl kurumları, yasaları, yönetimleri ve genel toplumsal töreleri niçin desteklediğinin en önemli açıklamalarından biri günümüze kadar gelir." (Hunt, 2005: 433).

Veblen'in özel mülkiyetin dışında bir diğer önemli görüşü aylak sınıfın teorisi. Aylak sınıf çalışmadıkları hâlde çalışanların ürettiklerinin önemli bir kısmına el koyanları ifade eder. Üstelik çalışmadıkları hâlde çalışanlardan daha çok gelir elde ederler. Aylak sınıfın sömürüsü, "sanayileşmeden önce doğrudan beşeri kaynakların; sanayileşmeden sonra ise daha ziyade beşeri olmayan kaynakların/fiziki kaynakların kullanılmasıyla gerçekleşir." (Ersoy, 2008: 547). Aylak sınıfın bir diğer özelliği ise gösteriş tüketimine yönelmesidir. Çalışmanın zorluklarına katlanmadan yüksek gelir elde ettikleri için gösteriş amaçlı pahalı tüketime yönelirler.

Veblen'e göre işsizlik sorunu ve krizler iş adamlarının kârlarını maksimize etme hırından doğmaktadır. Kârını artırmak için iş adamları üretimi kısma yolunu bile tercih edebildikleri için işsizlik ortaya çıkmaktadır. Veblen işçiler ile işverenler arasında bir sınıf çatışması olduğunu belirtmiştir. "İşçiler üretime ücretinden fazla katkıda bulunduğu sürece çalışmaya devam edebilir, kendileri ve çocuklarının hayatını sürdürmeye yeterli ücreti alabilir. İşçilerin üretime katkıları pozitif olmalıdır." (Ersoy, 2008: 549).

Neoklasik teorinin varsayımına göre, her birey işini geniş bir iş olanakları arasında seçim yaparak ve özgür olarak, kendi zevk ve tercihlerine göre seçer. Kurumcu teori, iş gücü pi-

yasalarının esnek olmadığını ve tekelci firmaların ve kurumsal düzenlemelerin (firma içi iş gücü piyasaları gibi) engelleriyle bazı işçi gruplarının istekleri dışında, daha düşük şartlarla donatılmış, ikincil piyasalarda çalışmak zorunda kalacağını vurgular (Palaz, 2003: 97).

Kurumcu yaklaşım, piyasada birincil ve ikincil işler ayırımının olduğunu, kadınların ve erkeklerin bu işler arasında bölümlendirildiğini iddia eder. Birincil işler, yüksek ücretlerin ödendiği ve bol ikramiyelerin olduğu, terfi imkânlarının bol olduğu, iş gücü devir hızının düşük olduğu işlerdir. İkincil işler ise ücretlerin düşük, çalışma şartlarının kötü, ikramiyelerin olmadığı ve iş gücü devrinin çok yüksek olduğu işlerdir. Bu analizde kadınların genellikle ikincil işlerde istihdam edildiğini, erkeklerin ise yüksek ücretli birincil işlerde çalıştığına vurgu yapılır (Koçak, 1999'dan aktaran Palaz, 2003: 98).

Evrimci iktisat kavramı ilk olarak Veblen tarafından kullanılmış ve kendi iktisadını kurumcu iktisat olarak değil evrimci iktisat olarak adlandırmıştır. Veblen "iktisadın zamanın gerisinde kaldığını ve henüz evrimsel bir bilim olmadığını ileri sürmüştür. İktisat henüz sınıflandırıcılıktan öteye geçememiştir. İktisadın kurgusal bir bireyden yola çıkarak oluşturulan kuramı, iktisadi değişimi toplumsal bir süreç olarak anlayıp araştırarak donanıma sahip değildir. Gerçekte bireyler geçmiş deneyimlerin, geleneklerin ve maddi süreçlerin birer ürünüdür. Birey için geçerli olan topluluk için de geçerlidir ve iktisadi değişim aslında toplumun değişimidir ki bu da düşünce alışkanlıklarının değişimi demektir." (F. Yılmaz, 2007: 99).

Veblen'e göre iktisat bir değişim süreci olarak ele alınırsa düşünce alışkanlıkları da değişime uğrayacaktır. Bu noktadan emek ve emek piyasalarına yeniden bakarsak karşımıza şöyle bir tablo çıkabilir: Emeği, insan gücünü yalnızca bir üretim faktörü olarak görmek zorlaşır. İnsanı içinde yaşadığı sosyal ve toplumsal kurumsal yapıda ele almak durumunda kalırız. Böyle bir bakış açısını getirdiğimizde ise üretim maliyetlerinin azaltılması gereken bir parçası olarak görmenin yanında insani özelliklerini ve ihtiyaçlarını da dikkate almamız mümkün olabilir.

Özellikle yenilik iktisadı ve firma teorisi gibi alanlarda neoklasik iktisada alternatif oluşturulan evrimci iktisadın temel özellikleri şöyle sıralanmaktadır: *a)* patika bağımlılığı, *b)* kendi kendini organize edebilme yeteneği, *c)* çoklu denge, *d)* kaotik davranış (Radzicki ve Sterman, 1994: 64'ten aktaran Gökten, 2006: 6).

Evrimci iktisat özellikle firma kuramı ve teknolojiye yaklaşımı ile öne çıkmaktadır. Geleneksel iktisatta firma tam rekabet piyasalarında üretim kararını veren bir birimdir. Piyasada tek fiyat olduğu için kârını maksimumlaştırabilmesi için maliyetlerini minimize etmek zordur. Aksi durumda piyasadaki çekilmek zorunda kalması kaçınılmazdır. Bu piyasada



firmalar “fiyat rekabeti” yapmaktadır. Çünkü hem bütün mallar homojen kabul edilmekte hem de bütün mallar tek fiyattan satılabilmektedir. Bundan dolayı firmaların “fiyat-dışı rekabete yönelmeleri için bir motivasyonları yoktur”.

Emek açısından fiyat dışı rekabeti ele aldığımızda, yerleşik iktisada göre büyük bir farklılık oluşmaktadır. Artık emeği ve ücreti sadece bir maliyet unsuru olarak görmek mümkün olmayacaktır. Ürünün geliştirilmesinden pazarlanmasına kadar her aşamada nitelikli emek kilit bir rolde bulunacaktır. Bundan dolayı firma çalışanlarına piyasa ücretinin üzerinde bir ücret ödemeyi makul ve mantıklı bulabilecektir.

Gerçek yaşamda ise tam rekabet piyasaların örnekleri çok azdır. Yaygın piyasa türleri ise aksak rekabet piyasalarıdır. Firmalar yeni ürünler, yeni teknolojiler geliştirerek, kaliteyi rakiplerine göre yükselterek fiyat dışı rekabet etmektedirler. Bu faaliyetlerinde başarılı olan firmalar rakiplerinin önüne geçebilmekte, piyasa payını artırmakta ve piyasa fiyatını etkileme gücü elde edebilmektedir.

“Günümüzde firma kuramları açısından kurumsal iktisadın özellikle evrimsel kolunun hızla saygınlık kazandığı görülmektedir.” (Matur, 2007: 288). “Veblen’in ortaya attığı düşünceler başta evrimsel firma kuramı ve yeterlik yaklaşımı olmak üzere modern firma kuramlarında yeniden gündeme gelen kilit kavramların öncülleri olmuştur.” (Matur, 2007: 297).

Evrimci iktisatta firma kuramı Schumpeter’in yaratıcı yıkım kavramı ile neredeyse özdeş hâle gelmiştir. Schumpeter, kâr oranları düştüğünde girişimcilerin devreye gidererek yeni teknoloji, yeni ürün, yeni bir pazar, yeni bir organizasyon şekli ile kâr oranlarını yeniden yükselttiğini vurgulamış ve girişimciyi ön plana çıkarmıştır. Bu durumda yeniliği yapan firma rakiplerinin önüne geçmektedir. Diğer firmalar ise bu duruma ya kendileri de yeni teknoloji geliştirmek ya da farklı bir tepki şekli bulmak zorunda kalmaktadır.

Firma kuramına katkı yapan bir diğer iktisatçı E. Penrose’dur (Matur, 2007: 298-303). Penrose firmanın büyüme süreçlerine etki eden dışsal ve içsel koşullara işaret etmiştir. Penrose’un önemli bir katkısı ise firma ölçeğidir. Ona göre, “Firmanın gelişimi bir süreç olup belli bir anda gözlenen ölçek aslında bu gelişim sürecinin sonucunda ortaya çıkan bir durumdur. Yerleşik iktisatta ise büyüme sadece firmanın denge ölçeğine ulaşma sorunu olarak algılanır”.

Yeterlik yaklaşımına göre firma dört işlevle tanımlanmaktadır: Sürdürülebilir rekabet üstünlüklerini arayan firma, en etkin olarak çeşitlenmeye dayalı büyüyebilen bir oluşum olarak firma, öğrenen bir varlık olarak firma, yenilik yapan bir varlık olarak firma (Foos, 1998’den aktaran Matur, 2007: 299-300).

Nelson ve Winter biyolojideki “gen”lerin rolünü iktisada aktarmıştır. Yazarlara göre “ekonomideki genler, firmaların tüm düzenli ve tahmin edilebilir davranış kalıplarını oluşturan, tekdüze hale gelmiş alışkanlıklardır (routines). Sonradan kazanılan nitelikler (inheritance), bu tür alışkanlıkların hem firmalar arasında hem de aynı firma içinde zaman boylamında aktarımını sağlayan düzeneği oluşturmaktadır. Alışılmış anlamıyla yenilik bu tür kanıksanmış davranışlardan sapma anlamına gelir. Nelson ve Winter geliştirdikleri sistemde, bu iki kavramı bir araya getirmiş, yeniliğin açıklanmasında alışkanlıklara/rutinlere yaşamsal bir rol yüklemişlerdir. Onlara göre, iyi oluşturulmuş alışkanlıklar, araştırmacıların doğru soruları ortaya atması ve araştırma gündemini belirlemesi açısından son derece etkin bir tetikleyici işlevi görmektedir.” (Matur, 2007: 303-304).

Nelson ve Winter’in yaklaşımında rutinlerin değişmesi firmanın değişim dinamiğini oluşturmaktadır. İş gücünün yetenekleri, geliştirilmesi ve gelişen kabiliyetleri rutinlerin değişiminde büyük rol oynayabilmektedir. Kısacası firmanın içerisinden değişim için bir motivasyon ortaya çıkmaktadır. Evrimci iktisatçılar firma açısından dış koşulların (talep baskısı, teknolojik gelişme vb.) daha belirleyici olduğunu ortaya koysa bile iç koşullara kapıyı da kapatmamışlardır.

## **Emek ve Ücret Sistemlerinin Arkasındaki Kapitalist Paradigmalar ve Alternatif Yaklaşımlar**

Ücret rekabet (verimlilik), insani olarak yaşama, ekonomideki kaynakların kullanımı olmak üzere üç boyutta ele alınabilir. Batı düşüncesini şekillendiren sosyalist ve kapitalist paradigmlar bu üç boyuttan sadece bir tanesini ana eksene oturtarak çözümlenmelerini yaparlar. Bütünleşik bir analiz mevcut dünya algısında karmaşık gözüktür. Çünkü ekonomik yapı toplum, hukuk, aile gibi diğer yapılarla karşılıklı ilişkilidir ve tümünü kapsayan çözümlenmeler ya basit kalır ya da yukarıda vurgulandığı bir hayalci olmakla suçlanır. İşsel tutarlılığı sağlayan paradigmların Kuhncu anlamda bir sonraki devrime kadar hâkim olması bilimsel camianın kabullenmesinin yanı sıra günlük pratiklerle beslenmesi ile mümkündür. Mesela ücret-verimlilik ilişkisi firma-işçi arasında kazan-kazan biçiminde değerlendirilebilecek bir oyundur.

İktisadi düşüncedeki ücret olgusunu ve teorilerin hem anlaşılması hem de sorgulanabilmesi için farklı paradigma ve felsefi yaklaşımların açıklanması konuya ilişkin perspektifimizi genişletecektir. Bu nedenle iktisadi okulların farklı ücret teorilerini ele almadan önce arka planda yer alan bazı düşünce biçimlerini değerlendirmek yararlıdır. Ancak hemen ha-

tırlatılmalıdır ki burada bazı örneklere yer verilecektir. Yoksa tüm felsefi yaklaşımları incelemek bu çalışmanın sınırları çerçevesinde mümkün değildir. Aynı zamanda kapitalizmin eleştirisi içerisindeki alternatif görüşlerden bazı örneklere de yer verilecektir.

### ***Hedonik (Faydacı-Bireyci) Paradigmalar***

Neden çalıştığımız dünyayı nasıl algıladığımızla ilişkilidir. Toplumsal algılarla zaman içerisinde şekillenen dünya görüşü bu soruların cevabını belirlerken yöntemini yani nasıl da belirler. Bu açıdan tarihsel olarak şu veya bu şekilde hep var olan ama modernleşme ile geniş kitleleri etkileyen hazzı baz alan faydacı ve bireyci paradigmalara günümüzde sıkça tartışılmaktadır. Çalışma ve ücretin toplumdaki anlamını sorgularken haz ve zevki hayatın amacına dönüştüren yaklaşımlar her ne kadar yaygınlaşıyorlar da bir o kadar da hedef tahtası olmuşlardır ve olmaya da devam edecek gibi gözükmektedir.

Başta iktisat biliminin kurucu isimleri arasında kabul edilen J. S. Mill olmak üzere pek çok araştırmacı mutluluk kavramı üzerinde araştırmalar yapmışlardır. Mutluluk nedir sorusu beraberinde mutluluk hangi şartlarla ortaya çıkar ve mutluluğu sağlama koşulları nedir sorularını gündeme getirmektedir.

Hedonizm ya da hazcılık, hazzı ahlak ilkesi olarak temel alan ve yaşamın anlamını hazda bulan dünya görüşüne denir. Haz sözlük anlamı ile “bir şeyden duygusal veya manevi zevkin duyulması” şeklinde tanımlanabilir. Hoşa giden bir şeye sahip olmaktan doğan keyif verici duyum hazdır. Mutluluğun iyiliğe yönelmek ve onun gerçekleştirilmesiyle mümkün olduğunu söyleyen Sokrates’in öğrencisi Aristippos; “en üstün iyilik hazdır” diyerek hazcılık kavramını ortaya çıkarmıştır. İnsan nefsi gereği haz duyusuna ihtiyaç duyar. Bu yüzden de insanın hareketlerine haz yön verir. Haz veren her olayın sonucu iyi değildir. Örneğin, başkalarının acı duymasına neden olan zevkler haz olarak kabul edilemez. Aristippos’a göre mutlu yaşam hazzı çok, acısı az bir yaşamdır. Hazza ulaşmak kadar acıdan uzak kalmak da mutluluk için gereklidir. Zahmet ve acıdan uzak kalmak bu anlamda önemlidir.

Haz “şu an”la ilgilidir. Kişi hiçbir zevki kaçırmamalı, ama aynı zamanda kendi davranışlarına hâkim olmalıdır. Bunu başarabilen kişi mutluluğa da erişebilir. Gelecek ve geçmiş kaygısını unutup anı yaşayan kişi hazza ulaşmış olur. Fakat bedensel hazlar tam anlamıyla doyum ulaşılamaz ve hep yenilerini takip eder. Artan hazlar da daha fazla acıya sebep olur. Bir başka ifade ile “haz acısızlıktır, acı karşısında özgürlüktür.” (Güntöre, 2004: 42).

Tüketicilerin ürünün kullanılmasındansa duygusal etkileri ve heyecan verici yönlerini ön planda tutmasına hedonik tüketim zihniyeti adı verilir. Hedonik tüketim bakış açısı, ürün-

leri nesnel varlık olarak değil kişisel semboller olarak görür. Hazza dayalı bir alışverişte; fanteziler, tahrik olma ve hissedilen özgürlük hissi alışverişi kontrol eder. Üründen alınacak faydadan çok alışveriş deneyiminin vereceği haz ön plandadır. Ürünler birer semboldür ve neyi sundukları önemlidir.

Hedonik istekler kişiye göre değişir ve deneyimseldir. Kendi fantezileri ve isteklerine göre alışverişe yönelen tüketici ürün faydası kadar kendi duyacağı manevi tatmini baz alarak alışverişe yönelir. Kişiler bildikleri değil, sahip olmak ya da olmak istedikleri şeyi tüketmeye yönelirler. Bir başka ifade ile, hedonik tüketimin temelinde “imaj” yer almaktadır.

İstekler kişiden kişiye değiştiği için insanın mutluluğu kendi temel özellikleriyle uyumlu bir hayat yaşamasına bağlıdır. Mill bu konuyu şöyle ifade etmektedir: “...farklı kişiler kendi ruhsal gelişimleri için farklı koşullara gereksinim duyarlar ve farklı türdeki bitkilerin aynı fizik, atmosfer ve iklim şartları altında yaşamaları ne denli mümkünse, insanların aynı ahlaki ortamda var oluşları da o denli mümkündür.” (Mill, 1978: 64-65).

Eğer kişi kendi içinde yaşadığı toplumun geleneklerini kabul etmez ve kendi yaşamını kendisi belirlese bireysellik mümkün olur. Birey kendisi için sorumluluk aldığı sürece mutludur. Mutluluğu sağlayan, kişinin kendi hayatı için tercih yapabilme özgürlüğüdür. Kişinin kendi mutluluğu için kendi doğasını yaratma ve geliştirme amaçlı harcadığı çabalar neticesinde kendi kendini geliştirmesi ile bireyci görüş ortaya çıkar. Kişinin özerkliği tamamen sınırsız değildir. Özgürlük bireyler bazında mutluluk sağlar, ancak eylemlerin sonuçlarına bakılmalı ve fayda da hesaba katılarak düşünülmelidir. Faydacı görüş en fazla kişinin en çok mutluluğu olarak özetlenmiştir.

Kapitalist sistem, insanları temel ihtiyaçlarını giderdikten sonra da tüketme isteği duymaya devam eden insanlar hâline getirmiştir. Daha fazla tüketim talebi için ihtiyaçlar sınırsız olmalı ve asla karşılanıp son bulmamalıdır. Geleneksel toplumlarda ihtiyaçtan fazlasını tüketme arzusu hor görülmüştür. Ancak kapitalizmin etkisi altındaki toplumlar sürekli tüketen ve doyurulamaz isteklerle yaşayan insanlar olmalarının yanı sıra tüketim arzusu limitli olan insanları olumsuz karşılayabilecek niteliktedir. Modern toplumlarda iktisadi büyüme ve ekonomik kalkınma gibi kavramların sağlanması ihtiyaçtan fazla tüketim ihtiyacı arzusunun devamlılığı ile mümkün kabul edilmektedir. Bireyleri daha fazla tüketmeye teşvik etmek için ihtiyaçların fazlaşması ve yeni ihtiyaçlar üretilmesini amaçlayan kapitalist kültür, insanların üstün insani değer taşımak manasına geldiği bir ortam meydana getirmiştir.

Baudrillard “Üretim ve tüketim çarkını işler tutmak için satın alma hevesinin sönmesine asla izin verilmemelidir” saptamasını yapmaktadır (Baudrillard, 2004: 228). Dolayısıyla bi-

reyler daha çok harcamak için daha çok çalışacak zamana ihtiyaç duyup daha çok harcamazlar, aksine daha çok harcayabilmek için daha çok çalışırlar.

Sürekli yeni üyelerin ortaya çıktığı tüketim kültüründe hâlihazırda bulunan ürünler modası geçmiş ve kullanışsız görünür ve mutluluk veremez duruma gelir. Kişi kendisi için mutluluk getirecek olan yeni ürüne ihtiyaç duymaya başlar. Eğer kişi duyduğu tüketim arzusunu gideremezse itibarını kaybettiğini hisseder. Yani çoğu ürün sağladıkları yararı kayb ettikleri için değil, moda olmaktan çıktıkları için ikame edilmek istenmektedir.

Piyasaya çıkan bir ürün her zaman talebin karşılığı değildir, ürün önce piyasaya çıkar daha sonra ihtiyaç ve talep yaratılır. Kapitalist kültürün hâkim olduğu toplumlarda tüketim ihtiyaçların karşılanması ile doyuma erişecek nitelikte değildir. Sembollerin ve göstergelerin tüketimi hâlini alan bir kültür hâkimdir. Bir ürünü kullanmak, kişiye bir topluma ait olma hissi verir ya da bir ürünün seçimi onu seçen kişinin kimliğini ve tercihlerini ifade eder.

Baudrillard'a (2004) göre tüketim malları birer gösterge değerine dönüşmüştür. Bu mallar bir işleve ya da bir ihtiyaca değil, yalnızca arzuların mantığına cevap vermektedir. Tüketilen şey nesnelere kendileri değil, düşüncelerdir. Kişilerin ihtiyaçlarını azaltmaları ve sadece kendi ihtiyaçları kadarını harcamaları temeline dayanan görüşler kapitalizmin gelişmesinden olumsuz etkilenmişlerdir. Sürekli tüketmeye eğilimli bir toplum oluşturulmuş ve bu durum muhafaza edilmeye çalışılmaktadır.

Hedonik yaklaşımın dışındaki bir diğer fayda kavramı da Utilitarianism olarak ifade edilen bireyci fayda yaklaşımıdır. Kavram, 18. yüzyılda Jeremy Bentham ve James Mill tarafından ortaya atılmıştır (Savaş, 1998: 303-305). Sonraki yıllarda J. S. Mill, W. S. Jevons, A. Marshall, A. C. Pigou ve F. Edgeworth gibi önemli iktisatçılar da bu kavramı takip ederek geliştirmişlerdir (Albayrak, 2003).

Faydacılık; zaman içerisinde en baskın ahlak teorisi olmasının yanında, aynı zamanda en etkin adalet teorisi de olmuştur. Süreçte faydacılık yaklaşımı değişmekle beraber kullanılmaya devam etmiştir (Hausmann ve McPherson, 1997).

Faydacı ahlak ilkesi "eylemler mutluluk yarattıkları ölçüde iyi, mutsuzluk yarattıkları ölçüde ise kötüdürler. Mutluluk, zevk duymaktır veyahut zahmet çekmemektir; mutsuzluk ise, zahmet çekmektir ve zevk duymanın yokluğu" şeklinde tanımlanmaktadır (Büyük Larousse, hazırlık, Cilt 8, 1986).

Temel amaç olarak baktığımızda ise fayda; toplumda üretilen zenginliğin, onu oluşturan tüm sahiplerin toplam faydasını maksimize edecek şekilde dağıtılmasına denilmektedir. Yani etkin bir şekilde üretilen mallar, eşit bir şekilde dağıtıldığı takdirde toplumun refahı

yükselebilmektedir (Barr, 1987: 47). Bu noktadan baktığımızda toplumsal faydanın yükselmesinin bireylerden geçtiği görülmektedir.

Descartes'ın meşhur "Düşünüyorum öyleyse varım." sözünden yola çıkılarak tasarlanan "Tüketiyorum öyleyse varım." cümlesi bireysel faydanın yükseltilmesinin tüketmekle mümkün olacağını göstermeye çalışmaktadır. Bu doğrultuda müşteri memnuniyetinin sağlanması ile bireyin tüketim ihtiyaçlarının karşılanması ve yükseltilmesi söz konusudur (Bayhan, 2011).

Bireylerin bir araya gelmesiyle oluşan toplumda, başarılı "toplumsallaştırmaların" sırrı, sistemin kendini yeniden üretebilmesi için "ihtiyaç" duyduklarının, kişilerin "yapmayı istedikleri" şeyler hâline getirilmesidir (Bauman, 2010).

### **Weberyen Görüş**

Çalışma hayatı toplumun içerisinde şekillendiğine göre inançlardan bağımsız bir çalışma hayatını tasarlamak oldukça güçtür. Kapitalizmin gelişmesinde reform hareketlerinin rolü tartışılmış ve geniş bir literatür oluşturmuştur. Hayata nereden ve nasıl bakıldığı ekonomiyi de doğal olarak şekillendirmektedir.

Kapitalizmin ortaya çıkışı feodalizmin yıkılmasından itibaren kendini göstermiştir. Feodalizm bilindiği üzere sosyal ve ekonomik açıdan, halkın toprakları elinde tutan küçük bir azınlığa her bakımdan bağlı ve bağımlı olması durumudur (Rand, 2004: 8). Kapitalizme farklı bir açıdan bakış ise üretim araçlarının özel mülkiyetine ve bu araçların onlara sahip olmayan emekçiler tarafından işletilmesine dayanan bir toplumun hukuksal statüsüdür.

Weberyen anlamda "Vakit nakittir, tembellik günahdır." ifadesini söyleyen Benjamin Franklin'in bu sözü özel bir ahlaki temsil eder. Bu özel ahlak ve faydacı dönüşüm kapitalizmin ruhunu temsil eder. Weber'in ifadesi ile "...Kazanmak insanın yaşamının amacıdır, yoksa maddi yaşam gereklerini karşılayacak araç değildir. Bu ihtirassız duyguların bütünüyle doğal olgular diyebileceğimiz olgulara anlamsız dönüşümü, kapitalizmin açık ve bir o kadar da mutlak temel bir ilkesidir." (Weber, 2009).

"Protestan" kelimesi, "başkaldıran", itiraz eden anlamına gelmektedir. 16. yüzyılda Martin Luther, Roma Katolik Kilisesi'nin günahları bağışlaması, Kutsal Kitap yorumu ve hüküm çıkarmayı kendi tekelinde tutması gibi hususlara karşı çıkarak ilk kez bir başkaldırı örneği sergilemiş ve mezhebin temelini şekillendirilmiştir (Torun, 2002: 2).

Protestanlığa genel olarak baktığımız zaman dört tür olarak karşımıza çıkmaktadır: Kalvenizm, Pietizm, metodizm ve baptist hareket. Bu dört yorum içinden Weber'in Protestan ahlak anlayışı Kalvenizme dayanmaktadır. Kalvenistler kendilerine özgü olan kaderci anlayışları ile diğerlerinden farklı olan yönlerini ortaya çıkarmaktadırlar. Kapitalizmin en gelişmiş olduğu ülkelere baktığımız zaman en yaygın inancın Kalvenizm olduğunu rahatlıkla görebiliriz (Aslan, 2007).

Toplumların sahip olduğu kültürel özelliklerin, o topluma üye bireylerin çalışma kavramına ilişkin sahip oldukları değerler ve bu kavrama atfettikleri önem, diğer bir deyişle sahip oldukları çalışma ahlakı üzerinde etkili olabileceği görüşü ise ilk olarak, Alman sosyolog Max Weber tarafından 20. yüzyılın başlarında ortaya atılmıştır. Weber'e göre kapitalizmin Protestanlık inancının yaygın olduğu toplumlarda ortaya çıkmasının nedeni, bu inancın bireylere "çalışma"ya yönelik olarak farklı değerler aşılması ve böylelikle bu tür toplumlarda farklı bir çalışma ahlakı anlayışının oluşmuş olmasıdır. Her toplumun birbirinden farklı yapısı, dini, kültürü çalışma kavramını ister istemez değiştirmektedir. Örneğin, kimi toplumlarda çalışmanın öbür dünyada ödüllendirileceği kimi toplumlarda ise çok çalışmanın gereksiz olduğu kabul görebilmektedir. Weber çalışmaya yönelik bu değerler sistemini "Protestan Çalışma Ahlakı" şeklinde tanımlamıştır (Ünal ve Çelik, 2010).

Weber'in ana önermesi Protestanlık ile kapitalizmin hemen hemen eş zamanlı gelişiminin rastlantısal olmadığı şeklindedir. Bu kavramın her biri diğerini desteklemiş ve her biri diğerinin gelişmesi için yardımcı olmuştur. Weber'e göre Protestanlık çalışmayı ve başarılı olmayı bir ibadet olarak görmekte ve zenginleşmeyi teşvik edip, israf ve lüks içinde yaşamayı da yasaklamakla bu inançtakilerin bir yaşam standardı oluşturmalarında onlara rehberlik etmektedir (Yanbay, 2009: 90). Bu açıdan bakıldığında Weber'in Protestanlığı bu dünyadaki çalışmanın karşılığının boş olmadığı sonucuna dayanmaktadır.

Weber, Protestan meslek öğretisinin, zenginliğin tehlikeleriyle donatılmış püriten bilinci ile Tanrı şanının bir gereği olarak para kazanmayı devam ettirmesi arasındaki uçurum üzerinde kurulmuş köprü olduğunu öne sürmüştür; çünkü meslek, Tanrı lütfunun ve Tanrısal seçilmişliğin bir işaretiydi. Böyle bir düşünce, dünyevi başarıları kutsallaştırmış ve bir kimsenin mesleğinde sıkı çalışmasının dinsel görevi olduğu öğütleriyle birleşmiştir. Ne kadar çok çalışırsan Tanrı'ya o kadar yakın olursun bakış açısından hareketle meslek anlayışı, sıkı çalışmayı ahlaki bir görev kılan ve para kazanmayı da kapsayan dünyevi başarıyı Tanrısal lütfun bir işareti sayan yeni bir ahlak yaratmıştır (Akalın, 2010: 1).

Rasyonel ekonomik etkinlik, düzenli ve sürekli bir hâle getirilen eylemde kazanç hedeflerinin tasarlanmasını ve bu parasal maksatlara ulaştıracak olan araçların seçilmesini zorunlu

kılmaktadır. Parasal kazançların arttırılması ve servetin yeniden ekonomik etkinliğe aktararak iş hacminin büyütülmesi emelleri; çalışkanlık, dakiklik, tutumluluk, doğruluk gibi burjuva erdemlerinin oluşmasını sağladığı gibi; kazancı ve başarıyı Tanrı hoşnutluğunun kanıtı hâline getiren yeni bir inancı da Protestanlık yoluyla insanların yüreklerine ve zihinlerine yerleştirmiştir (Akalın, 2010: 2).

Protestanlık ahlakı, ahlaki eylemleri yeniden yorumlamış ve öbür dünyaya yönelik olarak değil de bu dünyadaki faaliyetlerin düzenlemesine yönelik bir yapı oluşturmuştur. Weber de Protestanlık ahlakını bu yönüyle ele almış ve onu sıkı çalışmanın ve ekonomik kazançların önemini, bireysel girişimin gerekliliğini ve ilahî ödülleri vurgulayan bir ahlaki inançlar bütünü şeklinde algılamıştır. Weber'e göre bu kavramın öz disiplin, sıkı çalışma, tasarrufların akılcıca kullanılması, dürüstlük, bireysellik gibi özellikleri Batı'daki pazar ekonomileri, özel mülkiyet ve kapitalizmin oluşması için gereken kültürel şartları sağlamıştır (Ünal ve Çelik, 2010: 8).

İnanç çalışma hayatının içerisine kapitalizmi destekler şekilde girmiştir. Nitekim 17. yüzyılın büyük sanayicilerin yönetmeliğinde bu "sabahları işlerine gelen bütün kişiler çalışmaya başlamadan önce ellerini yıkayacak, çalışmalarını Tanrı'ya adayacak, haç çıkaracak ve sonra çalışmaya başlayacaktır" şeklinde formüle edilir (Şentürk, 2008: 4).

Kapitalizm aslında yüksek insani değerleri gerçekleştirmek için bir araçtan ibaret olan kazancı artık yaşamın temel amacı hâline getirmiştir. Dünyevi fayda temeline dayanan değer yargıları, yüksek ahlaki değerler açısından büyük bir boşluk doğurmuştur, denilebilir. Zira dünyevi çıkarıcılık olgusu, fedakârlık ve diğerkamlık gibi pek çok hasleti yok etmiştir. Ahlaki değerler açısından bakıldığında, eylemin nihai amacını dünyevi faydaya indirgeyen bir zihniyette, daha çok kazanç, daha çok güç, daha çok hâkimiyet, daha çok haz uğruna, ahlakın araçsal hâle dönüşeceği açıkça görülmektedir (Arslan, 2010: 16). Protestan Ahlakı tezinde, kaynağını dinî ve ahlaki motiflerden alan rasyonel, faydacı, bireyci insanın sürekli biriktirerek sonuçta kapitalizme ulaştığı ifade edilmiştir. Dinî motivasyon servet biriktirmeye ve sıkı çalışmaya izin verir (Bayer, 2006: 34). Buna göre inanmış bir Kalvenist ve püritenin, devamlı çalışmayı Tanrı'nın emri ve dinî arınmışlığın vasıtası olarak benimsemesi sebebiyle Kalvenizm ve püritenizm belirli bir aşamaya, dünyevileşme aşamasına kadar kapitalist ruhun taşıyıcısı olmuştur (Akarçay, 1990: 186; A. Kurt, 2010: 4).

### ***Altruizm ile Bencilliği Aşmak***

Doğu ve İslam kültüründe asırlar öncesine uzanan bu kavramı, Batı kültüründe ilk kez Auguste Comte kullanmıştır. Altruizm kavramı, özgecilik, elseverlik ve diğerkâmlık kavram-



larıyla eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. Comte altruistik davranışı başkaları için yaşama eğilimi ya da isteği olarak tanımlamıştır. Durkheim; kişisel çıkar olmaksızın, gönüllü hareket etme olarak tanımlarken Batson, altruistiği sonuç olarak başkasının iyiliğini artırması olarak tanımlamıştır (Topses, 2011: 61). Türk Dil Kurumu Büyük Türkçe Sözlük'te (1975) ise altruizmi (elseverlik) "çıkar gözetmeksizin başkalarının iyiliği için özveride bulunmayı bir ilke olarak benimseyen ahlak tutumu ve görüşü, başkalarının yararına kişisel çıkarlardan vazgeçmeye, başkalarına bencil olmayan güdülerle yardım etmeğe hazır olma durumu olarak" tanımlanmaktadır.

Altruistik davranışa ilişkin araştırmalar, önemli sayıda, insanların "kendiliklerinden" başkalarına yardım etme ya da ödül beklentisi olmadan birine yardım etme koşulları üzerinde yoğunlaşmıştır. Bu davranışların hayvanlarda olduğu ölçüde, insanlarda da içgüdüsel olduğu düşüncesini üretmiştir. Birinin haksız yere acı çektiği görüldüğünde, altruistik davranışın ortaya çıktığı vurgulanır. Bencil bir davranış sergilenirken ortaya çıkan suçluluk duygusu ve kendini iyi hissetmek de altruist eğilimli davranış için önemli bir etken olarak kabul edilir (Karadağ ve Mutağçılar, 2009: 75-92).

Altruizm kavramını sosyal-psikolojik düzlem boyutunda ele alan araştırmacılar, kültürün sosyal-psikolojik süreçler üzerindeki etkisini; bireyci ve toplulukçu kültür çerçevesinde inceleme konusu yapmışlardır (Kağıtçıbaşı, 2004: 359). Bireyci kültürlerde, bireyler iç gruplarından duygusal olarak kopukturlar; ayrışık ve özerk olma niteliği başat bir istek olarak öne çıkar. Kişisel amaçlar, grup amaçlarından önde gelir. İnsan ilişkileriyle ilgili davranışlar, yarar-zarar analizi boyutunda incelenir. Ben ve bencillik ve davranışları daha baskın olarak yaşanır. Toplulukçu kültürlerde ise kişinin benliğinin tanımlaması iç grup kavramıyla yapılır ve grup amaçları öndedir. Kişinin davranışları iç grubun istekleri ve normları doğrultusunda belirlenir. İç grup homojendir, çatışma istenmez. İtaate dayalı toplumsallaşma söz konusudur. Sosyal destek ve karşılıklı ilişkililik, dolayısıyla iç gruba özgü altruist davranışı baskındır (Kağıtçıbaşı, 2004: 360).

Yirminci yüzyıla kadar altruizm, genellikle yardımseverlik ya da hayır kurumu gibi terimlerin başlıkları altında çalışılmıştır. Bu durum dinî akımların altruizm kavramına yakından ilgi göstermesine neden olmuştur (Karadağ ve Mutağçılar, 2009: 43).

Comte felsefesinin temel eğilimine göre insan birey olarak, tarihi yapmaz; tersine, insanın kendisi kendi iç yasalılığına göre yürüyüp giden tarihi gelişmenin bir ürünüdür. Tarihte olup bitenlerin taşıyıcısı insanlıktır, insanlıkla tek insan arasındaki ilgi, dalga ile ırmak arasındaki ilgi gibidir. Bu anlayıştan da ahlak bakımından, insanın kendini tamamıyla insanlığa vermesi, yani altruizm bir sonuç olarak çıkmaktadır (Gökberk, 1999: 415).

Marx, altruizmi kişinin kendi yeteneğinden kendi ihtiyaçlarına doğru uzanan bir süreç olarak ele almış ve kişinin tüm potansiyeline ulaşmak için her bireye izin veren düşüncesini yansıtmıştır (Karadağ ve Mutafçılar, 2009: 43). 1940'larda Rus sosyolog P. A. Sorokin'in, "yaratıcı altruizm" kavramını geliştirmiştir. Sorokin'in en önemli katkısı altruizm araştırmalarının önünü açması ve bilim insanlarının altruizm kavramını keşfetmeye devam etmelerini sağlamasıdır. 1960'larda altruizm kavramı dinî yorumlamalardan uzaklaşmış ve bu uzaklaşmayla birlikte 1980'li yıllarda sosyologlar tekrar altruizm üzerine çalışmaya başlamışlardır (Karadağ ve Mutafçılar, 2009: 44).

Batılı felsefelerin aksine İslam felsefesi ve dini, kolektif yaşanılan bir yaşam biçimini teşvik eder. Onun temsilcisi ve elçisi konumunda olan Hz. Peygamber, fedakâr, cömert, başkalarını kendine tercih eden, samimi insanlardan oluşan erdemli bir toplum oluşturmayı amaçlamıştır.

Empati, bir insanın, kendisini karşısındaki insanın yerine koyarak onun duygularını ve düşüncelerini doğru olarak anlaması olarak tanımlanmaktadır. Yapılan araştırmalara göre, yardıma ihtiyacı olan kişilere, bu kişilere empati kuranlar, kurmayanlara oranla daha fazla yardımda bulunmaktadır. Bu sonuç, başkaları ile empati kuranların onlara yardım etme ihtimallerinin arttığını göstermektedir. Bu durumun nasıl gerçekleştiği konusunda başlıca iki kurumsal açıklama vardır: Bunlardan birincisine göre, sıkıntı içinde bulunan kişi ile empati kuran kişi, karşısındakinin durumunu anladığı için sıkıntı duyar ve bu sıkıntıyı gidermek yani kendini rahatlatmak için o kişiye yardımda bulunur. İkinci açıklama ise sıkıntıda bulunan kişi ile empati kurarak onun durumundan haberdar olan kişi, sıkıntıda bulunan kişiyi rahatlatmak amacıyla ona yardım eder. Yukarıdaki açıklamaların birincisine göre, yardım davranışının temelinde egoist bir güdü, ikincisine göre ise altruistik bir güdü bulunmaktadır (Dökmen, 1997: 136-341; Özbek, 2004: 1-16).

Altruizm sadece kişiler arasındaki ilişkilerde değil, çalışanların kurumlarıyla olan ilişkilerinde de rol oynayabilmektedir. Bu kapsamda altruizm çalışanın örgütle ilgili sorunlarda veya görevlerde diğer örgüt üyelerine yardım etmeyi amaçlayan tüm gönüllü davranışları olarak tanımlanmaktadır (Podsakoff ve MacKenzie, 1994: 351). Bu davranışın temelinde çalışanların birbirlerine yardım etme duygusu vardır. Ancak yardım gerektiren konunun örgütle ve işle ilgili olması bir davranışın diğerkâmlık boyutu altında ele alınmasını gerektiren en önemli özelliktir. Çevreye duyarlılık sonucu oluşan bu "diğer odaklılık" genel olarak diğerlerinin ihtiyaçlarını anlamakla ilişkilendirilmektedir (Becker ve Vance, 1993: 663-670). Diğerkâmlık davranışları genel olarak iki temel boyut içermektedir. Bu boyutlardan birisi çalışanların gönüllü biçimde diğerlerine karşı yardım etme davranışları ser-

gilemesidir. Diğeri ise çalışanların iş ile ilgili ortaya çıkabilecek problemlerin önlenmesi amacıyla çevresindekilere karşı gösterdikleri gönüllü davranışlardır (F. Çetin ve Fıkırkoca, 2010: 41-66).

Çalışma ortamında diğerkâmlık boyutunu oluşturan davranışlar, işinde başarısız olan bir çalışana yardımcı olma, sağlık problemi nedeniyle işe geç kalan arkadaşının görevini üstlenme, işe yeni başlayanlara gönüllü olarak işe uyum (oryantasyon) konusunda yardım etme, iş yükü ağır olan çalışanlara yardımcı olma, işle ilgili sorunlarında iş arkadaşlarına yardımcı olma, iş arkadaşının ihtiyacı olan veya kendi başına tedarik edemeyeceği materyalleri sağlama şeklinde ele alınmaktadır (Podsakoff, MacKenzie, Paine ve Bachrach, 2000: 513-563). Bu davranışlar iş grupları içerisinde iş birliğinin gönüllü gelişimini sağlayarak örgütün etkinliğini olumlu bir şekilde etkileme amacına sahiptir (Bolino, 1999: 83). Ancak diğerkâmlık davranışları örgüt üyelerine yönelik olabileceği gibi tedarikçilere, müşterilere veya satıcılara da yönelikte olabilecektir (Gürbüz, 2006: 48-75).

### ***Sınırlı Rasyonellik ve X-Etkinsizliği: Piyasacı Çözümlere Teorik Eleştiriler***

Kapitalizm ve onun biçimlendirdiği hâkim iktisat öğretisi çizdiği insan modelini doğal kabul eder ve zamandan mekândan bağımsız tüm toplumsal formasyonlarda geçerli olduğunu öngörür. Batı dünyasında bu tür varsayımların her zaman anlamlı sonuçlar doğurmayacağına ilişkin sınırlı rasyonellik ve X-etkinsizliği iki önemli meydan okumadır.

Sınırlı rasyonellik Herbert Simon'ın çalışmaları sonucunda ortaya çıkmıştır. Ona göre insanlar belirli bir dereceye kadar rasyonel olup, davranışlarının bir kısmı duygusaldır. Simon; insan beyninin hesaplama yeteneğinin sınırlı olduğunu ortaya koymuştur. Simon aynı zamanda insanların bireysel tercih aşamasında belirsizlik ve bilgi eksikliği ile karşı karşıya kaldığını belirtmektedir. Simon bütün bunlara dayanarak klasik maksimizasyon hipotezinden ayrılmıştır. Ona göre bireylerin yapmaya çalıştığı en yüksek düzeyde iyiye ulaşmaktan öte kabul edilebilir düzeyde iyiye ulaşmadır. Sınırlı rasyonellik yaklaşımına göre; bireylerin en iyiye ulaşmama sebebi bilgi miktarındaki eksiklikten öte çok fazla miktarda bilginin varlığında insan beyninin var olan bilgileri değerlendirme konusunda yetersiz kalmasıdır (Dequech, 2001).

Satranç oyunu üzerinden durumu örneklendiren Simon'a göre satranç oyuncularının hepsi kendilerini optimal sonuca ulaştıracak (galip olmalarını sağlayacak ya da en iyi hamleyi yapmalarını sağlayacak) bilgiye sahiptir. Ancak oyunun analizi oldukça kompleks olduğundan en donanımlı bilgisayarın dahi optimal sonucu elde etmesi mümkün değildir. Sonuçta ortaya çıkan; duruma göre yeterince iyi sonuçtur (Simon, 1972).

Sınırlı rasyonellik teorisi klasiklerin bireylerin tam rasyonel olduğunu kabul ettiği teoriden ayrılmaktadır. Sınırlı rasyonellik; bireylerin rasyonel davranma isteği içerisinde olduğunu kabul etmekte ancak bireylerin bilişsel kapasitesinin klasik teoride varsayıldığı kadar yüksek olmadığını iddia etmektedir. Klasik iktisatçılar rasyonel bireyin fayda maksimizasyonu davranışı sergileyeceğini öne sürmektedir. Sınırlı rasyonellik yaklaşımında da bireylerin fayda maksimizasyonu yapma eğilimi içerisinde olduğu kabul edilmektedir. Ancak bu yaklaşımda analiz edilen insanların kısıtlı bilişsel kapasitesiyle ne tür davranışlar sergileyeceğidir (Tomak, 2009: 150).

Sınırlı rasyonellik yaklaşımına göre bireyler karmaşık durumlarda karar vermek zorunda olduklarında katı optimizasyon kurallarından ziyade sezgilerine başvurmakta ve daha ziyade basitleştirme ve süreci kısaltma yoluna gitmektedir. Böyle davranmalarının nedeni bireylerin tüm olası alternatifleri değerlendirme yeteneğine sahip olmamalarıdır. Kaldı ki tüm olası alternatifleri değerlendirmek bireyler için maliyet yaratmaktadır. Ayrıca bireylerin o konuya ilişkin seçim yaparken kendilerini bekleyen diğer ekonomik faaliyetlerin varlığının farkında olması da bireyleri optimizasyon yapma konusunda isteksiz yapmaktadır (Simon, 1997).

Sınırlı rasyonellik, subjektif fayda teorisinin bir ya da daha fazla varsayımının esnekleştirilmesi sonucunda elde edilmiştir. Subjektif fayda teorisinde seçimler belirli alternatifler arasından her bir çıktının bilinen olasılık dağılımı göz önünde bulundurularak yapılmaktadır. Subjektif fayda teorisinde seçimler verilen fayda fonksiyonunun beklenen değerini maksimize edecek şekilde yapılmaktadır. Buna karşılık sınırlı rasyonelite teorisinde; karar vericilerin seçimde bulunacağı sabit alternatif kümesi yerine bu alternatifleri elde etme yöntemi üzerinde durulmaktadır. Ayrıca ürünlerin bilinen olasılık dağılımları yerine bunlara ilişkin tahmin yolları geliştirilmekte ya da belirsizlikleri ortadan kaldırmaya ilişkin stratejiler araştırılmaktadır (Simon, 1997: 291).

Sınırlı rasyonellik varsayımı teori üretme konusundaki metodolojisi ile de rasyonellik varsayımından farklıdır. Şöyle ki, rasyonellik varsayımını temel alan neoklasik teori davranışa ilişkin az miktarda ancak güçlü varsayımlar setinden oluşturulurken; sınırlı rasyonellik varsayımı kabul edilerek türetilen teoriler çok daha geniş ampirik varsayımlardan elde edilmiştir. Bu varsayımlar bireylerin karar verme davranışına ilişkin çok daha geniş çaplı gözleme dayanmaktadır. Rasyonellik varsayımında karar vermeye ilişkin varsayımlarda bulunmakta ve bu varsayımlardan elde edilen sonuçlar davranışların tümüne genellenerek matematiksel modeller oluşturulmaktadır. Daha geniş çaplı gözleme dayanan sınırlı rasyonellik varsayımında ise karar vericilerin davranışları laboratuvar ortamında ya da saha çalışması esnasında değerlendirilmektedir (Jones, 1999; Simon, 1997: 320).

Bütün bunların dışında sınırlı rasyonellik yaklaşımı geleneksel rasyonellik yaklaşımından farklı olarak karar vericilerin karar verirken kullandığı yöntemler üzerinde durmaktadır. Rasyonellik varsayımında önemli olan karar sürecinden öte kararın fayda maksimizasyonuna yol açıp açmadığı başka bir ifadeyle kararın sonucunun ne olduğudur. Hâlbuki sınırlı rasyonelikte kararın kendisi kadar karar verme aşamasında kullanılan yöntemler de önem kazanmaktadır. Bireyler aslında rasyonel davranmak istemekte ancak bu konuda her zaman başarılı olamamaktadır. Karar verilen ortama ilişkin rasyonel tepkiler daha çok karar verme sürecini etkilemektedir. Ancak bazen rasyonellik sağlanmadığında karar verilen ortam ile verilmiş olan kararlar arasında uyumsuzluk söz konusu olabilmektedir. Böyle bir uyumsuzluk noktasında sınırlı rasyonelite ortaya çıkmaktadır (Jones, 1999: 298; Simon, 1997: 292-294).

Genel iktisat teorisine göz atıldığında, her ne kadar sınırlı rasyonelite adıyla bir teori oluşturulmamış olsa da genel iktisat teorisinin insanın bilişsel kısıtlılığından tamamen habersiz olmadığı sonucuna ulaşılabilir. Makro iktisat teorisindeki önemli tartışmalardan bazıları rasyonel bireyin sınırları üzerinde durmaktadır. Keynes'in para yanlısaması modeli sınırlı rasyonelliğin temel örneklerinden biridir. Buna göre bireyler nominal ücretlerindeki artışları reel artışlar olarak algılamaktadırlar. İktisat teorisinden sınırlı rasyoneliğe verilebilecek bir diğer örnek Lucas'ın sürpriz arz fonksiyonudur. Sürpriz arz fonksiyonunun arka planında yatan düşünce bilişsel yetersizlikten ötürü beklenmeyen para politikalarının fiyatlar düzeyinde meydana getirdiği değişimin nispi değişim olarak algılanabileceğidir. Böyle bir algılama sonucunda para politikaları üretim ve istihdam düzeyini değiştirme yeteneğine sahip olacaktır. Ancak yanlış algılama ortadan kalktığına üretim ve istihdam düzeyi eski düzeyine geri dönecektir (Cengiz, 2006: 129-130; Simon, 1997: 294).

Sınırlı rasyonellik varsayımı davranışsal iktisadın temelini oluşturmaktadır. Simon'a göre sınırlı rasyonellik teorisinde bireylerin rasyonelliğinin gerçek yaşamda karşılaştığı problemlere ilişkin basit modeller oluşturabilme yeteneğine göre belirlenmektedir. Bireyler ortaya koyduğu bu basit modele göre rasyonel davranmaktadırlar. Ancak bu davranış gerçek dünya ile kıyaslandığında optimal değildir. Basit modelde bireylerin algıladığı dünya gerçek dünyadan farklıdır. Basitleştirilmiş modelin temelde iki fonksiyonu bulunmaktadır. Bunlardan biri algılama aracı olma bir diğeri de yorumlama aracı olma fonksiyonudur. Basitleştirilmiş model; algılama aracı olma fonksiyonunu gerçekleştirirken bireylere kendisi ve çevresine ilişkin bilgileri süzgeçten geçirme konusunda yardım etmekte ve bu yolla aynı zamanda bireyin dikkatini yöneltmesine yardımcı olmaktadır. Basitleştirilmiş modelin yorumlama aracı olarak gerçekleştirdiği ise bilgi parçalarını sınıflandırmaktır (Koumakhov, 2009: 5-6).

Simon'un basitleştirilmiş model görüşü ekonomik kararların analizini oldukça etkilemektedir. Model sonrasında iktisat ve psikolojide karar vermeye ilişkin birçok çalışma yapılmıştır.

Bu çalışmalar sonucunda bireylerin probleme ilişkin içsel algılarını şekillendiren algılama mekanizmalarını kavramayı kolaylaştıran iki temel yaklaşım bulunmuştur. Bunlardan biri “kısa yol ve sapmalar programı” bir diğeri de “hızlı ve basit sezgisel program”dır. Kahneman ve Tversky tarafından ortaya koyulan kısa yol ve sapmalar (heuristics ve biases) programı davranışsal iktisadın geliştirilmesine temel oluşturmaktadır (Koumakhov, 2009: 5-6).

X-etkinliği kavramı 1966 yılında Harvey Liebenstein tarafından ortaya atılmıştır. Liebenstein X-etkinsizliği teorisi ile mikroekonomiyi yeniden düzenleyen iktisatçı olarak anılmaktadır. X-etkinliği kavramı öncesinde neoklasik iktisatta iktisadi etkinlik kaynak dağılımındaki etkinlik ile eş değer olarak görülmektedir. Buna göre bütün koşullar sabitken tam rekabet piyasasında faaliyet gösteren firma kâr maksimizasyonu ya da maliyet minimizasyonu yoluyla belirli bir miktar girdi ile maksimum miktarda çıktı elde edebilmektedir. Neoklasik iktisada göre dağılımda etkinsizliğin olması aksak rekabet olduğunu gösterecektir. Örneğin monopol piyasalarda faaliyet gösteren bir firma rekabet olmamasından ötürü maliyet minimizasyonu yapma veya kaliteyi geliştirme baskısını üzerinde hissetmeyebilmektedir. Bunun sonucunda bu tür piyasalarda kaynak kullanımında etkinsizlik ortaya çıkmaktadır (T. Çetin, 2010: 183-184).

Liebenstein da monopol piyasaların ağır rekabet baskısı olmadığından ötürü kaynaklarını etkin kullanmadığını ve bundan ötürü bu tür piyasaların sosyal refah düzeyini azalttığını öne sürmektedir. Ayrıca monopol piyasaların firmalara maliyet minimizasyonu konusunda baskı yaratmadığına katılmakta ve bundan ötürü sosyal refah düzeyinin azaldığını öne sürmektedir. Liebenstein’in eleştirdiği nokta standart mikro iktisadın sosyal refah azalışını yalnızca dağılımda etkinliğin bozulmasına bağlıyor olmasıdır. Nitekim standart mikroiktisat etkinlik konusunda yalnızca dağılımsal etkinliğe vurguda bulunmakta ve diğer etkinlikleri göz ardı etmektedir (Morton ve Sophister, 2012).

Hâlbuki Harberger, Schwartzman, Scitovsky gibi birtakım iktisatçıların yapmış olduğu ampirik çalışmalar yalnızca dağılımda etkinliği arttırarak gerçekleştirilecek refah artışının kapitalist ülkelerde dahi oldukça düşük olduğunu göstermektedir (Liebenstein, 1966: 393). Dolayısıyla sosyal refah düzeyini ve iktisadi etkinliği azaltan dağılımda etkinlik dışında hiç de azımsanmayacak büyüklükte başka bir etken bulunmaktadır. Liebenstein tam olarak adlandıramadığı bu etkeni X- etkinsizliği olarak nitelendirmektedir. Liebenstein’a göre X-etkinsizliği; “olması gereken dağılımsal etkinlik ile gerçekleşen etkinlik arasındaki farktır”. Liebenstein teorisini geliştirirken Tolstoy’un Savaş ve Barış adlı romanında “her iki orandada eşitti ancak ordulardan biri bilinmeyen X faktörünün etkisiyle diğer orduyu yendi” yer verdiği cümlesinden esinlenmiştir. Nitekim Liebenstein da 1966 yılında yazmış olduğu

makalesinde benzer yapıdaki firmaların farklı performans sergilemelerini X-etkinsizliği ile açıklamaktadır (Perelman, 2011: 212).

Benzer yapıdaki firmaların farklı performans sergilemelerine ilişkin çalışan Harbison, çalışmasında birbirine yakın mesafede olan iki petrol rafinerisini incelemiştir. Bu iki petrol rafinerisinden birinde çalışanların üretim düzeyi diğer rafineriyi neredeyse ikiye katlamaktadır. Ancak son dönemde daha az etkin olan rafinerinin yönetimi değişmiş ve bununla birlikte rafineri aynı iş gücü kapasitesi ile üretim düzeyinde sıçrama yaratmıştır. Aynı şekilde L. Rostos İngiltere ve Amerikan endüstrisini karşılaştırdığı çalışmasında her iki endüstride kullanılan girdilerin benzer olmasına rağmen elde edilen çıktı miktarlarının farklı olduğunu tespit etmiştir. Bu tespit; çıktı düzeyinin üretim faktörleri dışında başka faktörler tarafından da etkilendiğini göstermektedir. Bu faktörler Lieberstein'in X-etkinlik olarak nitelendirdiği faktörlerdir. L. Rostos çalışmasında çıktı düzeyini girdi dışında etkileyen faktörlerin; endüstride yer alan işletmelerin yönetim yapısı, endüstriyel faaliyetin gerçekleştiği ortam ve teşvikler olduğunu belirtmektedir (Lieberstein, 1966).

X-etkinliği, temelde olması gereken teknik etkinliğin kurumlarda çalışan insan davranışları tarafından neden sağlanmadığını ortaya koymaktadır. X-etkinliği bu durumu üç temel faktöre bağlamaktadır. Bu faktörler; fabrika içi motivasyon etkinliği, dışsal motivasyon etkinliği ve piyasa dışı girdi etkinliğidir. Bu üç faktör; iş sözleşmelerindeki eksiklik, girdilerin tamamının piyasaya sürülmemesi veya eşit olmayan koşullarda var olması, üretim fonksiyonunun tam olarak bilinmemesi ve bundan ötürü firmaların üstü kapalı bir biçimde iş birliğinde bulunması ve birbirini taklit etmesi sonucu ortaya çıkmıştır. X-etkinliğine göre bu üç unsur GSMH'deki artışı emek ve sermaye düzeyindeki artıştan çok daha fazla etkilemektedir. Üretim yöntemlerine getirilen herhangi bir yenilik durumunda dahi yönetici bu yeniliği kullanma motivasyonuna sahip değilse bu yenilik yönetici tarafından kullanılmamaktadır. Sonuçta böyle bir durumda üretim yöntemlerine getirilen yeniliğin herhangi bir fonksiyonu bulunmamaktadır (Lieberstein, 1966; Potts, 2007).

Lieberstein X-etkinsizliği teorisini oluştururken neoklasik mikroiktisadi yeniden düzenlemektedir. Bunu yaparken mikroiktisadin temel aktörleri olan "hane halkı ve firmaların" yerine "bireyler" kavramını geliştirmiş, maksimizasyon ve minimizasyon kavramlarının yerine seçici rasyonellik kavramını getirmiş, "effort" (gayret) ile boşluk alanı (inert area) fikrini geliştirmiştir. Piyasa dengesizliği ve pazar boşluğunun olabileceği durumlarda dahi endüstri dengesinin söz konusu olabileceğini ortaya koymuştur (Hosseini, 2007).

Lieberstein ayrıca X-etkinliği teorisini kalkınmaya yönelik problemleri açıklamak ve çözüm üretmek adına uyarlamaktadır. Bu kapsamda; kalkınma sürecinde girişimcinin yapısı

tarımsal iş gücü fazlalığı, göç ve kent işsizliği gibi konularda X-etkinliğine başvurmaktadır. Bu yolla Liebenstein kalkınmaya yönelik geleneksel yaklaşımları Ortodoks olmayan davranışsal yaklaşımlarla değiştirmektedir (Hosseini, 2007: 146). Bu yolla eski geleneksel teorisinin ortaya koyduğundan çok daha kapsamlı ve genel bir teori ile gelişmekte olan ülkelerin sorunlarının çözülmesi hedeflenmektedir. Liebenstein geleneksel iktisadın en önemli eksiğinin gelişmekte olan ülkelerin kalkınmasında girişimcinin rolünün göz ardı edilmesi olduğunu vurgulamaktadır. Nitekim gerçek hayatta girişimcilik yeteneği; nadir bulunan ancak ekonominin işleyişinde oldukça önemli bir faktördür (Hosseini, 2007:147).

Sonuç olarak; X-etkinliği teorisi gerçek birey ve kurumlarla ilgilenmekte ve birey ve kurumların nasıl daha etkin olabileceği ve daha iyi sonuçlar yaratabileceği üzerinde durmaktadır. Genel bir piyasanın işleyişinden öte belirli bir kurum veya sektör ele alınarak bu kurum ve sektördeki çevredeki faaliyet ve seçimler üzerinde durulmaktadır. Ancak buradan elde edilen sonuçlar piyasaların nasıl çalıştığının derinlemesine analizine temel oluşturmaktadır. X-etkinliği teorisi ile aynı girdilerden neden farklı, aynı etkinliğe sahip çıktı elde edilmediği sorusu üzerinde durmaktadır. Bu soru aracılığıyla davranışsal ve kurumsal teoriyi ekonomik gelişmeye ilişkin çok daha geniş kapsamlı yollarla bütünleştirmektedir (Potts, 2007: 111).

### ***Holistizm: Bireycilikten Bütüncül Bakışa Geçiş***

Holistik düşünce kavramı evrendeki her şeyin aynı bütünün parçaları olduklarını, birbirlerinden haberdar olarak tek bir sistem şeklinde hareket ettiklerini ve birbirleriyle ilişki, iletişim ve etkileşim içinde bulduklarını ifade eder. Her birim diğerlerini etkileme, değiştirme ve yönlendirme özelliğine sahiptir. Bu nedenle en küçük bir birim bile gereklidir, önemlidir ve değerlidir (Budak, 2010).

Parçaları bütünden ayrı olarak incelemek gerçekliğin bazı unsurlarını engeller. Parçalarla ve bütün arasında temel bir gerilim vardır. Parçalara önem veren yapı mekanistik, indirgemeci veya atomistik olarak adlandırılırken, bütüne önem veren yapı ise holistik, organistik veya ekolojik olarak adlandırılır (Tecim, 2004: 82).

1940'lara kadar olan süreç makine çağı olarak adlandırılır ve bu döneme kadar insanlar dünyayı algılamada "indirgeme ve mekanizma" olmak üzere iki temel fikri benimsemiş durumdadır. İndirgeme fikrine göre her şey indirgenebilir, bileşenlerine ayrılabilir, daha fazla bölünemeyecek kadar en küçük parçalarına kadar ayrılabilir. Kimyadaki bileşenler, fizikteki atomlar, psikolojideki içgüdü, motive ve ihtiyaçlar örnek olarak verilebilir. Mekanizma fikri



ise her konuda bir analitik düşünme şekli, araştırma ve anlama üzerine kurulu bir fikirdir. Bu düşünce sistemine göre yapılan analizde, konu seçimi, konuyu en küçük ve ayrılama-yan parçalara ayırma, bu parçaların davranışlarını belirleme ve sonra da bu parçaları tekrar bir bütün olarak toplamaktan oluşur (Tecim, 2004: 77).

“Klasik fizik, atomistikti. İkinci Aydınlanma Çağı'nın yolunu açan kuantum fiziği, ise bütüncül kabul edilmektedir. Atomcuların dünya görüşleri, herhangi bir bütünün parçalarına ayrılabilceği, parçaların arasındaki ilişkilerin incelenebileceği şeklindeydi. Bütüncüler, bütünün parçalarının toplamından daha büyük olduğunu savunuyorlar. Atomcular, bütünün daha iyi anlaşılabilmesi için parçalara bölünmesi gerektiğini iddia ederlerdi; bütüncüler ise oluşumların ya da sistemlerin doğasını anlamak için tümüne bakılması gerektiğini söylüyorlar. Bütüncülük bir fikir ya da felsefi kavram olarak Atomculukun tam karşısında yer alıyor.” (Alatlı, 2002).

Albert Einstein ve Niels Bohr ile birlikte ve modern fizikçilerden biri olan Heisenberg, yüzyılımızın ilk otuz yılında fizikçilerin atomların yapısı ve atom altı fenomenlerin tabiatını keşfettiklerinde karşılaştıkları benzersiz çıkmazı anlatır ve analiz eder. Bu keşif, fizikçileri dünya görüşlerinin temellerini yerle bir eden ve yepyeni şekillerde düşünmeye zorlayan garip ve umulmadık bir gerçeklikle temasa geçirdi. Gözlemedikleri maddi dünya artık, çok sayıda bağımsız nesnelere kurulu bir makine olarak değil, daha çok bölünmez bir bütün içinde insan gözlemcinin temel bir yere sahip olduğu bir ilişkiler ağı olarak görünüyordu. Atomik fenomenlerin doğasını kavrama mücadelelerinde bilim adamları, temel kavramlarının, dillerinin ve tüm düşünme biçimlerinin bu yeni gerçekliği tanımlamaya uygun düşmediğini fark ettiler (Capra, 1996: 80 vd.).

İnsanın evrene ve eşyaya bakışında köklü değişiklikler meydana getiren fizikteki yeni gelişmeler, bilimin kutsallığının savunulduğu geleneksel düşünceleri esaslı biçimde sarsmıştır. Bu yeni süreçle beraber mekaniktik dünya görüşü yerine holistik (bütüncül) bir dünya görüşü seslendirilmeye başlanmıştır (Z. Karataş, 2009: 4).

Bütüncü görüşe sahip bir diğer düşünür Hegel'dir. Hegel kendi mistik deneyimlerinden yola çıkarak tabiatın ve devletin bütünselliğine ilişkin felsefesine değinir. Hegel'e göre; tabiat, zaman dışı, bütüncül, rasyonel ve ruhani bir gerçekliktir; devlet ise bir yarı mistik ortaklık. Bireyler sahici kimliklerini şekillendiren bu “görünmez ve yüksek gerçeklik”e sadakat ve itaat borçludurlar (Alatlı, 2003).

“Toplumcu siyasi düşünürlerin hemen hepsi, yüksek bir ortak gerçekliği veya birliği veya grupu veya sınıfı veya ulusu öne çıkarırken, parçanın ve bireyin farklılığını küçümsemek/

indirmek eğilimindedirler. Toplumun bütününün kendisini oluşturan bireylerin niteliklerinden ya da istemlerinden farklı ve bağımsız güçleri olduğu” vurgulanır (Alatlı, 2003).

Özetlemek gerekirse holistik düşünce, ne kadar bölünürse bölünsün, maddenin temel olarak nitelendirilebileceğimiz bir parçasının olmadığını, hiçbir parçanın diğerlerinden daha temel olmadığını, bütünün birbirleriyle örülü olayların devingen ağı olarak değerlendirilmesi gerektiğini söylemektedir (Alatlı, 2003).

Bu bölümde buraya kadar çalışma, emek, ücret, konularında ekonomi ve ekonomi dışı temel yaklaşımlar ve bunlara karşı geliştirilen alternatif yaklaşımlar ele alındı. Bireylerin rasyonel ve sadece kendi çıkarını düşünen varlıklar olduğunu savunan görüşe karşı bunun sınırlılıklarına ilişkin yaklaşımlar incelendi. Ekonominin her zaman dengede olduğunu savunan iktisat ekollerinin karşısında bunun her zaman mümkün olmayacağını ileri süren ekollere yer verildi. Emeğin ücretinin piyasada oluşacağını savunan görüşlere karşı farklı yaklaşımlar incelendi.

Genel olarak düşünüldüğünde, 1776’dan başlayarak 1900’lere kadar olan dönemde emeğin ücreti ne olmalıdır sorusu ana ekseninde yer alırken bu tarihten sonraki iktisat ekolleri ise ücretlerin nasıl belirleneceğinden ziyade ücretlerin esnek olup olmadığına odaklanmışlardır. Bu son değinilen ekoller emek piyasalarında bozulan dengenin kendiliğinden sağlanıp sağlanamayacağı üzerine tartışmışlardır. Genel olarak belirtmek gerekirse ücretlerin kısa dönemde esnekliğinin düşük olduğu, uzun dönemde ise esnek olduğu genel kabul görmektedir.

1929 Dünya Bunalımı’ndan sonraki dönemde ise talep yetersizliğine çözüm arayışları kapsamında devletin ekonomideki rolünün arttığı görülmektedir. Bu dönemde öne çıkan Keynesyen iktisat tam olarak bunun nasıl yapılabileceğini araştırmıştır. Bu tartışmalar arasında işçilere ödenecek ücretlerin ne olması gerektiği, minimum bir ücret olması gerekip gerekmediği de yeniden ön plana çıkmıştır.

Bir sonraki bölüm minimum ücret tartışmalarına ışık tutmaktadır. Bölümde öncelikle minimum ücret (asgari ücret) tartışmalarının dünyada ve Türkiye’deki yansımaları ele alınmakta, asgari ücretin uluslararası ve ulusal alanda nasıl belirlendiğine odaklanılmaktadır. Ardından asgari ücretin sosyoekonomik etkileri detaylı olarak analiz edilmektedir. Bu son konunun analiz edilmesinin nedeni insani ücretin incelendiği dördüncü bölüme geçilirken, asgari ücretin literatürde hangi açılardan ele alındığı, asgari ücretin aleyhinde ve lehindeki görüşlere yer vermektir. Özellikle rekabet temelli yaklaşımların ortaya koyduğu görüşlerin detaylı bir incelemesi yapılmaktadır. Buradan hareketle amaç, “insani ücret” kavramına yöneltilebilecek eleştiriler ve sağlanacak destekler hakkında neler öğrenebileceğimizi ortaya koyabilmektir.

# İnsani Geçimi Temin Edecek Gelir Tartışmaları: Çeşitli Yönleriyle Asgari Ücret

Ekonomi tarihi aslında insanın yeryüzünde yaratıldığından itibaren bir var olma mücadelesinin tarihidir. Birey-toplum, birey-devlet ilişkilerinin içeriği bu tarihsel süreç içinde farklı dönemlerde farklı ekonomik, sosyal ve siyasi çevrelerde değişime uğramıştır. İnsan yine başka bir insan tarafından köleleştirilmiş, bunu yaparken de, güç sahibi sömürülen emeği ötekileştirmiştir. Konuya çalışma ilişkilerinin gelişimi açısından baktığımızda da benzer gelişmelerin yaşandığı, çalışan-çalıştıran ilişkisinde belli dönemlerde insan onuruyla bağdaşmayacak çalıştırma şekilleri ortaya çıkmış (kölelik, serflik), çalışanın emeği sınırsızca kullanılmıştır. Ancak, sosyal ve siyasi tarihin insanlık adına sürekli bir iyileşme içinde bulunduğunu, sürekli olarak insanın daha iyiyi aradığını, belli dönemler hariç tutulacak olursa insanlığın daha iyiye doğru bir gelişme seyri taşıdığını belirtmek yanlış olmayacaktır. Bu durum, hayatını bağımlı çalışma olarak sürdüren insanların (işçilerin) açısından da geçerliliğini korumaktadır. Özellikle, kapitalizmin ilk dönemlerinde çalışanlar yine tarihte karanlık dönemlerinden birini yaşamışlardır; kötü çalışma koşulları, düşük ücretler, güvenceden yoksun kadın ve çocuk emeğinin pervasızca kullanımı gibi. Ancak, insan doğasını hiçe sayan hiçbir uygulamanın tarihte varlığını koruyamadığı gibi, bu kötü çalışma koşulları da uzun süre devam ettirememiş, zamanla çeşitli dinamiklerin etkisiyle çalışma koşullarında iyileştirmeler ve çeşitli düzenlemeler getirilerek çalışma hayatı insanlık için daha uygun koşullara kavuşmuştur. Çalışma hayatına ilişkin gerçekleştirilen iyileştirmelerden birisi de, çalışanlara asgari bir gelir temin edilmesidir.

Bağımlı çalışmanın karşılığı olarak geçimi temin edecek bir geliri elde etme düşüncesinin geçmişi Eflatun'a (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu [Türk-İş], 1978: 14), uygulama olarak da MÖ 2000 yıllarındaki Hammurabi Yasalarına (Starr, 1981: 1) kadar uzanmaktadır; Orta Çağ'da ise bu düşünce adil fiyat ve adil ücret anlayışlarında kendisine yer bulmuştur. St. Antoninus'a göre "bir kimseye işi ve emeği karşılığı yapılan ödemeye ücret (merces) denilmekte, bir kimseden alınan her hangi bir şey için adil bir fiyat ödemek adil bir davranış olduğuna göre, bir kimseye işi ve emeği için uygun bir ücret ödemek de adil bir davranış" olarak tanımlanmaktadır (Savaş, 1998: 119). Sanayi devrimi öncesinde, lonca düzeni içinde her şeyin fiyatı "teşkilat" tarafından belirlendiğinden, doğal olarak emeğin gelirini teşkil eden ücretler de bu mekanizma tarafından şekillendirilmekteydi. Bu sistemde temel amaç, üretimin standardizasyonu ve esnaf arasında haksız rekabetin önlenmesi (Kutal, 1969: 17) olsa da, sonuç olarak emeğin de uygun bir standarttan fiyatlandırılması söz konusu olduğu için sistem içinde adil ücret düşüncesi uygulama alanı bulabilmiştir (Savaş, 1998: 119-120).

Çalışanlara asgari bir gelir sağlanması ve bu gelirin garanti edilmesi meselesi iktisat literatüründe geniş bir tartışma konusu oluşturmaktadır. Piyasacı paradigmada üretim-tüketim-bölüşüm ilişkilerinin piyasanın kendi kuralları içinde dengelenmesi ve bu sürece müdalalelerin piyasanın genel ahengini bozacağı yaklaşımlarına karşın, uygulama sonucunda sosyal bakımdan büyük kalabalıkları oluşturan işçi sınıfının geliri olan ücretin sefalet düzeyine inmesi, başta bu sınıfı ve düşünürleri harekete geçirmiş, çeşitli tepkiler ortaya konulması üzerine siyasal otorite çeşitli önlemler alma gereği hissetmiştir. Çalışma hayatında ortaya çıkan bu önlemlerin başında, çalışanlara asgari bir geliri garanti eden "asgari ücret" düzenlemeleri ortaya çıkmıştır.

İnsan onuruna yaraşır bir gelirin (ücretin) sağlanması bakımından ortaya çıkan ve yüzyıldan fazla bir geçmişe sahip olan asgari ücret uygulamalarının incelenmesi büyük önem taşımaktadır. Zira, bu ücretin gerek ortaya çıkışı ve gelişimi gerekse bu ücrete yüklenen anlamlar bakımından "insani bir yaşam ve bu yaşamı temin edecek ücret düzeyi"nin sağlanması tartışmalarında ayrı bir öneme sahip bulunmakta, konu ayrıca incelenmeyi hak etmektedir. Bu bölümde, asgari ücret düşüncesi, ortaya çıkışı, dünya ve Türkiye'de uygulaması ile bu ücretin ekonomi üzerindeki etkileri çeşitli boyutlarıyla tartışılacaktır. Asgari ücretin ekonomi üzerindeki etkilerinin tartışılmasının amacı, "insani bir ücret" tartışmalarında önemli anlamlar içermekte, asgari ücretin ekonomi üzerinde olumlu/olumsuz etkileri bağlamında değer bulmaktadır. Zira, piyasacı ve rekabetçi ekonomi modelleri, asgari ücretin piyasaların dengesini bozacağından yararlarından çok zararlarının olduğunu ileri sürerken asgari ücret düzeyinin daha da üzerinde bir anlamı ve düzeyi ifade eden "insa-

ni ücret” tartışmalarının teorik zemininin iyi analiz edilmesi gerekmektedir. İnsani ücret yaklaşımı, piyasacı zihniyetin aksine, çalışanın bir üretim girdisi olmasının ötesinde “insan” olduğu, insana yapılan yatırımın ve insanca bir geliri elde eden insana yönelik bir modelin piyasalar için de bir başarı sağlayacağına vurgu yapmaktadır. Diğer taraftan, piyasa başarısızlığı varsayımından hareket ederek ya da böyle bir kısıtla oluşturulan düşünce sistemiğinin insanlığa bırakacak bir mirasın bulunamayacağına inanmaktayız. İnsan, insan olmakla; 1) insan onuruna uygun bir iş, 2) insan onuruna uygun çalışma koşulları, 3) insan onuruna uygun yaşamı sağlayacak bir ücreti hak etmektedir. Bunun dışındaki bütün kaygı ve teorik izahlar uzun dönemde varlığını sürdüremeyecek temellerden yoksundur.

### İnsani Geçimi Temin Edecek Gelir Tartışmaları ve Asgari Ücret

Günümüz anlamında bağımlı çalışanların asgari bir gelir elde etmeleri hususu bir kamu müdahalesi olarak asgari ücret şeklinde ortaya çıkmış olup uygulanması yaklaşık yüz yıllık bir geçmişe sahiptir. Modern anlamda asgari ücretlerle ilgili ilk yasal düzenleme, 1894 yılında Yeni Zelanda’da kabul edilen “Industrial Conciliatin ve Arbitration Act” olmuştur (Starr, 1981: 1). 1896 yılında Avustralya’nın Victoria eyaletinde “ücret kurulları” aracılığı ile asgari ücretler belirlenmiş, 1901 yılında New South Wales eyaleti bu sistemi kabul ederken, 1904 yılında ülkedeki bütün eyaletleri kapsayan ve asgari ücret uygulamasına yasal alt yapıyı kazandıran, “Commonwealth ve Arbitration Act” kabul edilmiştir. 1911 yılında ise işverenler tarafından sendikacılığı güçlendireceği ve ücretleri arttıracığı gerekçesiyle büyük muhalefetle karşılaşmasına rağmen Batı Avustralya hariç, bütün eyaletlerde asgari ücret tespitini yapan “ücret kurulları” oluşturulmuştur (Starr, 1981: 1).

İngiltere’de kamu sektörü sözleşmeleri için ücrete dayanan haksız rekabeti önlemek amacıyla 1891 yılında “Fair Wage Resolutions (FWR)” uygulamaya konulmuş, Avustralya’daki Victoria eyaletinin “ücret kurulları” sistemi İngiliz hükümeti tarafından incelenerek güçlü sendikal örgütlenmeye sahip olmayan sektörlerdeki işçileri sefaletten korumak amacıyla 1909 yılında bir “ücret konseyi” oluşturulmuştur (Metcalf, 1999: 172). Kıta Avrupa’sında asgari ücretlere ilişkin ilk yasal düzenlemeler daha çok “ev sanayi işçilerini (homeworkers)” korumak amacıyla yapılmıştır. Buna ilişkin olarak tekstil işlerinde evlerde çalışan işçiler için 1911 yılında Almanya’da, 1915 yılında Fransa’da ilk uygulama başlatılmıştır. Fransa’da 1928, 1941, 1957 yıllarındaki değişikliklerle bütün işçiler uygulamanın kapsamı içine alınmıştır (Andaç, 2000: 290). 1926 yılında İspanya’da, 1934 yılında ise Belçika’da asgari ücret mekanizması kurulmuştur. Avrupa’nın diğer birçok ülkesinde ulusal düzeyde asgari ücret sistemlerinin kurulması II. Dünya Savaşı sonrasına dayanır. 1944’te Lüksemburg, 1950’de

Fransa, 1954'te Malta, 1969'da Hollanda ve 1974'te Portekiz ulusal düzeyde asgari ücretlerin belirlenmesine ilişkin yasal düzenlemeleri yapmışlardır (European Industrial Relation Review [EIRR], 1992: 15).

Ancak Avrupa'da, özellikle toplu pazarlık sisteminin önemli gelişme sağladığı ülkelerde yasal asgari ücret uygulaması (müdahaleci asgari ücret sistemi) çok fazla gelişme imkânı bulamamıştır. Özellikle Almanya, Avusturya, İtalya, Danimarka, Finlandiya, Norveç, İsveç ve İsviçre'de asgari ücretlerin belirlenmesi toplu pazarlık sistemleri içinde değerlendirilmiştir. Asgari ücretin bir "kamu müdahalesi" olma özelliğinin kaybolduğu bu uygulamalarda yasal asgari ücret uygulaması oldukça sınırlı kalmıştır. Almanya'da yalnızca, ev işçileri (Starr, 1981: 4) ve liman işçileri (Kutal, 1965: 106) için dar kapsamlı yasal düzenlemeler söz konusudur. Ancak, bu ülkelerde asgari ücretin amacı olan çalışanlara uygun yaşam standardını sağlama fonksiyonunun gerçekleştirilmediğini de söylemek mümkün değildir.

ABD'de, asgari ücret konusundaki ilk düzenlemeler eyalet düzeyinde kadınlar ve genç işçiler ile azınlıkları korumak düşüncesiyle başlamıştır. Önce, 1912 ve 1913 yıllarında 9 eyalette başlayan yasal düzenlemeler, 1923 yılında 18 eyalete yayılmıştır (EIRR, 1992: 15). 1923 yılında Anayasa Mahkemesinin liberal görüşü kabul etmesi nedeniyle gelişmeler kesintiye uğramış, mahkeme Kolombiya'daki asgari ücret kanununun reşit kadınlara uygulanmasını Anayasa'ya aykırı bularak iptal etmiş, bunu diğer eyaletlerdeki iptaller izlemiştir. Ancak 1929 krizinin ortaya çıkması, asgari ücret uygulamalarını tekrar gündeme getirmiştir. Bu gelişmeler üzerine 1933 yılında, "National Industrial Recovery Act'in" kabul edilmesine karşın, yine Anayasa'nın liberal eğilimi baskın çıkmış ve 1935 yılında söz konusu kanun iptal edilmiştir. Nihayet, Anayasa Mahkemesinin görüşü 1937 yılında değişmiş ve 1938 yılında eyaletler arası işlerde ve dış ticaret işlerinde çalışanlar için "Fair Labor Standart Act (Adil Çalışma Standartları Yasası)" kabul edilmiştir (Kutal, 1965: 98-100). Kanada'da asgari ücret konusunda, ABD'dekine benzer bir gelişme yaşanmış, 1917-1920 yılları arasında dokuz eyaletin yedisinde, başta kadınları korumak amacıyla asgari ücret kanunları kabul edilmiştir (Starr, 1981: 2).

Latin Amerika ülkelerinde de asgari ücret uygulamasının tarihi oldukça eskidir. Bu ülkelerde, asgari ücret tespit mekanizmaları kurulmadan önce, asgari ücret tek tek yasalarla belirlenmekteydi. 1917'de Meksika Federal Anayasa'sında, asgari ücretlere ilişkin bir hüküm yer almıştır. Bu ülkede 1931 yılında asgari ücret tespitine başlanmış, 1937 yılında da bütün işçileri kapsayan asgari ücret kanunu kabul edilmiştir (EIRR, 1992: 15). 1923 yılında tarım işçileri için Uruguay'da, 1922 yılında liman işçileri için ve 1937 yılında da ev sanayi işçileri için Peru'da asgari ücretler kanunla doğrudan belirlenmiştir. Brezilya'da 1934 Ana-

yasa'sında bütün işçiler için yeterli yaşam ücretinin sağlanması gerekliliği belirtilmiş, bu çerçevede 1936 yılında asgari ücretlere ilişkin kanun çıkarılmış, 1938 yılında da konuya ilişkin yönetmelik yürürlüğe konulmuştur (International Labour Organization (ILO), 2000a). Asgari ücret tespiti Latin Amerika ülkelerinde genellikle devletin temel işlevleri arasında sayılmış ve uygulamanın kapsamından bütün işçilerin faydalandırılmasına çalışılmıştır. Bu gelişmenin en önemli nedenlerinden birisi, "ücretin asgari düzeyinin insan onurunu koruyacak seviyede olması gerektiğini" vurgulayan Hristiyan (Katolik) öğretisine ait normlardır. Bir diğeri ise istihdam koşullarının belirlenmesi konusunda hukuk sistemlerinde devlete verilen müdahaleci rollerdir (Starr, 1981: 2-14).

Asya ülkelerinde asgari ücretin gelişimi daha yavaş olmuştur. Ülkelerin bazıları hâlâ asgari ücret uygulamasına geçmemiş, bazıları da ancak az sayıda işçiyi kapsayan düzenlemeleri gerçekleştirebilmişlerdir. II. Dünya Savaşı'ndan hemen sonra Burma ve Malezya'da, 1957'de de Fiji'de İngiliz ücret konseyleri sisteminin uyarlanmasına dayanan asgari ücret sistemleri oluşturulmuştur. 1948 yılında Hindistan'da iş kolları esasına dayanan düzenlemeler gerçekleştirilmiş, 1951'de de Filipinler'de asgari ücret düzenlemeleri için yasal düzenleme yapılmıştır. Japonya'da ise asgari ücretleri düzenleyen Japon Asgari Ücret Kanunu 1959 yılında kabul edilmiştir (ILO, 2000b). Güney Kore'de asgari ücretlere ilişkin yasal düzenleme 1986 yılında yapılmış ve 1988'de yürürlüğe girmiştir (ILO, 2000c). Özellikle Afganistan, İran, Irak, Lübnan, Suriye ve Türkiye'nin yer aldığı Asya'nın batısında kurulan sistemlerde ise asgari ücretlerin kapsamı oldukça geniş tutulmuştur. Buna göre, yasal asgari ücret uygulaması açısından, Asya'nın batısı, doğusundan daha fazla gelişmiştir (Starr, 1981: 12).

Afrika ülkelerinde asgari ücret, Batılı ülkelerin kolonilerindeki uygulamalarıyla başlamıştır. İngiltere, Fransa, Belçika, Portekiz ve İspanya kendi kolonilerinde ulusal yöntemlerine benzer asgari ücret sistemlerini oluşturmaya çalışmışlardır. İngiliz kolonilerinde sınırlı bir asgari ücret uygulaması gerçekleşirken, Fransız kolonilerinde daha geniş kapsamlı sistemler kurulmuştur. Kolonilerin bağımsızlıklarını kazanmalarından sonra da benzer sistemleri devam ettirdikleri görülmüştür (Starr, 1981: 12). Belçika, Portekiz ve İspanyol kolonilerinde asgari ücret sistemleri ancak II. Dünya Savaşı sonrasında oluşturulabilmiş ve bu anlamda kendi ülkelerindekine benzer sistemler kurulmuştur. Diğer Afrika ülkelerinden Mısır'da 1959 yılında, Sudan'da ise 1974 yılında asgari ücret düzenlemeleri yapılabilmektedir.

## Uluslararası Standartlar Bakımından Asgari Ücret

Sosyal alandaki uluslararası standartlar günümüzde sosyal haklar bakımından oldukça belirleyici ve önemlidir. Zira ülkeler artık sınırlarının arkasında tek başlarına istedikleri şekilde ekonomi ve sosyal politikalarını belirleyememekte, ekonomik alandaki iş birliği ve rekabet olguları kendisini sosyal standartların oluşturulması ve korunması bakımından da göstermektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü, kurumsal olarak “sözleşme” ve “tavsiye” kararları ve diğer denetim mekanizmaları aracılığıyla, ilgili ülkelerin uygulamalarını ve mevzuatlarını yönlendirmeye çalışmaktadır. ILO dışında, insan hak ve onuruna uygun bir ücretin güvence altına alınmasını temel insan hakkı olarak kabul eden ve bu anlamda çalışmalar yapan bölgesel ve uluslararası örgütler de bulunmaktadır.

### *ILO'nun Asgari Ücret Konusundaki Standartları ve Çalışmaları*

Sosyal haklar bakımından bütün dünyada en etkin ve kapsamlı faaliyetlerde bulunan kuruluş Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labor Organization-ILO) dür. Bu örgüt 1919'da Versailles Barış Anlaşması'nın “Çalışma” başlıklı VIII. Bölümü 387-427. maddelerine göre kurulmuş ve VIII. bölümün başlangıç kısmında da “yeterli yaşam koşullarını sağlayacak bir ücretin çalışanlara sağlanması” hususu vurgulanmış ve bu ücretin “evrensel ve kalıcı bir barış için de gerekli bir unsur” olduğu yer almıştır (ILO, The Labour Provisions of the Peace Treaties, Part VIII, Section I, 1920). ILO, asgari ücret ile ilgili olarak, üç sözleşme ve tavsiye kararı onaylamıştır. Bunun dışında, yapmış olduğu uluslararası konferanslarla da asgari ücrete ilişkin çalışmalar yapmıştır.

#### *Sözleşme ve Tavsiye Kararları*

ILO, sosyal adaletin sağlanması amacına yönelik olarak uluslararası iş birliği ve katılımcılığa dayanan bir yöntem benimsemek suretiyle üye ülkeler için sözleşme (convention) ve tavsiye kararları (recommendation) mekanizmalarıyla etkin olmaya çalışmaktadır. Asgari ücret konusunda ILO üç sözleşme ve üç tavsiye kararı onaylayarak gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler için asgari ücret uygulamasının çerçevesini oluşturmaya çalışmıştır. Bu anlamda 1928'de toplanan ILO'nun 11. Çalışma Konferansı'nda, sanayi sektöründe çalışan işçilerin korunmasına yönelik olarak “Asgari Ücret Belirleme Yöntemi” hakkındaki 26 sayılı Sözleş-



me ve 30 sayılı “Asgari Ücret Belirleme Yöntemleri” Tavsiye Kararı kabul edilmiştir. 1951’de 34. Çalışma Konferansı’nda “Tarımda Asgari Ücret Tespit Mekanizması” hakkında 99 sayılı Sözleşme ve 89 sayılı “Tarım İşçilerinin Asgari Ücretlerinin Tespit Usulleri” Tavsiye Kararı kabul edilmiştir. Yine asgari ücretlerle ilgili olarak 1970 yılında “Gelişmekte Olan Ülkelerde Asgari Ücret Tespitine İlişkin” 131 sayılı Sözleşme ve “Gelişmekte olan Ülkelerde Asgari Ücret Tespitine İlişkin” 135 sayılı Tavsiye Kararını kabul etmiştir. Bunları sırasıyla inceleyecek olursak;

**1) “Asgari Ücret Belirleme Yöntemi” Hakkındaki 26 sayılı (1928) Sözleşme ve 30 Sayılı “Asgari Ücret Belirleme Yöntemleri” Tavsiye Kararı**

ILO’nun 1928 tarihli 11. Çalışma Konferansı’nda kabul edilen 26 sayılı bu Sözleşme, 14 Haziran 1930 tarihinde (ILO, Minimum Wage-Fixing Machinery Convention, 1928 (No. 26), 30 sayılı Tavsiye Kararı da aynı toplantıda sözleşme hükümlerinin genişletilmesiyle oluşturulmuştur ILO, Minimum Wage-Fixing Machinery Recommendation, 1928 (No. 26).

26 sayılı Sözleşme ile;

- Üye ülkelerde, toplu sözleşme ya da başka bir yolla etkili bir ücret tespiti usulünün bulunmadığı veya ücretlerin istisnai şekilde düşük olduğu işlerde (imalat ve sanayi işlerinde) veya bu işlerin bölümlerinde (özellikle evde yapılan işlerde) devletin asgari ücret tespit yöntemlerini oluşturması veya bunları muhafaza etmesi (Md. 1/1),
- İlgili ülkenin, oluşturacağı asgari ücret tespit mekanizmasının hangi işlere veya işlerin hangi bölümlerine (özellikle evde yapılan işlerde) uygulanacağına işçi ve işveren görüşünü aldıktan sonra serbestçe karar vermesi (Md. 2),
- Uygulama sürecinde işveren ve işçi temsilcilerine ya da teşekküllerine danışılması ya da bunların tespit mekanizmalarına eşit sayıda katılımının sağlanması (Md. 3/2(1-2)),
- Ferdi ya da toplu sözleşmelerle asgari ücretin altında bir ücret belirlenemeyeceği (Md. 3/3) konuları düzenlenmektedir.
- 30 sayılı Tavsiye Kararı’yla ise, 26 sayılı Sözleşme hükümleri aynen taşınmakla beraber mekanizmanın işlemesine ilişkin daha ayrıntılı düzenlemelere gidilmiştir. Bu Tavsiye Kararı’nda sözleşme hükümlerine ilave olarak;
- Asgari ücretin belirlenmesinde “eşit işe eşit ücret” ilkesinin önemi vurgulanmakta ve kadınların asgari ücretleri için farklı bir uygulamanın yapılmaması,
- Ücret düzeylerinin tespiti için anket yapılması gibi hususlar düzenlenmektedir.

26 sayılı Sözleşme ve 30 sayılı Tavsiye Kararı esas itibarıyla sanayi sektöründe çalışan işçilerin korunması amacını taşımaktadır. Sözleşmede geçen “sanayi” kelimesinin içeriği konusunda uzun tartışmalar yaşanmış ve sonuçta bu deyim “ticari faaliyetleri” de kapsadığı kabul edilmiştir. Öte yandan, asgari ücret uygulaması bakımından özel bir önem taşıyan ticarete konu olan ev sanayindeki (home working trades) işlerde çalışan işçileri (homeworkers) de kapsadığı ilk maddede ifade edilmiştir. Dolayısıyla kapsam açısından Sözleşme’nin, tarım dışındaki bütün işçilerin asgari ücretlerini belirlemeye yönelik bir düzenleme olduğu görülmektedir. Sözleşme’nin uygulanması; ilgili ülkede ya da sektörde etkili bir toplu iş sözleşmesi sisteminin bulunmaması koşuluna bağlanmıştır. İşçilere “sosyal bakımdan uygun bir hayat seviyesinin” toplu iş sözleşmeleri ile sağlandığı ülkeler bu sözleşmenin uygulanmasından sorumlu tutulmamıştır (Kutal, 1969: 123). Diğer taraftan bu sözleşmenin uygulanması için ücretlerin önemli ölçüde düşük bulunması gerekli görülmüştür. Ücret düşüklüğü bütün ülke çapında olabileceği gibi, yalnızca belirli sanayi kollarında da söz konusu olabilecektir. Ancak ücretlerin “önemli ölçüde düşüklüğü” görece bir kavramdır ve ücretlerin normal düzeyine ilişkin uluslararası ölçekte kriter söz konusu değildir. Bu durumda ücretlerin düşüklüğü kavramını ilgili ülkenin ortalama ücret hadlerinden ya da diğer sanayi kollarının ücret düzeylerinden hareketle belirlemek gerekecektir. Asgari ücret tespit mekanizmasının hangi iş kollarında uygulanacağı ve sistemin nasıl olacağı konusunda devlet işçi ve işverenlerin de görüşünü almak koşuluyla serbestiye sahiptir.

26 sayılı Sözleşme, sözleşmeyi kabul eden ülkeler için teorik bir düzlemde ideal bir asgari ücret mekanizması oluşturmaktan çok, “uygulanabilirlik” kaygısından hareketle esnek ve ağır olmayan düzenlemeler getirmiştir. Hatta asgari ücret belirleme zorunluluğu konusunda bile somut bir dayatmaya gitmeden ücret düzeylerinin düşüklüğü konusunda yerel farklılıkları esas alan bir yaklaşım benimsemiştir. Sözleşmenin diğer önemli bir yaklaşımı ise, asgari ücret sisteminin ilk kez oluşturulması ve belirlenmesi sırasında işçi ve işveren ya da onların örgütlerinin katılımını sağlayacak bir sosyal işbirliğini öngörmesidir. Bu yaklaşım, katılımcı demokratik anlayışın iktisadi hayata yansımaları ve alınan kararların uygulanabilirliği için önemli bir mekanizma olan “sosyal diyalog” ortamının doğması açısından önemlidir.

## 2) Tarımda Asgari Ücret Tespit Yöntemleri Hakkında 99 Sayılı Sözleşme ve 89 Sayılı Tavsiye Kararı

26 sayılı Sözleşme, uygulama açısından tarım işçilerini kapsamamaktaydı. Bu alandaki boşlukları doldurmak için 1951 yılında yapılan ILO’nun 34. Çalışma Konferansı’nda “Tarımda Asgari Ücret Tespit Mekanizması” hakkında 99 sayılı Sözleşme (ILO, Minimum Wage-Fixing

Machinery (Agriculture) Convention, 1951 (No. 89) ve 89 sayılı “Tarım İşçilerinin Asgari Ücretlerinin Tespit Usulleri” Tavsiye Kararı ( ILO, Minimum Wage-Fixing Machinery (Agriculture) Recommendation, 1951 (No. 89) kabul edilmiştir.

99 sayılı Sözleşme de 26 sayılı Sözleşme’deki işçi ve işverenlere ya da onların teşekküllerine danışma sistemini aynen kabul etmiş (Md. 1/2) ve tarımda asgari ücretlerin belirlenmesine ilişkin birtakım yenilikler getirmiştir. Bu yenilikler;

- İşçi ve işverenler ile yapılacak danışma işleminde “en fazla temsil gücüne sahip” teşekkülün muhatap alınması (Md. 1/2),
- Tarım iş piyasasında yaygın olarak uygulanan bir ücret ödemesi sistemi olan ücretin bir kısmının “aynı” olarak (yani para yerine o değerde bir mal ya da benzeri bir şey ile) ödenmesinin uygun veya teamülden olduğu hâllerde buna imkân verilmesi (Md. 2/1),
- Asgari ücret uygulanmasında, fikri ve bedeni kabiliyetleri itibarıyla geri olan işçilere daha düşük asgari ücret ödenebilmesi (Md. 3/5),
- Tarımsal işletmelerde gereği hâlinde “yardımcı aile fertleri”nin kapsam dışı tutulabilmesine ilişkin düzenlemelerdir.

Aynı konuyu düzenleyen 89 sayılı Tavsiye Kararı’nda da esas olarak 99 sayılı Sözleşme hükümleri belirtildikten sonra asgari ücret tespiti konusunda gerekli verilerin sağlanması amacıyla anketlerin yapılması ve gelişmelere göre asgari ücretlerin belirli aralıklarla gözden geçirilmesi düzenlenmektedir.

Genel olarak 99 sayılı Sözleşme ve 89 sayılı Tavsiye Kararı yine 26 sayılı Sözleşme gibi “uygulanabilirlik” kriterini ön planda tutarak mevcut sosyoekonomik olguları dışlamamaktadır. Zira söz konusu sözleşme ve kararlarda tarımsal faaliyetlerdeki ücret ödeme, istihdam koşulları, aile yapısı dikkate alınmakta ve normal çalışma kapasitesine sahip olanların istihdamını daraltmamak için istisnai (daha az düzeyde) asgari ücret belirlenmesine imkân tanınmaktadır. Bu nitelik birçok ülkede tarımsal iş gücü için farklı (daha düşük) asgari ücretlerin belirlenmesine imkân tanımıştır.

### **3) Gelişmekte Olan Ülkelerde Asgari Ücret Tespitine İlişkin 131 Sayılı Sözleşme ve 135 Sayılı Tavsiye Kararı**

ILO 1970 yılında “Gelişmekte Olan Ülkelerde Asgari Ücret Tespitine İlişkin” 131 sayılı Sözleşme (ILO, Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131) ve ve “Gelişmekte olan Ülkelerde Asgari Ücret Tespitine İlişkin” 135 sayılı Tavsiye Kararı’nı ( ILO, Minimum Wage Fixing Recommendation, 1970 (No. 135), kabul etmiştir. 131 sayılı Sözleşme, özellikle gelişmekte

olan ülkelerde çok düşük ücret alan işçilerin korunmasını sağlamak amacıyla kabul edilmiş ve sözleşmeyi imzalayan ülkelerden başlıca şu hususlara uymaları hükme bağlanmıştır:

- Bütün ücretlileri içeren bir asgari ücret sisteminin kurulması (Md. 1/1),
- Belirlenecek asgari ücretlerin kanun kadar güçlü olmasının sağlanması ve asgari ücret düzenlemelerine uymayanlara çeşitli cezai yaptırımların uygulanması (Md. 2/1),
- Asgari ücret tespitinde ilgili ülkenin genel ücret seviyesi, yaşam standartları, işçinin ailesi, kalkınma ve istihdam durumlarının dikkate alınması (Md. 3).
- Gerek asgari ücret mekanizmasının kurulmasında, gerekse yürütülmesinde sosyal tarafların ve onların temsilcilerinin katılımının sağlanması (Md.1/2, Md.4/3).

Bu hükümlerden hareketle 131 sayılı Sözleşme incelendiğinde başlıca iki önemli noktanın vurgulandığı görülecektir. Birincisi; üye ülkeden bütün ücretlileri kapsayacak bir asgari ücret sisteminin kurulmasının istenmesi, ikincisi ise asgari ücret tespitinde ekonomik koşulların dikkate alınmasıdır. Böylece asgari ücret mekanizmasının ekonomik etkilerinin olası olumsuzluklarının önlenmesi amaçlanmıştır. Her iki amacın gerçekleştirilmesinde de üçlü danışma sistemi önerilmektedir. Diğer taraftan, asgari ücret tartışmalarında önemli bir yere sahip olan "işçi ihtiyaçlarının" içeriği konusunda önemli bir yönlendirme de bulunmaktadır. Bu anlamda Sözleşme'nin 3. maddesi "asgari ücretin belirlenmesinde işçilerin ve ailelerinin gereksinmelerinin" birlikte ele alınmasını düzenlemektedir.

Aynı konuda düzenlenen 135 sayılı Tavsiye Kararı'nda, 131 sayılı Sözleşme hükümlerinin uygulanmasına ilişkin daha ayrıntılı düzenlemeler yapılmış ve "asgari ücret belirleme yöntemleri" sıralanmıştır (Md. 6). Buna göre;

- Yasalarla,
- Yürütme organlarınca (doğrudan ya da diğer organların tavsiyelerini de dikkate alarak),
- Ücret komisyonları ya da ücret kurulları aracılığıyla,
- Sanayi veya iş mahkemeleri, arabuluculuk mekanizmalarıyla ya da,
- Toplu pazarlık mekanizmalarıyla asgari ücretlerin belirlenebilmesine imkân verilmektedir.

Görüldüğü üzere, 135 sayılı Tavsiye Kararı'yla, asgari ücret tespit yöntemleri konusunda oldukça esnek davranılmakta ve çeşitli yöntemlerle ücretlerin belirlenebileceği öngörülmektedir. ILO'nun amacı, belirli bir yöntemin uygulanmasını istemek yerine, sosyal tarafların katılımının sağlanması koşuluyla, ülkelerin sosyal, hukuki ve ekonomik koşullarını da dikkate alan asgari ücret mekanizmalarının kurulmasını sağlamaktır.

### **Asgari Ücret Konusundaki Diğer Uluslararası Standartlar**

ILO, asgari ücret konusunda ülkelerin çalışma mevzuatlarını ve uygulamalarını belirli bir standarda kavuşturma ve birbirleriyle uyumlaştırma çalışmalarını yürütme konusunda en önemli kuruluş olmakla birlikte, tek uluslararası yapı değildir. Evrensel ve bölgesel nitelik taşıyan belgelerde, başta adil bir ücret hakkı olmak üzere, asgari ücret konusunda çeşitli düzenlemeler yer almaktadır. Evrensel nitelikte olanlar, Birleşmiş Milletler Örgütü tarafından yayımlanan; “İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi” ve “Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi”; bölgesel nitelikte olanlar ise “Avrupa Sosyal Şartı”, “Afrika Halk ve İnsan Hakları Antlaşması”dır.

10 Aralık 1948 tarihinde, Birleşmiş Milletler Genel Kurulunca kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Beyanname’sinde, terim olarak asgari ücret yer almamakla birlikte “çalışan herkesin adil ve kendisi ve ailesinin insanlık onuruna yetecek bir ücret alma hakkına sahip (Md. 23)” olduğu vurgulanmıştır (Akıllıoğlu, 1985: 194). Bu anlamda devlete, işçinin kendisinin ve ailesinin insanlık onuruna uygun bir yaşam düzeyini sağlayacak bir ücreti elde etme konusunda gerekli önlemleri alma görevi verilmiştir. Yine Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilen, “Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Üzerine Uluslararası Sözleşme’de”, “bütün işçilere sağlanan asgari ücretin kendisine ve ailesine iyi bir yaşama düzeyini sağlayacak asgari ücretin verilmesi (Md. 7)” gerekliliği belirtilmiş ve devlete gerekli tedbirleri alma konusunda tavsiyede bulunulmuştur (Akıllıoğlu, 1985: 200).

Bölgesel düzeyde imzalanan bazı sözleşmelerde de işçilere uygun bir yaşama standardının sağlanması üzerinde durulmuştur. Bunların başında gelen, Avrupa Sosyal Şartı’nda “tüm çalışanların, kendileri ve ailelerine yeterli bir yaşam düzeyi sağlamak için adil bir ücret alma hakkı” güvence altına alınmıştır (Bölüm 1/4). Söz konusu şartta adil ücret, “çalışanların kendilerine ve ailelerine saygın bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret” olarak tanımlanmaktadır (Bölüm 2, Md. 4/1). Afrika İnsan Hakları Sözleşmesi’nde “çalışan her bir bireyin adil ve tatmin edici ve eşit işe eşit bir ücreti alma hakkı vardır. (Md. 15)” (Akıllıoğlu, 1985: 224).

Görülmektedir ki evrensel nitelikte ya da bölgesel nitelikte birtakım örgütler ve bildirgeler, temelde bütün çalışanlara (işçiler ve diğer çalışanlara) adil bir ücret verilmesini ve bu ücretin onların ve ailelerinin yaşamlarını insanlık onuruna yaraşır bir ölçüde sürdürmesine yetmesi gerektiğini belirtmektedir.

### **Türkiye’de Asgari Ücret ve Gelişimi**

Türkiye’de asgari ücret düşüncesi ve uygulamasının gelişimini farklı boyutlarda ele almak mümkündür. Bunlar, (1) hukuksal gelişim, (2) sistemin gelişimi (3) temel politikadaki gelişim.

### ***Tarihsel Bakımdan Türkiye’de Asgari Ücretin Hukuksal Gelişimi***

Selçuklu ve Osmanlı çalışma hayatında “ahi örgütleri” çeşitli düzenleyicilik fonksiyonları görmüştür. Söz konusu örgütler fiyatlara müdahale etmiş, usta, kalfa ve çıraklar arasındaki ilişkileri düzenleyerek, Türk esnaf ve işçisine uygun hayat koşulları sağlama konusunda önemli roller üstlenmiştir (Türk-İş, 1978: 17). Kapitalist sisteme özgü olan modern çalışma hayatı ve bunun bir uzantısı olan işçi sınıfının Türk toplumunda ortaya çıkması 19. yüzyılda olmuştur. Ne var ki bu dönemdeki işçi sınıfı, çağdaşı Avrupa işçi sınıfı ile karşılaştırıldığında sınıf bilinci ve mücadelesi açısından oldukça geri durumdadır. Bu nedenle, kendilerini kapitalist sömürüye karşı koruyabilecek güçten ve olanaktan yoksun bulunuyorlardı. Sömürge durumuna düşmüş olan ülke içinde çoğu yabancı sermayenin elinde bulunan iş yerlerindeki çalışma koşulları oldukça kötüydü.

Osmanlı devletinde ücretlerin asgari sınırları konusundaki ilk düzenleme 2 Şaban 1226 (1806) tarihli bir fermanda yer almıştır (Tunç, 1968). Daha sonra, Mısır Valisi Mehmet Ali Paşa’nın oğlu İbrahim Paşa, 1833-1840 yılları arasında 7 yıl boyunca Adana’yı yönettiği sırada emek tedarikindeki sıkıntıları aşmak için bir ücret komisyonu oluşturmuştu. İşçi ve işveren temsilcilerinden oluşan bu komisyon ücretleri arz ve talebe göre haftalık olarak belirlemiş, 1,5 günlük ücretli hafta tatilini düzenlemiş ve dinlenme sürelerini artırmıştır (Makal, 1997: 289).

Ulusal Kurtuluş Savaşı sırasında, TBMM hükûmetince asgari ücret anlamına gelebilecek 1921 tarihli “Ereğli Kömür Havzası Maden İşçilerinin Hukukuna Mütedair” 151 sayılı Kanun’un 11. maddesinde; kömür ocaklarında çalışan işçiler için asgari bir ücret öngörülmüştür (Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası [Petrol-İş], 1985: 6). Diğer taraftan 1923 tarihli İzmir İktisat Kongresi’nde, emek kesiminin önerileri içinde yer alan ve oy birliği kabul edilen 11. maddesinde “işçi ücretlerinin asgari hadlerinin ülkenin geçim koşullarına uygun olarak, her üç ayda bir belediye meclisinde ilan edilmesi” kararlaştırılmış, ancak uygulama imkânı oluşmamıştır. Böylece 1936 tarihine kadar asgari ücret uygulaması genel anlamda yasal bir dayanağa sahip olmadığı gibi, birkaç tartışmalı husus dışında uygulama şansı da bulamamıştır.

Ülkemizde, asgari ücrete ilişkin yasal düzenleme konusunda Cumhuriyet devrine kadar ciddi bir teşebbüsün olmadığı söylenebilir (Kutal, 1965: 53). Asgari ücret, kavramsal olarak Türk mevzuatına 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu ile girmiştir. Kanun’un 32. maddesinde, “iktisadi ve içtimai zaruretler dolayısıyla İktisad Vekaletince teklif edilecek işlerde gerek saat başına veya gündelik yahut haftalık veya aylık hesabıyla ve gerek parça başına yahut yapılan iş miktarına göre ödenecek işçi ücretlerinin en aşağı hadleri bir nizamname ile tespit edileceği” hükme bağlanmıştır.

Asgari ücretin mevzuatımıza girişi, dünyadaki asgari ücret mevzuatlarındaki gelişmeler açısından en az yarım asırlık bir gecikme ile olmuştur (Kutal, 1969: 140). Yasal altyapının hazırlanmasına karşın, II. Dünya Savaşı'nın neden olduğu anormal koşullar, uygulamanın 1950'lilere kadar başlatılamamasına neden olmuştur (Talas, 1960: 33).

25 Ocak 1950 tarih ve 5519 sayılı Kanun'la 3008 sayılı İş Kanunu yeni ihtiyaçlara göre tadil edilirken asgari ücretle ilgili 32. madde de değiştirilmiştir. Bu değişikliğe göre "iktisadi ve içtimai zaruretler dolayısıyla Çalışma Bakanlığınca lüzum görülecek yerlerde ve işlerde işin mahiyet ve hususiyeti göz önünde tutularak gerek saat başına veya gündelik; yahut haftalık veya aylık hesabıyla ve gerek parça başına, yahut yapılan iş miktarına göre veya sair şekillerde ödenecek işçi ücretlerinin aşağı hadleri mahalli komisyonlarca tespit olunur. Bu komisyonlar, o mahaldeki yetkili çalışma teşkilatına mensup memurun başkanlığı altında bir işçi ve işveren temsilcisi ile mahalli ticaret ve sanayii, varsa ziraat odalarının kendi aralarında seçecekleri bir temsilci ve belediye encümeninden gönderilecek bir üye ve mahalli hükümet doktoru ile sendikadan gönderilecek bir üyeden teşekkül" edecektir. Bu düzenlemelerle asgari ücret tespit yetkisi oldukça geniş bir katılım grubunun dâhil edildiği mahalli komisyonlara bırakılmıştır. Nihayet 1951 yılında 16 yıllık bir gecikme ile uygulamanın esaslarını belirlemek amacıyla hazırlanan "Asgari Ücretlerin Tespitine Müteallik Yönetmelik" yürürlüğe girmiştir (Çalışma Bakanlığı, 1951). Böylece Türk asgari ücret uygulamasının yasal altyapısı tamamlanmıştır. 1951 tarihli yönetmelikte asgari ücret "aynı mahiyetteki işlerde, işçilere normal bir çalışma günü karşılığı olarak ödenen ve işçinin normal gıda, mesken, giyim, yakacak ve aydınlatma gibi zaruri ihtiyaçlarını karşılayabilecek kıfayette olan bir ücret" (Md.1) olarak tanımlanmıştır.

1952 yılında 5953 sayılı "Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkındaki Kanun"a 6253 sayılı Kanun'la eklenen 2. madde asgari ücretlere ayrılmış, asgari ücret tespit edilmesinde dikkate alınacak hususların Çalışma Bakanlığınca belirleneceği belirtilmiştir. Buna bağlı olarak 1955 yılında "Gazetecilerin Asgari Ücretlerinin Tespitine Yönelik Talimatname" yürürlüğe girmiştir (Çalışma Bakanlığı, 1955b). 1954 tarih ve 6379 sayılı "Deniz İş Kanunu"nun 41. maddesinde, gemi adamlarının asgari ücretlerinin ne şekilde tanzim edileceği hususu düzenlenmiş ve bu madde hükümlerine istinaden, 1955 tarihinde "Gemi Adamlarının Asgari Ücretlerinin Tespitine Müteallik Talimatname" (Çalışma Bakanlığı, 1955b) hazırlanarak yürürlüğe konmuştur.

1961 Anayasası'nın 2. maddesine göre Türkiye Cumhuriyeti "sosyal bir hukuk devleti" olarak tanımlanmış, bunun bir yansıması olarak da 45. maddede devlete çalışanların yaptıkları işe uygun ve insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşayış seviyesi sağlamalarına elverişli adaletli

bir ücret elde etmeleri için gerekli tedbirleri alma görevi verilmiştir. Böylece, açıkça asgari ücretten bahsetmemekle birlikte nitelik itibarıyla “insan haysiyetine yaraşır bir ücret” (yani asgari ücret) anayasal güvenceye kavuşmuştur.

1967 tarih ve 931 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ve bu Kanun'un 33. maddesi uyarınca yönetmeliğin 1968 yılında hazırlanmasıyla Türk asgari ücret uygulamasında köklü bir değişim yaşanmıştır. Mahalli komisyonlarca asgari ücret belirlenmesinden vazgeçilerek bu görev merkezî komisyonlara verilmiştir. Bu değişikliklerle merkezî nitelikte işçi işveren ve devlet temsilcilerinden oluşan üçlü yapıdaki bir komisyonun oluşturulması, asgari ücretin hizmet akdi ile çalışan bütün işçilere uygulanması, en geç iki yılda bir yeniden tespit edilmesi konuları düzenlenmiştir (931 Sayılı İş Kanunu Md. 33). 5 Nisan 1968 yılında hazırlanan yeni Yönetmelik'le de ayrıntılı düzenlemeler getirilmiştir. Yönetmelik hükümlerine göre asgari ücretin, normal bir çalışma günü karşılığı olması ve işçinin asgari gıda, mesken, giyim, sağlık, aydınlatma, taşıt, kültürel ve eğlenme gibi zaruri ihtiyaçlarını cari fiyatlar üzerinden karşılamaya yetecek miktarda olması (Md.1), bölge ya da bütün ülkeyi esas alacak şekilde tespit edilebilmesi (Md. 3), işçilerin 16 yaş altı ve yetişkin olmalarına göre ücretin farklılaştırılabilmesi (Md. 11), asgari ücretlerin esas olarak saat başına tespit edilmesi (Md. 5) gibi hususlar düzenlenmiştir. Diğer taraftan daha önceki dönemde önemli bir sorun oluşturulan “iş kollarının” belirlenmesi hususunda, 274 sayılı Sendikalar Kanunu'nda sendikaların kurulmalarını düzenleyen İş Kolları Yönetmeliği'nin esas alınmasını öngörmüştür (Md. 4). Böylece yeni düzenlemelerle asgari ücret sistemi bütünüyle değişirken, “hizmet akdi ile çalışan her türlü işçi”yi kapsayacağı hüküm altına alınarak, kapsam konusunda geniş bir çerçeve oluşturulmuştur.

931 sayılı İş Kanunu'nun Anayasa Mahkemesi tarafından şekil yönünden iptal edilmesi üzerine 1971 tarihli 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. Bu Kanun'un 33. maddesinde öngörülen “Asgari Ücret Yönetmeliği” 1972 yılında çıkarılmıştır. Ancak şu var ki, yeni çıkarılan 1475 sayılı İş Kanunu birkaç istisna dışında 931 sayılı İş Kanunu'nun aynıdır. Hatta 931 sayılı İş Kanununun aynı tarih ve aynı sayı ile devam etmekte olduğunu dahi söylemek mümkündür (Çenberci, 1972: 3). Ancak, bu iki kanun arasında çok az sayıdaki farklılıklardan birisini ise asgari ücretlerin düzenlendiği 33. madde oluşturmaktadır. Her iki kanunun 33. maddeleri arasındaki farklılık komisyonun oluşumu ve asgari ücretin kapsamı konusundadır. Komisyonun oluşumu konusunda uygulama açısından önemli bir değişiklik olmamakla birlikte, kapsam konusundaki değişiklik sonraki dönem uygulamaları için oldukça önemlidir. 931 sayılı İş Kanunu'nun 33. maddesi “hizmet akdi ile çalışan her türlü işçi”yi kapsam içine almış, uygulamada tarım işçileri bile bu maddenin kapsamında değerlendirilmiştir. 1475 sayılı İş Kanunu'nun 33. maddesinde ise “hizmet akdi ile çalışan ve bu



kanun kapsamına giren hür türlü işçi” asgari ücret uygulamasına konu olmuş ve kapsam konusunda sonraki dönemler için sorunlar ortaya çıkarabilecek bir düzenleme yapılmıştır. Bu açıdan, 931 sayılı İş Kanunu kapsam konusunda daha geniş bir düzenlemeye sahiptir (Esener, 1978: 184).

4857 sayılı İş Kanunu, asgari ücret sisteminde köklü bir değişiklik yapmamakla birlikte, kapsam konusunda 1475 sayılı Kanun’dan daha geniş bir düzenleme yapmıştır. 1475 sayılı Kanun, yalnızca iş kanunlarına tabi olanları asgari ücretten yararlandırırken, 4857 sayılı Kanun’un 39. maddesi “İş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçiyi” asgari ücretin kapsamına alarak 931 sayılı Kanun dönemindeki düzenlemeye geri dönmesi bakımından olumludur.

### ***Tarihsel Gelişim Bakımından Asgari Ücret Sistemi ve Uygulaması***

Türk çalışma hayatı geleneğinde sosyal standartlar ve hakların elde edilmesi bakımından güçlü bir gelenek bulunmadığından, sağlanan birçok hak yasal müdahalelere bağlı olarak elde edilmiştir. Başka bir ifadeyle başlangıçta, Türk çalışma hayatı açısından sosyal hakların ve standartların gelişimi genellikle işçi sınıfının talebi ya da toplumsal talepler şeklinde değil, uluslararası dinamikler ve üniversitelerin yasa koyucuları üzerindeki etkileriyle şekillenmiştir. Kuşkusuz günümüzde, işçi sınıfı çok daha güçlenmiş ve toplumun sosyal duyarlılığı daha gelişmiş olduğundan sosyal hakların gelişimi üzerinde daha belirleyici etkilere sahiptir.

Bu bağlamda, asgari ücret tespiti konusundaki sistemler açısından Türk uygulamasına bakıldığında, ikili bir yapının olduğu görülmektedir. Bunlardan birincisi, asgari ücretin yerel düzeyde ve yerel katılımcılardan oluşan mahalli komisyonlar aracılığı ile ikincisi ise, merkezî nitelikte bir komisyon aracılığı ile tespit edildiği sistemlerdir. Her iki sistemin de kendine özgü avantaj ve dezavantajları bulunmaktadır.

#### ***1. Mahalli Komisyonlarca Asgari Ücret Belirleme Sistemi***

Türk asgari ücret sisteminin yasal temelleri 1936 tarihli 3008 sayılı İş Yasası’nın 32. maddesi ile atılmış, ancak asgari ücretlerin tespit edilmesine ilişkin uygulamaya yönetmeliğinin 1951 tarihinde (Çalışma Bakanlığı, Asgari Ücretlerin Tespitine Müteallik Yönetmelik, RG:13.01.1951) çıkarılmasından dolayı 15 yıllık bir gecikmeyle başlanmıştır.

Bu yönetmelik, asgari ücretlerin mahalli komisyonlar marifetiyle tespit edilmesini öngörmüş ve komisyonun asgari ücreti tespit ederken “mahallin ve bölgenin özel şartları, gö-

rülen işin niteliğine (Md. 3)” ve ilave olarak “o yerdeki hayat pahalılığı, o yerde ödenen fiili ücret düzeyi, o iş ve yerin genel ekonomik ve mali durumu, iş şartları, işçilerin ortalama hayat seviyesi ile adil ve yeterli bir asgari ücret tespiti için lüzumlu göreceği diğer hususları da dikkate almasını ve bu amaçla da gerekli bilgileri toplamak için anketler yapmasını (Md. 11)” hükmüne bağlamıştır. Bu düzenlemeler göstermektedir ki, mahalli komisyonların asgari ücreti tespit ederken çok detaylı bir araştırma yapmaları gerekmekte, çok ciddi verileri toplamaları, bunları analiz etmeleri ve bölgedeki ücret dengeleri ile ekonomik hayatın yapısını tahlil ederek adil ve yeterli bir asgari ücret düzeyini tespit etmelerini öngörmektedir. Bu sistemin başarısı, ciddi verilerin derlenmesi ve analiz edilmesine bağlı bulunduğundan, o günlerin koşullarında büyük zorluklar taşıdığını kabul etmek gerekir. Komisyonların çalışmalarına genel olarak baktığımızda, Yönetmelik’in öngördüğü şekilde çalışmalar yapılmamış ve tespit edilen asgari ücretler arasında da, hem yakın bölgelerde, hem de benzer sektörlerde ciddi farklılıklar ortaya çıkmıştır.

Komisyonun teşkili, yerel bakımdan oldukça katılımcı bir nitelik taşımaktadır. Yönetmelik’e göre komisyon, “bölge çalışma müdürünün veya çalışma teşkilatına mensup yetki vereceği bir memurun başkanlığında bir işçi ve işveren temsilcisi ile mahalli ticaret ve sanayi varsa ziraat odalarının kendi aralarından seçecekleri bu konuda yetkili bir temsilcisi ve belediyeye encümeninden gönderilecek bu konuda yetkili bir üye ve mahalli hükümet doktoru ile sendikadan gönderilecek bir üyeden teşekkül etmektedir.” (Md. 5). Bu dönemde, çok çeşitli, dağınık ve farklı asgari ücret tespitleri yapılmıştır. İllere göre, özel sektöre göre, kamu sektörüne göre, büyük-küçük işletmelere göre farklı asgari ücretler tespit edilmiştir. Günümüzde zaman zaman tartışılan bölgesel asgari ücret tartışması bu dönemde farklı bölgelerdeki komisyonlarca bölgesel hatta aynı bölgede sektörel asgari ücret tespiti yapması bakımından oldukça tartışmalı ve günümüz tartışmaları bakımından da önem taşımaktadır.

1951-1967 döneminde uygulanmış bulunan mahalli komisyonlarca asgari ücret tespiti sistemi 1967 yılında terk edilmiş, yerine ulusal nitelikte asgari ücret tespitlerine geçilmiştir. Mahalli komisyonlarca asgari ücret tespiti sisteminin çeşitli avantaj ve olumsuzlukları söz konusudur.

Ülkemizde ilk asgari ücret uygulamasına başlanılmış olması sosyal politika alanında çok önemli bir gelişme olarak değerlendirilmelidir. İlk yıllarda sistem pek anlaşılabilir ve hem bölgesel hem de sektör arasında büyük uçurumlar oluşmuş olmasına karşın sonraki yıllarda sistem daha iyi anlaşılabilir ve daha makul tespitler yapılmıştır. Bu dönemin sonuna doğru sistem yerleşmiş, hemen hemen ülkenin tamamında asgari ücret uygulamasına başlanılmış, sosyal bakımdan korunması gereken işçiler için bir gelir güvencesi sağlanmaya

çalışılmıştır. Asgari ücret uygulaması ülkenin hemen hemen tamamına yayılmış, tespitler tarımsal sektörlerden sanayi kesimine ve büyük şehirlerde yoğunlaşmıştır. Bölgesel komisyon aracılığı ile yapılan asgari ücret tespitleri sistemi, gerek uygulamadaki yetersizlikler, gerekse sistemin yeterince sağlam ayaklara oturmamasından ve asgari ücret uygulamasıyla ilk kez tanışılmasından kaynaklanan nedenlerle arzu edilen sonuçlar alınamamasına karşın, günümüzde bölgesel asgari ücret tartışmaları bağlamında konu yeniden tartışılması bakımından da ayrı bir öneme sahiptir.

Uygulamada ortaya çıkan eksiklikler daha çok mevzuattaki yetersizliklerden, komisyonların yetersiz çalışmalarından ve komisyonlar arasında koordinasyonu sağlaması gereken Çalışma Bakanlığının ilgisiz kalmasından kaynaklanmıştır. Mevzuat, asgari ücret tespit işlemlerini tamamen mahalli komisyonlara havale etmiş, merkezî bir üst denetim ve inceleme sistemi öngörmemiştir. İtiraz mekanizması ise uzun süre işlememiştir. Diğer taraftan konuyla birinci derecede sorumluluğu olan Çalışma Bakanlığı asgari ücret politikasının yönlendirilmesi ve yeni politikaların üretilmesi için herhangi bir çaba göstermemiş ve komisyonların ihtiyaç duyabilecekleri çeşitli verileri sağlama konusunda yeterli çalışma yapmamıştır. Yine, uygulamanın önemli bir eksikliği de komisyonların asgari ücreti tam olarak kavrayamamış olmalarıdır. Ayrıca asgari ücret tespitinde en temel istatistiki verileri ve endeksleri elde etme konusunda ciddi bir çaba içinde bulunmamışlardır. Diğer taraftan asgari ücretin kapsamı sınırlı kalmış, kanunda açıkça belirtilmesine karşın ev sanayiinde çalışanlar için asgari ücret tespit edilmemiştir. Asgari ücretin tespitinde esas alınan iş kollarının belirlenmesinde ciddi bir çalışma yapılmamış, 1963 yılına kadar 275 sayılı Sendikalar Kanunu'nda uluslararası normlar ışığında hazırlanmış bulunan İş Kolları Yönetmeliği'nden de yararlanılmamıştır (Kutal, 1965: 83). İş kolları arasındaki farklılıklar ve benzerlikler asgari ücret tespitlerine yeterince yansıtılmamış, iş kolları arasında açıklanması oldukça zor asgari ücret farklılıkları ortaya çıkmıştır (Korkmaz, 2003: 176).

Sistem teorik anlamda, yerel ya da yöresel ya da bölgesel özelliklerin dikkate alınması itibarıyla olumlu olmasına karşın yapısal ve kurumsal yetersizlikler nedeniyle uygulama yeterince başarılı olamamış, yerel asgari ücret komisyonları arasında yeterli koordinasyon sağlanamadığından aynı dönem içinde birbirine çok yakın ya da uzak yerler arasında ve benzer ekonomik ve sosyal yapı gösteren yerlerde önemli asgari ücret farkları oluşmuştur. Sistem zamanla, yalnızca asgari ücretleri tespit etmek yerine yer yer çalışma şartlarını ve diğer ücret ödeme şekilleri üzerinde de çeşitli düzenlemelerde bulunarak bir toplu sözleşme işlevi de görmeye başlamış, doğal olarak da çok başarılı olamamıştır (Korkmaz, 2004: 58).

Her şeye rağmen, asgari ücret gibi hem sosyal açıdan büyük önem taşıyan hem de ekonominin arz cephesi bakımından önemli bir seviye oluşturan bir sosyoekonomik olgunun yerel komisyonlarca tespit edilmesinin daha yararlı olacağı düşüncesiyle yapılan bu sistem aslında üzerinde daha fazla tartışma ve konuşmayı hak etmektedir.

## 2. Merkezî Komisyonlar Aracılığı ile Asgari Ücret Tespit Sistemi ve Gelişimi

Mahalli komisyonlar sisteminin bazı avantajlarına karşın, arzu edilen sonuçların doğması ve uygulamada yetersiz kalması karşısında sistemde bir değişiklik ihtiyacını ortaya çıkarmış ve bu nedenle 1967 yılında 931 sayılı İş Kanunu ve 5 Nisan 1968 tarihli Asgari Ücret Yönetmeliği ile mahalli komisyonlarca asgari ücret belirlenmesi sistemine son verilerek, "merkezî asgari ücret tespit komisyonu" sistemine geçilmiştir. Bu sistem, 1475 sayılı İş Kanunu'nda ve 1972 tarihli Asgari Ücret Yönetmeliği'nde birkaç değişiklikle kabul edilerek 2003 yılına kadar gelmiş, 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu'yla da sistem aynen devam ettirilmiş ve bugüne değin merkezî komisyon sistemi sürmüştür.

1967 yılından 2012 yılına kadar devam etmekte bulunan sistem başlangıçta bölgesel nitelikte tespitler yapmış, ancak daha sonra ulusal tespitler yöntemini belirlemiştir. Asgari ücreti tespit ederken büyük ölçüde sürekliliğini koruyan bu sistemin temel özelliklerini şu şekilde sıralayabiliriz:

### 1) Üçlü katılım ve sosyal tarafların temsili esası benimsenmiştir.

931 sayılı İş Kanunu'nun 33. maddesine göre düzenlenen komisyonun oluşumu, sosyal tarafların temsiline dayalı katılımcı bir nitelikte teşkil edilmiştir. Sistemde üçlü katılım esasına dayandırılmış, devlet, işçi ve işveren kesimi eşit olarak temsil edilmiştir. Bu üçlü temsili katılım sistemi, merkezî nitelikteki komisyonun temel özelliğini oluşturmuş, yapı itibarıyla 1475 sayılı İş Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanunu'nda da bu özellik korunmuştur. 4857 sayılı İş Kanunu'nda yalnızca devleti temsil eden kurumsal yapılarda küçük değişiklikler olmuş, bunun dışında bir değişiklik olmamıştır.<sup>2</sup>

2 Merkezî nitelikteki asgari ücret tespit komisyonu, 931 sayılı İş Kanunu, komisyonun kimlerden oluştuğunu düzenlemiş, buna göre "Asgari ücret tespit komisyonu Çalışma Bakanlığının tespit edeceği üyelerden birinin başkanlığında Çalışma Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü veya yardımcısı, İşçi Sağlığı Genel Müdürü veya yardımcısı, Araştırma Kurulu Başkanı veya üyesi, Ticaret Bakanlığı İş ticaret Dairesi Genel Müdürü veya yardımcısı, Devlet Planlama Dairesinden konuyla ilgili dairenin başkanı veya yardımcısı ile bünyesinde en çok işçi ve işvereni temsil eden Ankara'daki en üst derecedeki işçi ve işveren teşekküllerinin değişik iş kollarından seçe-

## 2) Asgari ücretin kapsamında değişik uygulamalar yaşanmıştır.

Merkezî nitelikteki komisyonlarca temsil edilen asgari ücretlerin kapsamı konusunda farklılıklar söz konusudur.

Asgari ücretin kapsamı bakımından dört iş kanunu döneminde 1475 sayılı İş Kanunu dönemi kapsam bakımından daha dar bir nitelik göstermektedir. 3008 sayılı İş Kanunu, 931 sayılı İş Kanunu ve hâlen yürürlükteki 4857 sayılı İş Kanunu, asgari ücretin “iş sözleşmesine dayalı olarak çalışan herkesi” kapsamasını öngörürken, 1475 sayılı İş Kanunu’nun 33. maddesi “Hizmet akdi ile çalışan ve bu kanunun kapsamına giren her türlü işçi ile gemi adamı ve gazetecilerle” sınırlandırmış, böylece asgari ücretin uygulanmasını 1475 sayılı İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu’na tabi olarak çalışanlar dışında kalan işçileri kapsam dışı bırakmıştı. Ancak, 4857 sayılı İş Kanunu bu eksikliği gidermiş, şu an mevcut uygulamada 4857 sayılı İş Kanunu’nun 39. maddesi kapsam konusunda “İş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi” için uygulanacağını kayıt altına almıştır. Böylece, asgari ücretin kapsamı bakımından iş sözleşmesine tabi olarak çalışan herkes asgari ücretin kapsamında yer almıştır. Asgari ücretin kapsamı konusunda iniş çıkışlar olmuş, en son 4857 sayılı İş Kanunu, iş sözleşmesine göre çalışma kıstası getirerek hangi kanuna tabi olarak çalışırsa çalışsın, iş sözleşmesine tabi olarak çalışıyorsa asgari ücret uygulamasının kapsamı içine girmiştir.

## 3) Asgari ücretin düzeyinde, bölgesel sistemden ulusal sisteme geçiş yaşanmıştır.

Merkezî komisyonlarca asgari ücretin tespitinde, asgari ücretin düzeyi bakımından da değişik uygulamalar yaşanmıştır. 1967-1973 döneminde merkezî nitelikteki komisyon asgari ücretleri bölgesel farklılıklara göre tespit etmiş, 1974 yılından itibaren ise ulusal düzeyde

cekleri beşer temsilciden kurulur.” (Md. 33). 1475 sayılı İş Kanunu da “Asgari Ücret Tespit Komisyonu, Çalışma Bakanlığının tespit edeceği üyelerden birinin başkanlığında Çalışma Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü veya yardımcısı, İşçi Sağlığı Genel Müdürü veya yardımcısı, Devlet İstatistik Enstitüsü Ekonomik İstatistikler Dairesi başkanı veya yardımcısı, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı Konjonktür ve Yayın Dairesi Müdürü veya yardımcısı, Devlet Planlama Teşkilatından konu ile ilgili dairenin Başkanı veya yetki vereceği bir görevli ile bünyesinde en çok işçiyi bulunduran en üst işçi teşekkülünden değişik iş kolları için seçecekleri beş, bünyesinde en çok işvereni bulunduran en üst işveren teşekkülünden değişik iş kolları için seçeceği beş temsilciden kurulacağını düzenlemiştir.” (Md. 33). Yine, 4857 sayılı İş Kanunu merkezî nitelikteki komisyonun kimlerden teşkil edeceğin düzenlemiştir. Buna göre; “Asgari Ücret Tespit Komisyonu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının tespit edeceği üyelerden birinin başkanlığında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü veya yardımcısı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü veya yardımcısı, Devlet İstatistik Enstitüsü Ekonomik İstatistikler Dairesi Başkanı veya yardımcısı, Hazine Müsteşarlığı temsilcisi, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığından konu ile ilgili dairenin başkanı veya yetki vereceği bir görevli ile bünyesinde en çok işçiyi bulunduran en üst işçi kuruluşundan değişik işkolları için seçecekleri beş, bünyesinde en çok işvereni bulunduran işveren kuruluşundan değişik işkolları için seçeceği beş temsilciden kurulacağı açıkça düzenlenmiştir (Md.39)”.

asgari ücretler tespit edilmiştir. Merkezî nitelikteki komisyonun bölgesel temelli olarak yapmış olduğu asgari ücret tespitlerine ilişkin şunlar söylenebilecektir:

- 1969 yılındaki asgari ücret tespitinde; Türkiye'deki bütün iller gelişmişlik farklılıklarına göre 6 bölgede ele alınmış, 1972 asgari ücret tespitinde ise bölge sayısı altıdan dörde, 1973 tarım kesimi için asgari ücret tespitinde bölge sayısı dörtten üçe indirilmiş, 1974 yılından itibaren de asgari ücretler ulusal düzeyde belirlenmeye başlanmıştır.
- Ulusal düzeyde asgari ücretlerin belirlendiği 1974-2012 arasında da asgari ücretlerin belirlenmesinde birtakım farklı belirlemeler olmuştur. 1989 yılına kadar asgari ücretlerde tarım ve ormancılık kesimi ile sanayi ve hizmetler kesimi arasında farklılaşma yapılmıştır. Yine asgari ücretlerde 1974-2012 arasında yapılan bir başka farklılaştırma ise 16 yaşından büyük ve küçükler için iki ayrı asgari ücretin belirlenmesi şeklinde olmuştur. Bu süreç, komisyonun asgari ücretleri tespit politikasının zaman içinde evrildiği, bölgesel nitelikte belirlemelerden ulusal nitelikte bir asgari ücret tespitine doğru yöneldiği görülmektedir. Bu durum, asgari ücretin sosyal niteliğini, bölgeler arası ekonomik gelişmişlik farklarının azalması, bütün ücret düzeyleri arasında bir yeknesaklığın sağlanması bakımlarından savunulabilecektir.

Merkezî Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığıyla "bölgesel" esasa göre belirlenen asgari ücretler incelendiğinde, 1969 tespitinde (RG,06.06.1969) altı olan bu bölge sayısı 1972 sanayi asgari ücret tespitinde (RG, 27.10.1973) dörde, 1973 yılı tarım asgari ücret tespitinde (RG, 24.04.1973) ise üçe indirilmiştir. Böylece, kademeli olarak ulusal düzeyde asgari ücrete doğru bir geçiş yaşanmıştır.

**4)** Verilere ve bilimsel yöntemlere dayalı bir asgari ücret hesaplama yöntemi geliştirilmiş ancak 2000'li yıllardan sonra bu durum terk edilerek enflasyon hedeflerine göre asgari ücret tespit edilmiştir.

1969-2000 yılları arasındaki hesaplamalarda (1989 ve 2000 tespitleri dışında) genel anlamda asgari ücret teknik bir hesaplama dayalı olarak yapılırken, 2000'li yıllardan sonra buna gerek görülmemiş, bunun yerine yıllık durum değerlendirmelerine göre tespitler yapılmış, enflasyonla mücadele politikasının bir aracı olarak da asgari ücretler kullanılmış, istisnai yıllar hariç, 2001'den sonra asgari ücret makroekonomi politikasının bir aracı ve enflasyonun kontrol altına alınmasında temel hareket noktalarından biri olduğu için asgari ücretlerin tespitinde herhangi bir hesaplama, dengeli besin kompozisyonu gibi birtakım bilimsel gerekçelere ihtiyaç duyulmamış, bu döneme kadar oluşmuş veri asgari ücretler hükümetin ekonomi politikası amaçlarına göre yönetilmiştir.

(a) Asgari ücret hesabının temeli uzun yıllar (1969-1999) işçilerin beslenmesi (dengeli besin kompozisyonu) üzerine dayandırılmıştır.

İlk kez 1969 asgari ücret tespitinde, Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı, Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi ve DPT verilerinden hareket edilerek 3505 kaloriye karşılık gelen bir işçinin dengeli ve yeterli beslenmesini temin edecek “dengeli besin kompozisyonu” oluşturulmuştur. Kompozisyonda kullanılan besin maddeleri ekmek, et, yumurta, süt ve mamulleri (süt, beyaz peynir), yağlar (zeytinyağı, vita, tereyağ), şeker (kesme ve toz şeker), sebze ve meyve (domates, patlıcan, biber, taze fasulye, kabak, pırasa, soğan, patates, portakal, limon, elma, kavun, karpuz, üzüm), baklagiller, unlu ve nişastalı (nohut, kuru fasulye, pirinç, bulgur, makarna, buğday unu) maddelerden oluşmaktadır (Türk-İş, Asgari Ücret: 1978:44). Bu kalori değerleri sonraki çalışmalarda değişiklikler göstermesine karşın tespitlerin temel değişkenlerinden birisini oluşturmuştur. Besin harcamalarının asgari ücret içindeki payı ise % 45 olarak kabul edilmiş ve bulunan miktara % 30 aile masrafları ilavesi yapılarak nihai asgari ücrete ulaşılmıştır. 1972 asgari ücret tespitinde kalori değeri 3500 olarak ele alınmış, besin-içi harcamalar ise % 48 olarak hesaplanmıştır. Bu şekilde bulunan miktara 1969-1972 GSMH endeksindeki artış olan % 18’lik bir ilave 16 yaş altı ve üstü için ayrı ayrı eklenerek nihai asgari ücret miktarına ulaşılmıştır. 1973 tarım kesimi asgari ücretlerinin tespitinde, besin-içi ihtiyaçların belirlenmesinde, sanayi kesimi asgari ücreti için esas alınan 3500 kalori yerine 4000 kalori esas alınmıştır. Bunda, tarım işçilerinin daha fazla kalori ihtiyacı olacağı varsayımı etkili olmuştur. Besin-içi ihtiyaçların belirlenmesinde besin ihtiyaçlarının tek tek sayılması yöntemine gidilerek, tüm tarım kesimi için yıllık ortalama gelirin bölgelere göre 0-1000 TL gelir dilimi arasında değiştiği kabul edilmiş, DİE tüketici harcamaları anketinden de yararlanılarak besin-içi harcama oranları % 50, % 55 ve % 60 olarak ele alınmıştır.

(b) Komisyon işçilerin ihtiyaçlarını besin-içi/besin-dışı olarak ikiye ayırarak asgari ücreti hesaplamıştır.

Asgari ücret, zorunlu ihtiyaçları için yeterli bir satın alma gücü sağlayan bir ücret olarak kabul edilmekte ve tüketim harcamaları besin-içi/besin-dışı olarak iki bölümde ele alınmaktadır. Besin-içi harcamaların tespitinde çalışanların fizyolojik ihtiyaçları ile tutarlı ve dengeli bir beslenme için gerekli harcama kalıbı Hacettepe Üniversitesi Sağlık Teknolojisi Yüksekokulu tarafından belirlenmektedir. Yetişkin bir işçinin enerji ve besin ihtiyacını karşılayacak temel besin maddeleri beş gruba ayrılmıştır. Bunlar; birinci grup: Et grubu besinler, 495-545 kalori; ikinci grup: Süt grubu besinler, 280 kalori; üçüncü grup: Sebze ve meyve grubu besinler, 465 kalori; dördüncü grup: Tahıl grubu, 1690 kalori, beşinci grup: Yağ, şeker

ve lezzet vericiler, 760 kalori olmak üzere 3525-3575 kalori değerleri arasında değişmektedir (Esen, 1997: 100; Hacettepe Üniversitesi, 1997). Komisyonun esas aldığı kalori değerleri küçük değişikliklerle genelde belli bir ortalamada kalmıştır. 1969 tespitinde 3500 kalori olarak kabul edilmiş, bu miktar 1994 yılına kadar aynen kabul edilmiş, 1994 yılından itibaren de 3540 kaloriye göre hesaplamalar yapılmıştır. Yalnızca, 1973 tarım asgari ücretinin tespitinde tarım işçilerinin daha fazla kaloriye ihtiyaç duyacağı varsayımından hareketle kalori miktarı 4000 kabul edilmiştir.

(c) Komisyon asgari ücretin hesabını besin içi-besin dışı oran yöntemine göre hesaplamış, yukarıdaki hesaplama göre bulunduğu besin-içi oranının asgari ücretin ne kadarını teşkil edeceği belirlenmiştir.

Besin içi-besin dışı oranı yıllara göre değişiklik göstermekle birlikte % 48 - % 36 arasında değişen oranlarda hesaplamalara dâhil edilmiştir. Tablo 2 asgari ücretin yıllara göre besin içi-besin dışı ve hesaplamada esas alınan kalori miktarlarını göstermektedir. Görüldüğü üzere asgari ücretin hesabında esas alınan teknik süreçte işçinin ihtiyaç duyacağı kalori miktarı başlangıçta 3500 kalori olarak, daha sonra ise 3540 kalori olarak hesaplanmıştır. Besin-içi/besin-dışı denge ise zaman içinde besin-dışı harcamalar lehine değişmiştir. Besin-içi harcamaların asgari ücret içindeki payı % 48'lerden % 36'ya kadar gerilemesinin nedeni tüketim kalıplarında meydana gelen değişim ve gıda dışındaki diğer harcama kalemlerinin öneminin artmasıdır.

**Tablo 2.**  
*Asgari Ücretin Hesabındaki Temel Kriterlerin Yıllara Göre Gelişimi*

Tespit Yılı	Dengeli Beslenme İçin Gerekli Kalori	Besin-içi Oran (%)	Besin-Dışı (%)	Oran
1969 Sanayi	3500	45	55	
1972 Sanayi	3500	48	52	
1973 Tarım	4000	50, 55, 60	50, 45, 40	
1974 Sanayi	3500	48	52	
1976 Sanayi	3500	48	52	
1977 Sanayi	3500	45	55	
1979 Sanayi	3500	44	56	
1981 Sanayi	3500	44	56	
1982 Sanayi	3500	44	56	



1984 Sanayi	3500	44	56
1985 Sanayi	3500	44	56
1987 Sanayi	3500	44	56
1988 Sanayi	3500	44	56
1974-1988 Tarım	3500	50	50
1989 Tarım-Sanayi	Bu yılda asgari ücret, önceki dönemdeki asgari ücretin Tüketici Fiyat Endeksi (% 67,7) ile çarpılmasıyla hesaplanmıştır.		
1990 Tarım-Sanayi	3500	40,12	59,88
1991 Tarım-Sanayi	3500	40,12	59,88
1992 Tarım-Sanayi	3500	40,12	59,88
1993 Tarım-Sanayi	3500	40,12	59,88
1994 Tarım-Sanayi	3540	40,12	59,88
1995 Tarım-Sanayi	3540	40,12	59,88
1996 Tarım-Sanayi	3540	36,40	63,60
1997 Tarım-Sanayi	3540	36,40	63,60
1998 Tarım-Sanayi	3540	36,40	63,60
1999 Tarım-Sanayi	3540	36,40	63,60
2000 Tarım-Sanayi	Geçmiş dönem enflasyonu ile gelecek dönem enflasyon hedefleri dikkate alınarak, 1999 yılında tespit edilen asgari ücretin % 23,5 oranında arttırılarak hesaplanmıştır.		
2001 Tarım-Sanayi	2002 yılı enflasyon hedefine göre, 2002 yılının ilk 6 ayı için 2001 yılı asgari ücretinin % 32,2 artırılması, yine aynı gerekçeyle 2002 yılının ikinci altı ayı, % 13 artırılması suretiyle asgari ücret hesaplanmıştır.		
2002 Tarım-Sanayi	2003 yılı enflasyon hedefine göre % 22 artış öngörülmüştür.		
2003 Tarım-Sanayi	Geçmiş yılların kayıpları, işçilerin geçim şartları ve 2004 yılı enflasyon hedefine göre asgari ücretler belirlenmiştir.		
2004-2011 Tarım-Sanayi	İşçilerin geçim şartları ve bir sonraki yılın enflasyon hedefine göre		

Kaynak: Asgari Ücret Tespit Komisyonu Kararları Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmektedir. 1969 yılından itibaren ilgili komisyon kararları tarihsel olarak şu şekildedir: Resmi Gazete: 06.06.1969 T, No.13216; R.G. 27.10.1972 T, No. 14349; R.G. 26.04.1973 T., No.14518; R.G. 30.06.1974 T, No. 14931; R.G. 31.07.1974 T, No. 14962; R.G. 31.05.1976 T, No. 15602; R.G. 30.06.1976 (M.) T, No. 15632; R.G. 30.12.1977 T, No. 16155; R.G. 31.01.1978 (M.) T, No. 16186; R.G. 30.04.1979 T, No. 16624; R.G. 31.05.1979 T, No. 16652; R.G. 16.04.1981 T, No. 17312; R.G. 30.04.1981 T, No. 17326; R.G. 24.12.1982 T, No.17908; R.G. 31.12.1982 T, No. 17915; R.G. 31.03.1984 T, No. 18358; R.G. 29.04.1984 T, No.18386; R.G. 25.09.1985 T, No. 18879; R.G. 29.09.1985 T, No. 18883; R.G. 27.06.1987 T, No. 19500; R.G. 30.06.1988 T, No. 19858; R.G. 27.07.1989 T, No. 20234; R.G. 27.07.1990 T, No. 20587; R.G. 30.07.1991 T, No. 20945; R.G. 28.07.1992 T, No. 21298; R.G. 30.07.1993 T, No. 21653; R.G. 10.08.1994 T, No. 22017; R.G. 11.08.1995 T, No. 22371; R.G. 31.07.1996 (M.) T, No. 22713; R.G. 31.07.1997 T, No. 23066; R.G. 31.12.1998 T, No.23570; R.G. 31.12.1999 T, No.23923; R.G. 22.12.2000 T, No.24268, R.G. 29.12.2001 T, No.24625; R.G. 28.06.2002 T, No. 24799; R.G. 31.12.2002 T, No.24980; R.G. 31.12.2003 T, No.25333; R.G. 31.12.2004 T, No.25696; R.G. 23.12.2005 T, No.26032; R.G. 28.12.2006 T, No.26390; R.G. 29.12.2007 T, No.26741; R.G. 30.12.2008 T, No.27096; R.G. 31.12.2009 T, No.27449; R.G. 31.12.2010 T, No.27802; R.G. 30.12.2011 T, No.28158.

Teknik bir çalışma ve bilimsel veriler ışığında asgari ücretleri tespit etme çabası 2000'lerden sonra terk edilmiş, ne işçinin ihtiyaç duyacağı bir günlük kalori miktarı ne de besin dışı ihtiyaç duyacağı diğer değişkenler incelenmiştir. Asgari ücretler tamamen hükümetlerin ekonomi politikalarına göre şekillenmiş, hükümetler asgari ücreti beklentilerin üzerinde arttırmak istediğinde komisyondaki işçi kesimi ile, piyasa beklentileri ve enflasyon hedefi-ne uyumlu bir artış yapmak istediğinde ise işveren kesimiyle anlaşarak asgari ücretler tespit edilmiştir. Nitekim, asgari ücretler komisyonda genellikle devleti temsil eden 5 temsilci ile işveren kesimini temsil eden 5 temsilcinin ittifakıyla belirlenmekte, işçi kesimi ise ya muhalefet etmekte ya da karar toplantısına katılmayarak alınan kararı onaylamadığını göstermektedir. Nitekim, 2004 yılında uygulanacak asgari ücretin tespitinde, işçi temsilcileriyle ittifak etmiş ve asgari ücret üzerinde ciddi bir artış yapmıştır. Sonraki yıllarda ise asgari ücretler enflasyon hedeflerine uyumlu belirlendiği için işçi temsilcileri ile değil, işveren temsilcilerinin oylarıyla kabul edilmiştir. Aslında, Türk asgari ücret sistemiyle ilgili söylenebilecek en önemli şeylerden birisini, hükümetlerin asgari ücretleri belirlemede çok önemli etkiye sahip olduklarıdır. Her ne kadar komisyon tarafsız ve özerk ise de bu durum göstermelik bir nitelik taşımakta, komisyonun yapısı gereği ister teknik birçok hesaplama ve analiz yapılsın, isterse enflasyona endekli bir sistem kurgulansın, asgari ücretler hükümetin makroekonomi politikasının bir yansıması olarak tespit edilmektedir. Başka bir ifadeyle asgari ücret konusu tamamen makro ekonominin bir bileşeni olarak algılanmaktadır.

(d) Besin-içi/besin-dışı hesaplama sistemine göre bulunan miktara bazı yıllarda ekonomik ve sosyal nedenlerle çeşitli ekleme-çıkarma yapılarak nihai asgari ücrete ulaşılmıştır.

Asgari ücret, yukarıda sıralanan teknik sürecin sonunda kendiliğinden ortaya çıkmaktadır. Ancak bazı yıllarda asgari ücrete yapılan bu hesaplamalara ek olarak birtakım ekonomik ya da sosyal nedenlere dayalı ilaveler yapılmıştır. Bu uygulamalar şöyledir:

- Asgari ücret tespitlerinin çoğunluğunda, asgari ücretin hesaplandığı dönem ile uygulanacağı dönem arasında geçen sürede (genellikle bir ayda) ortaya çıkacak enflasyona karşı asgari ücreti korumak için, "tüketici fiyat artışı" ortalamaları ya da beklentileri ilave edilmiştir. Bazı tespitlerde ileriye dönük enflasyon beklentileri (1977,1982, 1984, 1985), bazı tespitlerde ilgili ayın geçmiş yıllardaki tüketici fiyat endeksi ortalamaları (1987 ve1988'de son 4 yıl, 1989'da son 3 yıl, 1990-1991-1992-1993-1996'da son 2 yıl, 1997-1998-1999'da son 5 yıl) eklenmiştir.
- Genel ekonomik durumdaki olumlu gelişmeler hesaplamalara değişen oranlarda (% 1 ila % 10 arasında) yansıtılmıştır. Bunlar; paylaşım kriteri ve genel produktivite (1974 tespiti); reel produktivite artışı (1976 tespiti); "toplumsal ve sosyo-ekonomik gelişmelerin

asgari ücretlere yansıtılması gerekçesiyle 1973 yılı tarım kesimi asgari ücret tespitinde, işçinin kendisi için hesaplanan miktara % 17'lik" (R.G. 26.04.1973. No.14518), 1974 asgari ücret kararında da aynı gerekçeyle % 8,2'lik bir ilave yapılmıştır (R.G. 30.06.1974, 14931). Millî gelir artışı (1987, 1988, 1997 ve 1998 tespitleri); GSMH artışı (1989, 1990, 1991, 1992 ve 1993 tespitleri); iyileştirme (1993) şeklinde yer almıştır. Bazı yıllarda ekonomideki olumsuzluk asgari ücretlere yansımıştır. 5 Nisan 1994 ekonomik krizinden sonraki ilk tespitite ilave yerine eksiltme yapılmıştır. Bu tespitite (1994) besin-içi/besin-dışı oranlar kullanılarak 16 yaşından büyük bir işçi için aylık 4.488.326 TL olarak hesaplanan asgari ücret millî gelirdeki azalmalar dikkate alınarak 4.173.750 TL'ye indirilmiştir. Bazı yıllarda ise yapılan teknik hesaplama aynen asgari ücret olarak kabul edilmiş, herhangi bir ekleme yapılmamıştır (1981 ve 1995).

- Bazı yıllarda "aile kriteri" kısmen de olsa dikkate alınmıştır: 1978 yılı için uygulanan asgari ücret tespitinde komisyon, 16 + yaşından büyük işçilerin asgari ücretlerini belirlerken, Yönetmelik'in 5. maddesindeki "sosyal ve ekonomik durum" ilkesinden hareketle işçilerin bakmakla yükümlü oldukları çocukların da dikkate alınması gerektiğine karar vermiştir (30.12.1977 T., No. 16155). Çalışan her bir kişinin ortalama 0-14 yaş grubundaki bir çocuğa bakmakla yükümlü olduğu hesaplanmış, 4-6 yaş grubu için Hacettepe Üniversitesinin öngördüğü kalori miktarı 0-14 yaş grubunun ortalaması olarak ele alınmıştır. Komisyon bir işçinin besin-içi harcamasını 842.64 TL, çocuğunkini ise 547.04 TL (bir işçinin besin için harcamasının yaklaşık % 65'i) olarak ele almıştır. Bulunan 547.04 TL'ye % 10 fiyat artışları da ilave edilerek 602 TL'ye ulaşılmıştır. Çocuğun besin-dışı harcaması ise işçinin besin-dışı harcamasının % 50'si ( $1.134/2=567$ ) olarak hesaplamıştır. Böylece bir çocuk için besin-içi, besin-dışı harcamalar toplamı ( $602+567$ ) = 1.169 TL belirlenmiştir. Asgari ücreti çocuk faktörünün dikkate alınmasıyla, 2.060 TL yerine, yaklaşık % 57'lik bir artışla 3.229 TL olmuştur. 16 yaşından küçük işçilerin ise bakmak zorunda oldukları çocuğun olmadığı varsayımından dolayı çocuk kriteri dikkate alınmamıştır. Yine benzer olarak, 1979 yılındaki asgari ücret tespitinde de, Hacettepe Üniversitesinden alınan verilere göre, 4-6 yaş grubu için öngörülen kalori miktarı ile besin maddeleri gereksinimleri, 0-14 yaşların ortalaması olarak kabul edilmiştir. Buna göre Mart 1979 fiyatları kullanılarak harcamalar tutarı bulunmuş ve buna Haziran 1979 tarihine kadar meydana gelecek fiyat artışlarını karşılamak üzere % 20 oranında bir ekleme yapılmıştır (RG, 30.05.1979 T., No.16652)
- 1989 ve 2000 asgari ücret tespitlerinde belirli bir kalori miktarı üzerinden besin-içi ve besin-dışı harcamaların belirlenmesi yöntemi yerine, enflasyon hedefleri dikkate alınmıştır. 1989 tespitinde geriye dönük enflasyon rakamı esas alınırken 2000 tespitinde (2001 yılı

için) geriye dönük enflasyon oranıyla birlikte ileriye dönük enflasyon hedefi birlikte ele alınmış, 2003 yılı hariç, takip eden yıllarda asgari ücretler tamamen “işçilerin geçim şartları ve enflasyon hedefi” gerekçesine göre tespit edilmiş, ancak işçilerin geçim şartlarına ilişkin herhangi bir düzenleme yapılmayıp, yalnızca enflasyon hedefleri öne çıkmıştır.

**5) Komisyon özerk olmakla birlikte kararlar genellikle devlet-işveren temsilcilerinin oylarıyla alınmış, işçi kesimi kararlara genellikle muhalif kalmıştır.**

Sistemin yapısı, komisyon kararlarının genellikle işveren ve devleti temsil eden komisyon üyelerinin çoğunluğu ile belirlenmesine imkân tanımaktadır. Böylece, tespit edilen asgari ücretlerin düzeyinde hükümetlerin ücret politikasının etkisi net olarak hissedilmektedir. Zira, sistemde, devlet iki şekilde yer almaktadır. Birincisi, en çok üyeye sahip işveren konfederasyonu içinde de devleti temsil eden üyeler olabilmekte; ikincisi de, devletin ilgili organlarını temsil eden 5 kişilik üye yer almaktadır. Diğer taraftan, devlet asgari ücretleri çok fazla arttırdığı zaman diğer kamu işçisi ve memur maaş artışları açısından bir taban oluşturacağından toplu sözleşme tabanı bakımından da asgari ücretlerin düşük belirlenmesi politik bir tercih olarak yer alabilmektedir. Komisyon kararlarına bakıldığında, devlet temsilcileri ile genellikle işveren ortak hareket etmektedirler. Nadiren de devleti temsil eden üyelerle işçi kesimi uzlaşmakta, işveren muhalefet etmektedir.

### ***Temel Politikadaki Gelişim***

Türkiye uzun yıllardır kalkınma planları uygulamakta ve hazırlanan bu planlara göre birçok temel mikro ve makropolitikalar ortaya koymaktadır. Yine hükümetler meclisten güven oyu alabilmek için bir program hazırlamakta ve bu programlarını uygulamaya koymaktadır. Bu iki temel politika dokümanı içinde asgari ücretin nasıl yerini aldığını görmek, temel politikalarda asgari ücretin nasıl görüldüğü bakımından önem taşımaktadır.

#### ***1. Kalkınma Planlarında Asgari Ücret***

Türkiye, 1961 Anayasası ile planlı ekonomik kalkınma politikasına geçmiştir. Planların hazırlanması için Devlet Planlama Teşkilatının kurulması öngörmüştür (1962 Anayasası Md. 129). 1982 Anayasası da ekonomik, sosyal ve kültürel kalkınma için “planlamayı” devletin görevleri arasında saymıştır. 1963 yılında beşer yıllık dilimler hâlinde başlanan bu sürecin şu anda sekizinci dilimi uygulanmaktadır. Konumuz açısından bu planları uygulanma dönemleri itibarıyla kısaca ele alalım:

1963-1967 yıllarını kapsayan I. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda; sosyal gruplar için 1950-1960 dönemi gelir dağılımı göstergeleri analiz edilmiş, işçi ve memurların gelirden aldıkları payın azaldığı belirtilmiştir (Devlet Planlama Teşkilatı [DPT], 1963: 51). Asgari ücret, gelir dağılımında adaleti sağlayıcı bir mekanizma olarak kabul edilmiş, asgari ücret tespitinde sosyal önceliklerin dikkate alınması gerekliliği vurgulanmıştır (DPT, 1963: 107-108). Ayrıca uygulamanın amaçlar doğrultusunda kullanılması istenmiştir (DPT, 1963: 107). Bunun planda yer almasının nedeni mahalli komisyonların asgari ücret mekanizmasına toplu sözleşme işlevi yüklemelerinden kaynaklanmıştır (Kutal, 1969: 185). Diğer taraftan, asgari ücretin belirlenmesi konusunda sosyal önceliklerin (sosyal adaletin) dikkate alınması gerektiği belirtilirken, asgari ücretin üstündeki artışların verimlilik artışlarına bağlanması istenmektedir (DPT, 1963: 108). Böylece, asgari ücret artışları ile diğer ücretlerdeki artışlar arasında önemli bir ayırım yapılmıştır.

1968-1972 yıllarını kapsayan II. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda, asgari ücretlerin işçinin geçimini ve refahını sağlayacak bir düzeye getirilmesine çalışılacağı belirtilmiştir. Asgari ücretin tespitinde sosyal gerekliliklerin, bunun üzerindeki ücret düzeyleri için ise verimlilik artışlarının esas alınacağı belirtilerek, ücret artışlarının ekonominin genel dengesini bozması hedeflenmiştir (Devlet Planlama Teşkilatı [DPT], 1967: 135). Asgari ücretin hesaplanmasında işçinin ve ailesinin ihtiyaçlarının birlikte ele alınması gerektiği belirtilmiş (DPT, 1967: 44), bu ücretin işçinin geçimini ve refahını sağlayacak düzeyde belirlenebilmesi için geçinme endekslerinin, ailelerin gerçek tüketim ihtiyaçlarından oluşturulması istenmiştir. Asgari ücretin üzerinde ücret artışlarının, ekonominin genel dengesini bozmadan, verimlilik artışlarına orantılı olması konusunda, yetkili kişilerin sürekli olarak uyarılması gerektiği planda yer almıştır (DPT, 1967: 143). Böylece bu planda asgari ücretin sosyal niteliği kabul edilmiş ve tespitlerin verimlilik kriteri yerine sosyal adalet ve gelir dağılımı gereklerine göre yapılması hususu öne çıkarılmıştır. Çok daha önemlisi, asgari ücret tespitinde işçinin değil, ailesinin hesaplama birimi olması gerektiği üzerinde durulmuştur.

1973-1977 yıllarında uygulanmış olan III. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda asgari ücretin amacı, vasıfsız iş gücünün ortalama ücretinin sosyal yönden kabul edilmez bir düzeye inmesini önlenmek olarak belirtilmiş (Devlet Planlama Teşkilatı [DPT], 1972: 672), asgari ücret artışlarında "verimlilik ilkesi"nin esnek uygulanması esası benimsenmiştir (DPT, 1972: 903). Başka bir ifadeyle asgari ücretlerin sosyal bir ücret olduğu, bu nedenle verimlilik gibi ekonomik kriterlerden bağımsız ele alınması gerektiğine dikkat çekilmiştir.

1979-1983 yıllarını kapsayan IV. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda, işçi ve ailesinin asgari geçim seviyesi için yeterli bir asgari ücretin, komisyonların yetersiz çalışmaları ve uygulamadaki

aksaklıklar nedeniyle sağlanamadığı belirtilmektedir. Yine, tarım iş yasasının çıkarılmasından dolayı bu kesimin sorunlarının çözümlenemediği üzerinde durulmaktadır (Devlet Planlama Teşkilatı [DPT], 1977: 136-137). Plan dönemi için, ücret politikalarının saptanmasında tarafların görüşlerinin alınması ve ücretlerin reel değerlerinin artırılmasına dönük çalışmaların yapılması hedeflenmiştir (DPT, 1977: 279).

1985-1989 arasında uygulanan V. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda ücretlerde adaletin sağlanması, iş gücü verimliliği ve niteliğinin geliştirilmesi, üretimi artırıcı rekabet şartlarının oluşturulması üzerinde durulmuş, çalışanların reel ücretlerinin korunmasına önem verileceği belirtilmiştir (Devlet Planlama Teşkilatı [DPT], 1985: 134).

1990-1994 dönemini kapsayan VI. Beş Yıllık Kalkınma Planı ücretlerin fiyat artışlarına karşı korunması, ücret sistemlerinin istihdamı geliştirici ve büyüme politikaları ile birlikte yürütülmesi, ücret istatistiklerinde uluslararası tanım birliğinin sağlanması, ücretin liyakat ve kıdem esasına göre artırılması gibi hususlar üzerinde durulmuştur. Ayrıca çalışma mevzuatının, AT'ye uyum şartları da dikkate alınarak ILO normlarına uygun hâle getirilmesi için çalışmaların sürdürüleceği planda yer almıştır (Devlet Planlama Teşkilatı [DPT], 1989: 303-304). Düşük gelirliyle ilgili temel hedef ve stratejiler olarak ise ücret içinde çıplak ücretin payının artırılması, özel indirim miktarları ve gelir vergisi dilimlerinin tespitinde de düşük ve orta gelirli grupların korunmasının gözetilmesi konularına yer verilmiştir (DPT, 1989: 355).

1995-1999 yıllarında uygulanan VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda, bir taraftan emek maliyetleri üzerindeki kesintilerin (mali yüklerin) ağırlığına dikkat çekilirken, diğer taraftan çalışma hayatına ilişkin çeşitli konularda AB ve ILO normlarına uyum çalışmalarının sürdürülmesi gerekliliği kabul edilmiştir (Devlet Planlama Teşkilatı [DPT], 1995: 50-51). Bu dönemdeki hedefler ve politikalar planda şu şekilde yer almıştır: Çalışma hayatına ilişkin düzenlemelerin AB ve ILO normları çerçevesinde yenilenmesi, yeni istihdam şekilleri ve çalışma koşullarına ilişkin yasal düzenlemelerin yapılarak iş gücü piyasasının esnekleştirilmesi, çalışma hayatında denetimlerin etkinleştirilmesi, İşgücü Piyasası Enformasyon Sistemi'nin oluşturulması ve ücret istatistiklerinin uluslararası tanımlara uygunluğunun sağlanması konuları düzenlenmiş, 1475 sayılı İş Kanunu'nda gerekli değişikliklerin yapılması ve Tarım-İş Kanunu'nun çıkarılması planlanmıştır (DPT, 1995: 52-56).

2000-2004 yıllarını kapsayan VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda, çalışma hayatı ve asgari ücrete ilişkin önemli noktalar bulunmaktadır. Plan'da öncelikle VI. ve VII. Plan dönemlerinde gelir dağılımındaki adaletin özellikle kentlerde giderek bozulduğu vurgulanmış, bunun nedeninin enflasyon olduğu belirtilmiştir. Yine önceki dönemde (VII. Plan) gelir vergisi

tarifesinde yapılan değişikliklerle çalışanların vergi yükünün görece olarak hafifletildiği ve asgari ücretin 1995-1999 döneminde reel olarak % 66 oranında iyileştiği ancak, bu ücretin vergi dışı bırakılmasının gerçekleştirilemediği belirtilmektedir (Devlet Planlama Teşkilatı [DPT], 2000: 99-101).

VIII. Plan döneminde asgari ücreti de yakından ilgilendiren hedefler gelir dağılımında adaletin sağlanması, yoksulluğun azaltılması için transfer sisteminin sağlıklı bir şekilde işletilmesi, iş gücü piyasasının esnekleştirilmesi ve ilgili yasalarda değişiklik yapılması, yeni çalışma biçimleri için uluslararası standartlara uygun düzenlemeler yapılması ve yabancıların çalışma koşullarına ilişkin kuralların belirlenmesi olarak sayılabilir (DPT, 2000: 101-104).

VIII. Plan döneminde asgari ücretle ilgili doğrudan bir düzenleme yer almamakla birlikte, asgari ücreti yakından ilgilendiren birçok konudaki mevcut sorunların çözümlenmesi hedeflenmiştir. Yine, ILO Uzmanlar Komitesinin 1999 yılı raporunda Türkiye asgari ücret uygulaması konusunda yaptığı eleştirilerin birçoğunun çözümleneceğinin planda yer almış olması oldukça olumludur.

2007-2013 yıllarını kapsayan IX. Plan'da da asgari ücretle ilgili doğrudan bir düzenlemeye yer verilmemekte; asgari ücret, gelir dağılımı konusunda incelenmekte ve asgari ücretin reel artış kaydettiği söylenmektedir (Devlet Planlama Teşkilatı [DPT], 2006: 42).

Kalkınma planları genel olarak değerlendirildiğinde başlıca şu hususlar dikkati çekmektedir: Kalkınma planlarında genellikle gelir dağılımı, ücretlerin reel değerlerinin korunması ve yer yer asgari ücretin vergi dışı bırakılması önerileri getirilmiştir; asgari ücret düzeyinin yetersizliği ve tespit yönteminin eksiklikleri üzerinde fazla durulmamıştır. Yalnızca 1963-1967 yıllarını kapsayan I. Plan'da asgari ücret, gelir dağılımını düzenleyici bir politika unsuru olarak kabul edilmiş, bu nedenle asgari ücretin tespitinde sosyal önceliklerin dikkate alınmasının önemi vurgulanırken, 1979-1983 yıllarını kapsayan IV. Plan'da işçi ve ailesinin asgari geçim seviyesi için yeterli bir asgari ücretin, komisyonların yetersiz çalışmaları ve uygulamadaki aksaklıklar nedeniyle sağlanamadığı belirtilmiştir. Bütün bunlardan hareketle kalkınma planlarında asgari ücret ve asgari ücretli kesimin temel sorunları ve bu sorunların çözümüne ilişkin önemli yapısal önerilere çok fazla yer verilmediği genel olarak söylenebilecektir.

## 2. Hükûmet Programlarında Asgari Ücret

Hükûmet programı, yürütme görevini üstlenmiş olan siyasi kadroların görev süreleri içinde yapmayı planladıkları işlere dönük bir metindir. Bu metinlerde yer alan hususlar, yü-

rütme organının sosyal, ekonomik ve politik tercihlerini belirtmesi bakımından önemlidir. Dolayısıyla Türkiye Cumhuriyeti hükûmetlerinin asgari ücrete yaklaşımını incelemek önem kazanmaktadır.

Hükûmet programlarında asgari ücrete ilişkin yaklaşımları tarihsel gelişmeye göre şu şekilde incelemek mümkündür.

1- Hükûmet programlarında ücrete ilişkin ilk metin, 11. Hükûmet Programı'nda (1. Saydam Hükûmeti - 1939) kamu kesiminde ücret adaleti konusunda yer almıştır. Söz konusu Program'da, devlet bütçesinden verilen maaş ve ücretler ile devlet sermayesi ile kurulmuş işletmelerdeki maaş ve ücretler arasında oluşan farkın kaldırılması amaçlanmıştır.

2- Asgari ücret ilk kez 26. Hükûmet Programı'nda (VIII. İnönü Hükûmeti-1961) yer almıştır. Burada "asgari ücret tespit mekanizmasının ıslah edilmesi" gerekliliği üzerinde durulmuştur. Asgari ücret uygulamasının yetersizliğinin hükûmet tarafından görülmesi ve düzeltilmesi gerekliliğinin vurgulanması, Türk asgari ücret uygulamasının gelişimi açısından önemli bir dönemeçtir. Zira bu dönem, asgari ücretlerin yerel komisyonlar aracılığı ile tespit edildiği ve bu komisyonlar arasında önemli koordinasyon sorunlarının bulunduğu yıllardır. Nitekim takip eden yıllarda asgari ücret sisteminde köklü bir değişiklik yapılmış, "yerel komisyonlar" sisteminden "merkezî komisyon" sistemine geçilmiştir.

3- Daha sonraki hükûmet programlarında asgari ücrete ilişkin hususlar genellikle mali konularla ilgilidir. Bunlar şu şekildedir:

- "Ücretlilerin vergi yükünün azaltılması ve asgari ücretin vergi dışı bırakılması (40. Hükümet-II. Ecevit Hükümeti-1974)".
- "Vergi muafiyetlerinin asgari ücretten az olmamak üzere yeniden düzenlenmesi (41. Hükümet-V. Demirel Hükümeti-1977)".
- "Adaletli bir vergi sistemi için en az geçim indiriminin en az ücret göz önüne alınarak yeniden düzenlenmesi (42. Hükümet-III. Ecevit Hükümeti-1978)".
- "Asgari ücretin vergiden muaf tutulması (43. Hükümet-VI. Demirel Hükümeti-1979)".
- "En az geçim indiriminin yükseltilerek ücretlilerin vergi yükünün hafifletilmesi (44. Hükümet-Ulus Hükümeti-1980)".
- "Ücretliler için vergi iadesi sistemi, ücretten alınan vergilerin azaltılması ve geçim indiriminin değişen şartlara göre ayarlanması (45. Hükümet -1. Özal Hükümeti-1983)".
- "Sigortalı olmayı ve sigortalı çalışmayı yaygınlaştırmak için ücretliler üzerindeki yük-



rin azaltılması ve denetimlerin etkinliği konularına yoğunlaşmaktadır (54. Hükümet-Erbakan Hükümeti-1996)“.

- “Eşit işe eşit ücret ilkesi” gözetilerek kamu personelinin hukuki statüsü ile mali ve sosyal haklarına ilişkin düzenlemelere başlanması planlanmaktadır (55. Hükümet Programı - III. Yılmaz Hükümeti).
- Aynı işi yapan personel arasındaki ücret farklılıkları giderilecektir. Bu amaçla yapılacak düzenlemede; iş, görev ve sorumluluk tanımlarına yer verilecek ve eşit işe eşit ücret ilkesi uygulanacaktır (57. Hükümet Programı -V. Ecevit Hükümeti).
- Kamuda yöneticiler ile çalışanlar arasında yapılacak sözleşmelerle performans yönetimi geliştirilecek, uzun vadede performansla dayalı ücret sistemine geçilecektir (58. Hükümet Programı -Gül Hükümeti).
- Asgari ücret 2002-2007 yılları arasında % 128 oranında artmıştır. 2002 yılı sonunda net ele geçen asgari ücret 184 YTL iken, 2007 yılı ikinci yarısı için 419 YTL olarak belirlenmiştir. Sosyal sigorta primine esas kazancın alt sınırı asgari ücrete eşitlenmiş, bir başka ifadeyle sanal asgari ücret uygulaması sona ermiştir (60. Hükümet Programı -II. Erdoğan Hükümeti).
- Aralık 2002 döneminde brüt 251 TL olan asgari ücret, bugün itibarıyla 797 TL'ye yükselmiş, bu dönem içerisindeki nominal artış oranı % 218, reel artış oranı ise % 54 olmuştur. Aynı dönemde net asgari ücretin nominal artış oranı % 242 iken, işveren maliyetlerindeki nominal artış oranı % 166'da kalmıştır. (61. Hükümet Programı - III. Erdoğan Hükümeti).

Hükümet programları incelendiğinde başlıca şu özellikler dikkati çekmektedir:

1. İşçi hareketlerinin ve sosyal içerikli uygulamaların önem kazandığı 1970'li yıllardaki hükümet programları asgari ücret konusuna daha duyarlı iken, 1980 ve daha sonraki programlarda bu ilgi azalmıştır.
2. 1970'lerden sonra birçok hükümet programında asgari ücretin mali boyutuna değinilmiş, gelir dağılımının adaletli bir şekilde sağlanması için ücretlilerin vergi yükünün azaltılması ve bunu sağlamak için “asgari ücretinin vergi dışı bırakılması” hedeflenmiştir.
3. Asgari ücret uygulamasına ilişkin, hükümet programlarıncı birçok kez dile getirilen sorunlar konusunda çok fazla somut düzenlemeler yapılmamıştır. 1992 yılında hükümete “özel indirim tutarını asgari ücrete kadar arttırabilme” yetkisi verilmesine karşın, bu yetki hükümetler tarafından sınırlı bir şekilde kullanılmıştır. Bunun nedeni, asgari ücretin vergi dışı kalması hâlinde ortaya çıkması beklenen vergi kayıplarıdır.

4. 54. Hükûmet Programı'nda, vergi sistemi ve sosyal güvenlik sistemi ile kayıt dışı istihdam arasında ilişki kurulmuş, ücretten yapılan çeşitli kesintilerin ve mali yüklerin sigortalı çalışma yerine kayıt dışı çalışmayı teşvik ettiğine dikkat çekilmiştir.
5. 60. Hükûmet Programı'nda asgari ücretin 2002-2007 yılları arasında reel olarak artış kaydettiği, sosyal sigorta prime esas kazancın alt sınırın asgari ücrete eşitlenmesi nedeniyle sanal asgari ücret uygulamasına son verildiği vurgulanmıştır.
6. 61. Hükûmet Programı'nda asgari ücretin 2002 yılından itibaren reel olarak artış kaydettiği belirtilmiştir.
7. Bütün bunlardan hareketle, kalkınma planlarında son yıllarda asgari ücret sistemine ilişkin ciddi bir değişiklik planı ya da gereği vurgulanmamıştır. Son yıllarda hükûmet programlarında asgari ücretin reel olarak durumunun iyi olduğu sıkça vurgulanmıştır. Asgari ücretlerden alınan verginin kaldırılması ya da sağlanan milli gelir artışlarının asgari ücretlere yansıtılması gibi hayati unsurların yer almaması ise olumsuzluk olarak karşımızda durmaktadır.

### ***Türkiye'de Asgari Ücretle İlgili Temel Tartışmalar***

#### ***1. Asgari Ücretin Düzeyine İlişkin Tartışmalar ve Bölgesel Asgari Ücret***

Asgari ücretlerin ülke düzeyinde mi olması yoksa bölgelere göre farklı mı olması gerektiği konusu sürekli olarak tartışılmakta, her iki yöntemin de kendine göre yarar ve sakıncaları bulunmaktadır. Bölgesel asgari ücret tartışmalarının temelinde, asgari ücretin ekonomik etkisi yatmaktadır. Konu, işletmelerin görece daha düşük hayat seviyesine sahip bölgelerde daha düşük asgari ücretler ödeyebilmelerinin hem bölgelerin ekonomik kalkınmışlık sorunları hem de bölgenin işsizlik sorunuyla baş edebilmesi, iç göçün önlenmesi bakımından işveren kesimince savunulmaktadır. Diğer taraftan, sektörlere göre de asgari ücretlerin farklılaştırılması, bazı sektörlere yönelik yatırımların teşvik edilmesini ve geliştirilmesini amaçlamaktadır.

Bölgesel ve sektörel asgari ücret tartışmaları genellikle asgari ücretin seviyesinin düşürülmesi bağlamında tartışıldığından işçi kesimi bu tartışmalara çok sert ve mesafeli yaklaşmaktadır.

Bölgesel asgari ücret sistemleri, dünya uygulamasında çeşitli gerekçeler ve nedenlere dayalı olarak gelişmiştir. Bu gerekçe ve nedenler üç temel noktadan hareket etmektedir.

1. *Coğrafi ve siyasi nedenler:* Bazı dünya ülkelerinin coğrafi yapıları ve büyüklükleri, yönetim yapılarını da etkilemiş, yerel yönetimler ya da bölgesel yönetim modelleri geliştirdiğinden, buralarda ayrı yönetim ve karar süreçleri sistemin özünü oluşturmuştur. Bu yapılar aynı zamanda, ekonomik olarak da birbirinden oldukça farklı olabildiğinden ve bölgeler arasında büyük gelişmişlik farklılıkları da bulunduğundan bölge temelli asgari ücret sistemleri gelişmiştir. ABD, Hindistan, Endonezya, Meksika gibi ülkelerde bütün coğrafi birimlerde tek bir asgari ücret uygulaması gelişmemiş, bölge ya da eyaletler düzeyinde farklı asgari ücretlerin belirlenmesine müsaade edilmiştir.
2. *Sosyoekonomik nedenler:* Asgari ücretin bölgesel belirlenmesi konusundaki ikinci temel gerekçe ise sosyoekonomik nedenlerdir. Bölgesel anlamda nüfus hareketliliğinin bulunduğu, belli bölgelerde iş gücünü istihdam edecek düzeyde gerekli yatırımların yapılmadığı durumlarda, o bölgelerde yatırımları teşvik etmek ve yaşanan iç göçü önlemek amacıyla daha düşük asgari ücret düzenlemelerine fırsat vermek için bölgesel sistemler uygulanabilmektedir.
3. *Örgütlenme ve toplu pazarlık düzeyi:* Üçüncü olarak da, sendikal örgütlenme düzeylerinin yüksek ve güçlü olduğu, toplu pazarlık mekanizmasının etkin şekilde uygulandığı ekonomik sistemlerde, asgari ücretler, toplu pazarlıkla belirlenmekte ve farklı bölge ve sektörler için de en alt sınır belirlenmektedir. Ancak, en düşük ücretlerin belirlendiği yerlerde bile ulusal düzeyde belirlenen en az ücretlere göre oldukça yüksek belirlendiğinden asgari ücretlerin ortalama ücretlere yakın olması nedeniyle bu sistem genel anlamda düşük ücretlilerin lehine işlemektedir.

Çeşitli siyasi, sosyal ve ekonomik gerekçe ve nedenlere dayalı olarak gelişmiş bölgesel asgari ücret tespiti konusu günümüzde daha çok ekonomik ve rekabet gerekçeleriyle tartışılmakta ücretin sosyal niteliği ikincil planda değerlendirilmektedir. Bölgesel temelli asgari ücretler coğrafi ve siyasi açıdan büyük ve farklı yapıdaki ülkeler için uygun ve kolay uygulanabilir olmakta birlikte, bölgeler arası gelişmişlik farklarının düşük olduğu ülkemiz gibi yerlerde, yalnızca belli bölgelere istihdamı cazip kılmak için daha düşük bir ücret maliyeti sağlanması bakımından tartışılabilir.

Konuya ülkemiz açısından bakarsak, ülkemiz ekonomik yapısı ve bölgeler arası ekonomik gelişmişlik farkları her geçen gün kapanmakta, uygulanan teşvik sistemleri ile belli bölgelere yapılan yatırımlar diğer teşvik enstrümanları ile zaten desteklenmektedir. Bu teşviklerde yatırımlar çeşitli kalemlerle belli sürelerle desteklenmekte, bu destekler içinde iş gücü maliyetleri önemli bir yer tutmaktadır. En son yapılan ve 2012 yılında uygulamaya geçen teşvik sistemiyle de, ülkemiz gelişmişlik sırasına göre altı bölgeye ayrılmış ve bölgelere

gelişmişlik düzeylerine göre -ki en çok teşvik 6. bölgeye verilmiş ve bu bölgedeki illerin büyük çoğunluğu Doğu ve Güneydoğu illerini içine almaktadır- vergi, SGK, gümrük, yatırım yeri gibi çok ciddi destekler verilmektedir. Bu teşviklere ilave olarak hâlihazırda uygulanan asgari ücretlerin daha da düşürülmesi, görünüşte işverenler için olumlu bir durum gibi görünebilse de, düşük ücretli iş gücü açısından önemli başka bir sorunla karşılaşılacaktır. Zaten sadece işçi ihtiyaçları temel alınan (aile kriteri uygulanmayan) bir asgari ücretin daha da düşürülmesi, düşük ücret düşük verimli emek anlamına gelecek, düşük asgari ücretli bölgelerden yüksek asgari ücretli bölgelere nitelikli emek göçü, göçü besleyen diğer sosyoekonomik ve siyasi nedenlerle ortaya çıkabilecektir. Yani, ülkemiz açısından aşağıya azalan nitelikte bölgesel bir asgari ücret uygulaması şu anki durum itibarıyla olumsuz sonuçlar ortaya koyabilecektir.

Ancak, burada başka bir hususu görmezden gelmek konuya eksik yaklaşım olacaktır. Asgari ücrete yalnızca görece daha düşük bölgelerde düşük asgari ücret şeklinde değil de, ekonomik yaşamın daha zor olduğu, geçinme standartlarının yüksek olduğu, temel geçim maddesi fiyatlarının (konut, ulaşım vs.) ve endekslerinin yüksek olduğu bölgeler açısından da bakmak gerek. Elbette, bugün İstanbul, İzmit, Bursa gibi sanayi bölgelerinde bir işçinin asgari ücret ile geçinmesi bir mucizedir. Hele hele mevcut hesaplama sistemindeki gibi asgari ücretin yalnızca bir tek işçi için belirlendiği mevcut sistemde, işçinin insan onuruna yaraşır şekilde ailesi ile birlikte, içinde bulunduğu toplumda emeğinin geliriyle geçinmesi oldukça zordur. Kanaatimizce, bölgesel asgari ücret tartışmasına belki bu açıdan bakmakta yarar bulunmakta, ulusal bir asgari ücret belirlenmeye devam etmekle birlikte, bölgesel geçinme endekslerine göre, aşağıya doğru değil, yukarıya doğru farklılaşma tartışılmalıdır. Yani, bölgesel asgari ücret tartışmalarının niteliği, aşağıya doğru azalan bir bölge sistemi değil, yukarıya doğru artan bir bölge sistemi olabilir. Böyle bir sistemin uygulanması konusunda da yerel aktörlere yetki verilip, isterlerse bölgesel komisyonlar oluşturulup, ulusal asgari ücretin üzerinde olmak kaydıyla yeni bir asgari ücret tespit edebilirler ya da ulusal asgari ücret tespit komisyonu yapacağı bilimsel bir geçinme endeksi aracılığı ile ulusal düzeyde tespit edilen asgari ücretleri belli bir katsayı ile çarparak yukarıya doğru farklılaştırabilir. Kuşkusuz bu sistem de birçok noktadan eleştirilmeye ve tartışılmaya açıktır.

Yukarıya artan yönlü bölgesel bir asgari ücret sistemi uygulanması hâlinde, çeşitli etkiler ortaya çıkabilecek, bunların bir kısmı olumlu, bir kısmı da olumsuz olabilecektir. Olumsuz anlamda iki temel sonuç ortaya çıkabilecektir. İşverenlerin maliyetlerinde mutlak bir artış ortaya çıkacak ve rekabet dezavantajıyla karşı karşıya kalabileceklerdir. Günümüz dünya ekonomik sistemi, çok ciddi bir rekabet olgusuna sahip olmakta, özellikle Çin ekonomisi dünyayı en hassas iki noktadan zorlamaktadır. Bunlardan birincisi iş gücü maliyetleri, ikin-

cisi enerji girdilerinin ucuzluğudur. Türkiye olarak, enerjide dışa bağımlı olan işverenlerimiz rekabet gücü bakımından asgari ücretlerin artması oldukça ciddi ekonomik etkilere neden olabilecektir. Ancak, bu bakış açısına, rekabetin yalnızca emek maliyetleri üzerinde olmadığı, toplam maliyet üzerinde emek maliyetinin bileşeninin her sektör için farklı farklı olduğu ve rekabet yönünü başka noktalara (ar-ge, kalite vs.) yönelterek cevaplar verilebilecektir. Teorik olarak da, ücretlerin yükselmesinin ürün kalitesi ve iş gücünün moral ve motivasyonuna dayalı olarak verimlilik artışlarını ortaya çıkarabileceği konusu artık günümüzde kabul edilmektedir. Yukarıya artan yönlü bölgesel bir asgari ücret sistemi uygulamasının ortaya çıkaracağı olası ikinci olumsuz etki de, sosyal açıdan başka birçok sorunu beraberinde getiren, iç göç olgusudur. Hatta bu iç göçle de sınırlı kalmayıp, daha az gelişme dinamiği içindeki doğu ülkelerinden de gelebilecek dış göç de ortaya çıkabilecektir. Göç, yalnızca bir emeğin hareket etmesi değil, bu emeğin ailesi, sosyal yapısı ve sosyal sorunlarını da gelişmiş bölgelere taşıyacak, bu şehirlerin yönetiminde birçok sorunun ortaya çıkmasına neden olacaktır. Bu durum aynı zamanda görece az gelişmiş bölgelerde yatırım yapmak isteyen işletmelerin iş gücü teminini de zorlaştırabilecektir. Ancak göç olgusunun tek nedeninin görece ücret sorunlarının olmadığı, temelinde istihdam, sosyal, siyasi ve eğitim talebi gibi çok çeşitli nedenlerin bulunduğu bilinmektedir. Bölgesel bir asgari ücret uygulaması nedeniyle çok büyük iş gücü akınları ortaya çıkarması çok yüksek bir beklenti değildir. Zira görece daha az gelişmiş bölgelerden zaten çok ciddi oranlarda göçler olmuştur. Eğitim açısından ise ülkenin her noktasında yükseköğretim imkânları genişlemiştir. Yalnızca, yaşanan sosyopolitik sorunlar nedeniyle de önemli bir iç göç sorunu bulunan ülkemizde bu sorunların çözümü ise daha farklı politikalar ve zamana ihtiyaç gösterdiğinden, ücret yüksekliği bu nitelikteki göç için çok belirleyici değildir.

Yukarıya artan yönlü bölgesel asgari ücret uygulamasının çeşitli avantajları bulunmaktadır. Bu bir kere sosyal açıdan asgari bir yaşam düzeyini garanti eden asgari ücretin amacına uygun bir düzenleme olacaktır. Zira sanayi şehirlerinde iş gücünün temel geçim düzeyi bakımından temel harcamalarda konut, ulaşım ve gıda giderleri açısından görece Doğu ve Güneydoğu'daki iş gücünün yaşam masraflarına göre daha yüksektir. Anadolu'da, işçi ailelerinin geçimlik aile ekonomisi niteliğinde de olsa tarımsal bir bağlantısı ve ek bir gelir imkânı bulunmaktadır. Sosyal adalet bakımından da böyle bir farklılaştırma olumlu etki yapacaktır. Bölgesel asgari ücret uygulamasının ortaya çıkaracağı olası bir olumlu etki de, işverenlerin diğer teşvik unsurlarıyla birlikte, az gelişmiş bölgelere yatırımlarını kaydırmaları, bu bölgelerdeki işsizliğin çözülmesi, göçün durması ve tersine göçün yaşanmasını teşvik edebileceğidir. Ülkemiz ulaşım alt yapısı ve imkânlarının her geçen gün artması, demiryolu, havayolu ve karayollarına yapılan yatırımlarla ulaşım imkânlarının genişlemesi olgusunu da değerlendirmeye dâhil edersek, işletmelerin daha az gelişmiş bölgelere ha-

reket etmeleri söz konusu olabilecektir. Ancak, yaşanan sosyal içerikli sorunların bu bölgelerde devam etmesi yatırımların bu bölgelere kayması açısından bir risk faktörü olarak önemini korumaktadır.

Yukarıya doğru artan nitelikteki bölgesel asgari ücretle ilgili geliştirilebilecek önemli bir eleştiri de, ulusal düzeyde tespit edilen asgari ücretin ekonomi-politik nedenlerle zaman içinde artış oranlarının sürekli kontrol altına alınmak suretiyle fiili bir durum oluşturulup, sistemin zamanla yukarıya artan niteliğinin etkisizleştirilmesi olasılığıdır. Bu durumda, işçi sendikaları ve sosyal taraflar bu sürece daha etkin katılmalı ve sistemi kontrol etmelidir. Ayrıca, sistemin nasıl dizayn edileceği ayrı bir konu olup, böyle bir sonucun ortaya çıkmasını engelleyici yasal ve kurumsal önlemler de alınabilecektir.

Yukarıya doğru artan nitelikteki bölgesel asgari ücretin nasıl hesaplanacağı, tespit yönteminin ne olacağı ayrı bir tartışma konusudur. Merkezî nitelikteki komisyon marifetiyle öncelikle ulusal düzeyde mevcut sisteme göre yapılacaktır. Ulusal düzeyde asgari ücret tespitinden sonra, yukarıya doğru artan şekilde bölgelerin belirlenmesinde çeşitli yöntemler kullanılabilir. Birincisi ve uygulama bakımından en kolay olanı, yine merkezî komisyon ülkeyi, bölgelerin geçinme endekslerine göre 3-6 bölgeye ayırıp, ulusal düzeyde bulunan asgari ücretleri belli bir kat sayıyla çarparak bulabilir. Yine, başka yöntem de, bölgesel asgari ücret tespit komisyonları oluşturularak kendi bölgelerindeki asgari ücretleri ulusal asgari ücretin altında olmamak kaydıyla tespit edebilirler. Başka bir yöntem de, asgari ücretin toplu pazarlık mekanizmaları aracılığı ile ulusal asgari ücretin altında olmak kaydıyla tespit edilebilmesidir. Türkiye’de kalkınma politikaları bakımından uygulanan kalkınma ajansları sistemi ülkenin her yerinde örgütlenmiş olduğundan, bu ajanslar marifetiyle de bölgesel bir asgari ücret tespiti yapılabilir. Bu yöntemin önemli bir avantajı da, bölge içindeki illeri de kendi içinde farklılaştırarak yatırımları yönlendirerek kalkınmaya destek verebilirler.

Bütün bunlardan hareketle şunu söyleyebiliriz; asgari ücretin bölgesel ya da sektörel farklılaştırılması mutlak anlamda ekonomik gerekçelerle değil, sosyal, ekonomik ve kalkınma gerekçeleriyle birlikte ele alınmalı, merkezî komisyon tarafından ulusal düzeyde bir asgari ücret tespiti yapılmalı, bölgelerin geçinme endeksleri ve diğer koşulları göz önüne alınarak bu ücretin üzerinde bir ücret tespiti yapılarak bir farklılaştırmaya gidilebilmelidir. Böyle bir yöntem, hem ekonomik hem de sosyal nedenlerle daha olumlu etkiler ortaya koyabilecektir. Ayrıca, daha kötü ekonomik ve sosyal şartlara maruz kalan çalışanların daha adil ve insani bir geliri elde etmeleri, başka bir ifadeyle insani ücret tartışmaları bakımından da önem taşımaktadır. Zira, tespit edilen asgari ücret sistemi genellikle piyasada bir taban oluşturmakta,

sözleşmeler ve toplu iş sözleşmelerinde ücret talepleri ve ücret artışları bu tabana göre şekillenmektedir. Bu tabanın görece yüksekliği, çalışanların toplam gelirlerden daha yüksek pay alması ve daha adil bir gelir dağılımını teminde olumlu etki edebileceği unutulmamalıdır.

## 2. Asgari Ücret ve Vergi Tartışmaları

Asgari ücretin sosyal bir nitelik taşıması ve çalışanların temel ihtiyaçlarını asgari düzeyde karşılamaya yetecek bir ücret olarak tanımlanması, bu ücretten vergi kesilmesi konusunu tartışmalı hâle getirmektedir. Asgari ücretin mali yönü, sosyal ve ekonomik gerekçelerle farklı farklı değerlendirilmektedir. Sosyal politikacılar ve işçi kesimi, işçinin şahsını temel alarak, ihtiyaçların asgari düzeyde karşılanması için teknik bir yöntemle hesaplanan bir ücretten çeşitli kesintiler yapılmasını “amaçlara” aykırı bir durum olarak görmektedir. Konuya mali dengeler açısından yaklaşıldığında ise asgari ücretin vergi gelirleri açısından temel bir sınır olduğu, vergi dışı kalması hâlinde devletin önemli mali kayıplara uğrayacağından endişe edilmektedir. Dünya uygulamasına bakıldığında Almanya dışında asgari ücretin tamamen vergi dışı bırakıldığı ülke yoktur. Ancak bu ülkelerde birçok mekanizma ile asgari ücretliler ve düşük gelirli kişiler ayrıca korunmaktadır. Aile ve çocuk yardımları, işsizlik sigortası, negatif gelir vergisi ve gelir vergisi kredileri (tax income credits) bu uygulamaların başında gelmektedir.

## 3. Asgari Ücret Komisyonunun Oluşumu ve Özerkliği

Asgari Ücret Tespit Komisyonu, üçlü bir yapıda teşekkül etmekte ve özerk bir yapıda bulunmaktadır. Bu yapının işçi kesimini Kanun’un 39. maddesi gereği “bünyesinde en çok işçiyi bulunduran en üst işçi kuruluşundan değişik işkolları için seçecekleri beş üye” katıldığından, komisyona yalnızca bir tek işçi konfederasyonu katılabilmektedir. Bu durum, diğer işçi kuruluşlarının ve sosyal kesimlerin komisyonda yeterince temsil edilememesine neden olmaktadır. Kanun gereği, Asgari Ücret Komisyonunun sekreteryaya hizmetlerinin Çalışma Bakanlığı bünyesinde bulunmasına karşın, gerek komisyon toplantılarının şekli, gerekse verdiği kararların bağlayıcılığı bakımından özerk bir niteliğe sahip olduğu söylenebilecektir. Ancak bu özerklik aslında şekli bir niteliğe sahiptir. Zira komisyonun üyelerinin kompozisyonu komisyon kararlarının da özerk olarak oluşmasını engellemektedir. Komisyon kararları genellikle devleti temsil eden üyelerle işveren kesimini temsil eden üyelerin ittifakıyla çıkmakta, işçi kesimi kararlara muhalif kalmaktadır. Bu durum, asgari ücretlerin genellikle hükümetlerin makroekonomi politikaları ile kamu ücret politikalarının bir yansıması şeklinde sonuçlanmasına neden olmaktadır. Hükümet, nadiren asgari

ücretlerde reel bir artışı sosyoekonomik ve siyasi nedenlerle yapmak istediğinde bu kez de, işçi kesimiyle uzlaşarak asgari ücretler tespit edilmektedir. Son on yılda asgari ücret tespitlerine baktığımızda bu durumu açıkça görmemiz mümkündür. 2004 yılı için yapılan asgari ücret tespitinde “geçmiş yılların kayıpları, işçilerin geçim şartları ve 2004 yılı enflasyon hedefi” gerekçeleriyle devlet temsilcileri ile işçi kesimi uzlaşmış ve asgari ücrette bir önceki döneme göre önemli bir artış sağlanabilmiştir. İşveren kesimi ise bu karara muhalif kalmıştır. Bunun dışındaki tespitlerde ise asgari ücretin belirlenmesinde devlet temsilcileri ile işveren kesimi hemen uzlaşmış, “işçilerin geçim şartları ve sonraki yılın enflasyon hedefi” gerekçeleriyle asgari ücretler enflasyon hedefine uyumlu bir şekilde tespit edilmiştir. Bu durum, komisyonun özerk yapısının şekilsel olduğu, nitelik itibarıyla kamu politikalarının bir aracı olarak asgari ücretler belirlendiği görülmektedir. En azından, son yıllardaki ekonomik büyümenin asgari ücretlere yansıtılması, “işçilerin geçim şartları ve ekonomik büyümeden pay sağlanması gibi” bir gerekçeyle asgari ücretin reel durumunun sağlanan büyümeyle orantılı olarak iyileştirilmesi mümkün olabilirdi.

### **Asgari Ücretin Ekonomik Etkilerine İlişkin Tartışmalar**

İnsan onuruna yaraşır bir ücret belirlenmesi, insanın ailesiyle birlikte içinde yaşadığı toplumda namarde muhtaç olmayacak şekilde yaşayabilmesi için, çalışanlara asgari bir geliri onun veriminden bağımsız olarak garanti etmeyi amaçlayan asgari ücret düzenlemeleri konusunda tarihsel süreç içinde teorik ve uygulamalar bağlamında önemli tartışmalar yapılmaktadır. Bu tartışmalar, piyasalara müdahale edilmemesi, aksi hâlde piyasanın dengesinin bozulacağı ve sonuçta da istihdam azalışıyla sonuçlanacağı öngörülerini ile, sosyal içerikli bir ücret düzeyini ifade eden asgari ücretin istihdam azalışına neden olmayacağı, aksine insani olumlu etkileri nedeniyle istihdam artışlarına bile neden olabileceğine ilişkin yaklaşımlar ve bu yaklaşımlara ilişkin dünyanın çeşitli ülkelerindeki ampirik çalışmalar üzerinden yürütülmektedir.

Asgari ücretin ekonomi üzerinde olumlu/olumsuz etkileri konusundaki en önemli tartışma alanını kuşkusuz “istihdam” konusu oluşturmaktadır. Bu konuda, bir tarafta asgari ücret artışları ile istihdam arasında negatif bir ilişkinin olduğunu ileri süren “rekabetçi modeller” yer alırken, diğer tarafta ise olumsuz etkinin ihmal edilebilir bir düzeyde olduğu hatta hiç olmadığı (ya da olumlu etkilerinin olabildiği) noktasındaki “alternatif” yaklaşımlar yer almaktadır.

Asgari ücretin ekonomi üzerinde ortaya koyduğu diğer etkiler ise gelir dağılımı, fakirliğin azaltılması, ücretler düzeyi, fiyatlar ve işletmeler üzerindeki etkileri şeklinde ele alınabilir.



Bu bölümde, asgari ücretin ekonomi üzerindeki etkileri, başta istihdam olmak üzere ele alınacak ve ücretlerin rekabet seviyesinin üzerinde bir noktada belirlenmesinin ekonomi üzerinde olumlu/olumsuz etkilerinin teorik ve uygulamadaki sonuçları incelenecektir

## ***Asgari Ücretin İstihdama Etkileri***

### *1. Rekabetçi Modeller*

Rekabetçi modeller, doğası gereği asgari ücretin istihdam üzerinde olumsuz etkilere sahip olacağı sonucuna ulaşmaktadır. Zira, bu modellere göre piyasayı temizleyen denge ücreti, emek arz ve talebini eşitlemektedir. Herhangi bir şekilde bu denge ücretinin ihlali istihdamı olumsuz etkileyecektir. Burada iktisatçıların önemle altını çizdikleri bir noktanın gözden kaçırılmaması gerekir. Şöyle ki ücret artışlarının tek başına olumlu/olumsuz etkisinden söz edilemez. Önemli olan ücretlerdeki artışların iş gücünün verimliliğindeki artışla aynı oranda olup olmadığıdır. Eğer ikisi aynı oranda ise bir sorun olmayacağı kabul edilmektedir.

Rekabetçi modellerin yukarıda yargıya nasıl ulaştıkları, temel aldıkları varsayımlar üzerinden daha kolay anlaşılabilir. Söz konusu varsayımlar; (1) piyasanın tam ve pürüzsüz olduğu, (2) işçilerin iş piyasası hakkında “tam bilgiye” sahip bulunduğu ve daha yüksek ücret hâlinde hemen başka bir işe girecekleri, (3) yüksek ücretlerin emek arzı üzerinde belirgin bir etkiye sahip olmadığı, (4) iş gücü verimliliği ile ücret adaletsizliği arasında negatif bir ilişkinin olmadığı, bu nedenle de işverenlerin adil ücret konusunda herhangi bir girişimlerine gerek bulunmadığı, (5) işverenlerin işletmeyi en etkin şekilde yönetecekleri ve bütün kâr fırsatlarını en iyi şekilde değerlendirecekleri, (6) yüksek kârlı firmalar kârlarını, işçilere daha yüksek ücretler ya da ikramiyeler vererek paylaşmaya yanaşmayacağı varsayımlarıdır (Card ve Krueger, 1994: 10-11).

Rekabetçi modeller, asgari ücretin kapsam esasına göre (1) tam kapsamlı ve (2) eksik kapsamlı modeller (çift sektör modelleri) olarak ikiye ayrılır. Tam kapsamlı modeller asgari ücret uygulamasının bütün sektörleri kapsamaması durumunda piyasalarda ortaya çıkaracağı etkileri incelerken, eksik kapsamlı modeller uygulamada hiçbir zaman tam kapsamın gerçekleştirilemeyeceği realitesinin kabul edilmesiyle geliştirilmiş olup, iki farklı piyasa (sektör) yapısı içinde asgari ücret uygulamasının emek piyasası üzerinde ortaya çıkaracağı etkileri ele alır. Asgari ücretin olumsuz istihdam etkisini savunan iktisatçılar, bu etkinin istisnai durumlarda ortaya çıkmayabileceğini de kabul ederler. Bu durumlar “monopson istisnası” ve “şok argümanı”dır. Rekabetçi yaklaşımlara göre bu istisnai olgular süreklilik göstermezler,

geçici olarak ortaya çıkarlar ve teorik olarak genel bir durum ifade etmezler. Bu nedenle de asgari ücretin olumsuz etkilerini ortadan kaldırmada yeterli değillerdir. Bu modelleri kısaca şöyle açıklayabiliriz:

**Tam kapsamlı rekabet modelleri;** asgari ücretin ekonominin tüm sektörlerinde uygulandığı ve hem emek hem de mal piyasalarında tam rekabet piyasası koşullarının geçerli olduğu noktasından hareket etmektedirler. Bu modele göre ücret, piyasada emek arzı ve emek talebi tarafından belirlenmektedir. Modelin öngörüsü üç varsayıma dayanmaktadır: Söz konusu varsayımlardan birincisi; iş gücünün tam olarak ikame edilebildiği, ikincisi; işverenlerin asgari ücret uygulamasına uydukları ve sonuncusu; işverenlerin asgari ücretlerin belirlenmesine etkilerinin olmadığıdır (Ghellab, 1988: 6). Modele göre asgari ücretin istihdam üzerine olası etkileri şunlardır: (i) Eğer asgari ücret piyasada emek arz ve talebi tarafından belirlenen düzeyde belirlenirse istihdam buna uygun şekilde piyasa tarafından belirlenir ve olabilecek en yüksek istihdam düzeyi bu olacaktır. (ii) Eğer asgari ücret, denge ücret düzeyinin üzerinde belirlenirse emek arz ve talep cephesinde farklı etkiler ortaya çıkabilir. Bireyler ücret düzeyi daha yüksek olduğu için emek arzını artıracaklardır. Emek maliyeti artacağı için firmaların emek talebi düşecek ve istihdam düzeyi piyasa istihdam düzeyindeki altına düşecektir. (iii) İstihdam düzeyinin azalması ile ekonomideki üretim düzeyi azalacaktır. Bu vazgeçilen üretim nedeniyle işçilerin gelirlerinin de düşmesi söz konusu olacaktır (Stigler, 1946: 361).

**Eksik kapsamlı modeller (çift sektör modelleri);** asgari ücret düzenlemelerinin kapsamı, uygulamada sürekli olarak genişlemesine karşın yine de tüm sektörleri içine almadığı gerçeğinden hareket etmektedir. Genel olarak ülkeden ülkeye değişmekle birlikte, ortalama olarak sektörlerin % 85'i asgari ücretin kapsamı içinde bulunurken, özellikle tarım ve hizmetler kesiminde bu oranlar daha düşük seviyelerde bulunmaktadır (Brown, Gilroy ve Kohen, 490) Bunlara kendi hesabına çalışanlar ve asgari ücret uygulamasından kaçınan işverenler de eklenince, asgari ücretin uygulandığı ve uygulanmadığı ikili bir sektör ayrımı kaçınılmaz olmaktadır. Asgari ücretlerin uygulanmadığı sektörlerin emek piyasalarında daha düşük ücret düzeyinde yeni istihdam fırsatları çıkarması (Ghellab, 1988: 7) iki farklı piyasa yapısı için analizler yapılması gerektiğini ortaya çıkarmıştır. Çift sektör modelleri de kendi içinde "rekabetçi çift sektör modeli" ve "bekleyen işsizler (kuyruk işsizliği) modeli" olarak incelenmektedir. Rekabetçi çift sektör modeline göre; asgari ücretin uygulandığı ve uygulanmadığı/uygulanmadığı ekonomik birimler üzerindeki etkilerinin farklı farklı olması "çift sektörlü" analizleri zorunlu kılmıştır. Asgari ücret artışı sonucunda kapsam içindeki istihdam gerileyecek, işsiz kalan işçiler de kapsam dışı sektöre hareket edecekler ve bu sektörün emek arzını artıracakları için kapsam dışı sektörde denge ücreti ise düşecektir.

Bu durumda kapsam içi sektörden işten ayrılarak kapsam dışı sektöre hareket eden işçilerin tamamı yeni sektörde istihdam edilse bile, bu istihdam değişimi belirli bir süre alacak ve bu arada işsizlik üzerinde de geçici bir etki ortaya çıkaracaktır. Bekleyen işsizler (kuyruk işsizliği) modeli ise ilk defa Mincer (1976) ve Gramlich (1976) tarafından geliştirilmiş olup, kapsam dışı sektörlerde düşük ücretlerle çalışmayı kabul etmeyen ve kapsam içinde bir iş bekleyen belirli bir iş gücünün var olduğu varsayımına dayanır. Kapsam içindeki sektörde asgari ücretin, denge ücretin üzerinde belirlenmesi hâlinde, artış öncesi ücret düzeyini cazip bulmayarak iş aramaktan vazgeçenler, artış sonrası kapsam içi yüksek asgari ücretleri cazip bularak bu sektörler için emeklerini piyasaya arz edeceklerdir. Ancak işe girebilmeleri mevcut çalışanlardan birinin yerini boşaltması ile mümkün olabilir. Bu durumda, kapsam içi işlerde emeklilik, ölüm gibi nedenlere bağlı normal işçi devriyle boşalacak işleri bekleyen bir iş gücü kitlesi (kuyruk işsizliği) oluşacaktır (Ehrenberg ve Smith, 1988: 477).

Görüldüğü üzere, rekabetçi modellerin varsayımları genellikle asgari ücretin istihdam üzerinde olumsuz etkiler ortaya koyacağı şeklindedir (Stigler, 1946: 338-364). Asgari ücretin ister ekonominin bütün sektörlerince tam olarak uygulandığı isterse bazı sektörlerde ya da işçilerde uygulanmadığı eksik kapsam modellerinde olsun, asgari ücret istihdam dengesi üzerinde olumsuz etkilere neden olmaktadır.

Rekabetçi modellerde, asgari ücretin belli şartların gerçekleşmesi hâlinde öngörülen olumsuz istihdam etkisinin ortaya çıkmayabileceği de kabul edilen bir gerçekliktir. Bunlar; monopson istisnası ve şok argümanıdır. Monopson istisnası, işverenlerin ücretler üzerinde kontrol gücüne sahip olduğu durumlarda istisnai olarak ortaya çıktığı kabul edilir. Stigler, işverenlerin ücretler üzerinde kontrol gücüne sahip olması durumunda belirli noktaya kadar ücretlerin artmasının istihdamı arttıracak olduğunu belirtmiştir. Asgari ücretlerin bu noktanın üzerine çıkmaması hâlinde istihdam üzerinde olumsuz etkisi olmayacak, istihdamı arttıracaktır (Stigler, 1946: 360-361). Diğer taraftan “şok etkisi” ise işverenler asgari ücret artışları sonucu ortaya çıkan maliyet artışlarını yalnızca istihdamı azaltarak değil, firmanın etkinliğini arttırarak da karşılayabileceği durumudur. Eğer işletme yönetimi üretimde verimi arttırabilirse işçi çıkarma yolunu tercih etmeyebilir (Burgess, 1968: 27). Reynolds ve Gregory (1965: 193) şok etkisini örgütsel etkinliğe bağlı olarak ortaya çıkan olumlu sonuç olarak tanımlamaktadırlar. Leibenstein’in X-etkinsizliği kuramına dayanan argüman “insanların ve örgütsel yapıların hiçbir zaman tam kapasiteyle çalışmadıkları” varsayımına dayanmaktadır (Brown vd., 1982: 489). Bu noktada asgari ücret artışı bu ücretten kaçınamayan ve maliyeti başkasına yansıtamayan işvereni, işletmenin kapasite kullanımını arttırmaya ve verimsizlikleri ortadan kaldırarak maliyetleri azaltmaya zorlayacaktır.

Rekabetçi modellerin öngörülerini destekleyen çok sayıda araştırma yapılmış ve bu araştırmalar konusunda da yaygın bir literatür ortaya çıkmıştır.

ABD’de asgari ücret araştırmaları için en çok kullanılan yöntem zaman serisi analizleridir. Bu yöntemle göre yapılan ampirik çalışmalarda asgari ücretlerdeki % 10 artışın istihdamda % 1-3 oranında bir azalmaya neden olduğu görülmektedir. Tablo 3’te söz konusu çalışmalar ve sonuçları sunulmuştur.

**Tablo 3.**

*Zaman Serisi Analizlerine Göre Asgari Ücretlerin İstihdam Etkileri*

**Asgari Ücretlerdeki %10 Artış Karşısında İstihdam ve İşsizlikteki Değişmeler**

Yapılan Araştırma	Dönem	16-19 Yaş Grubunda İstihdamdaki Değişmeler	16-19 Yaş Grubunda İşsizlikteki Değişmeler
Kaitz (1970)	1954-1968	-0,98	-0,1
Adie (1971)			2,53
Moore (1971)			3,65
Koster ve Welch (1972)	1954-1968	-2,96	
Lovell (1972)			-0,25
Kelly (1975)	1954-1968	-1,20	
Kelly (1976)	1954-1974	-0,66	
Gramlich (1976)	1948-1975	-0,94	
Hashimoto (1970) ve Mincer (1976)	1954-1969	-2,31	0,44
Welch (1976)	1954-1968	-1,78	
Ragan (1977)	1963-1972	-0,65	0,75
Mattila (1978)	1947-1976	-0,84	0,10
Freeman (1979)	1948-1977	-2,46	0,00
Watcher ve Kim (1979)	1962-1978	-2,52	-2,52
Iden (1980)	1954-1979	-2,26	
Ragan (1981)	1963-1978	-0,52	
Abowd ve Killingsworth (1981)	1954-1979	-2,13	

Betsey ve Dunson (1981)	1954-1979	-1,39	
Boschen ve Grossman (1981)	1948-1979	-1,50	
Hamermesh (1981)	1954-1978	-1,21	
Brown, Gilroy ve Kohen (1983)	1954-1979	-1,14	0,01
Solon (1985)	1954-1979	-0,99	
Neumark ve Wascher (1992)	1973-1989	-1,0	
Wellington (1991)	1954-1986	-0,60	
Klerman (1992)	1954-1988	-0,52	

Kaynak: Brown vd. (1982: 504); Card ve Krueger (1995: 181).

Ancak bu olumsuz etkinin niteliği yıllara göre % 3'ten % 1'e doğru azalma eğilimindedir. Bu eğilim özellikle yakın zamanlarda yapılan zaman serisi analizlerinde daha belirgin olarak gözükmektedir.

**Tablo 4.**

*Yakın Dönemlerde Yapılan Zaman Serisi Analizleri*

Araştırma	Periyod	İstihdam Etkisi
1-Solon (1985)	1954-1979	-0,99
2-Wellington (1991)	1954-1986	-0,60
3-Klerman (1992)	1954-1988	-0,52

Kaynak: Card ve Krueger (1995: 182).

Tablo 4'e göre zaman serisi yöntemine göre yakın zamanlarda yapılan bu araştırmalarda asgari ücretin istihdam üzerindeki etkileri % 1'in altında, ortalama -0.70 düzeyindedir. Araştırmalarda dikkati çeken diğer önemli bir nokta da asgari ücretin işsizlik üzerindeki etkilerine ilişkin verilerdir. Teorik modellerde asgari ücretin işsizlik üzerindeki etkisinin istihdam azalışından daha fazla olması öngörülmekteydi. Bu modellere göre asgari ücret artışı sadece istihdamı daraltmakla kalmayacak, iş arayanların sayısında da önemli artışlara neden olacaktı. Ancak, araştırma sonuçları işsizlik etkisinin istihdam etkisinden daha düşük olduğunu göstermiştir. Çalışmalarda % 10'luk asgari ücret artışının işsizlik artışı üzerindeki etkisi çoğunlukla % 1'in oldukça altındadır (Tablo 3). İşsizlik etkisinin istihdam etkisinden daha düşük olması, işçilerin istihdam daralması nedeniyle iş beklentileri konusundaki iyimserliklerini yitirerek emek piyasasından çekilmesinden ve istihdam etkisi konusundaki sonuçların abartılı olmasından kaynaklanmaktadır.

## 2. Asgari Ücretin İstihdam Üzerinde Olumsuz Etkisinin Olmadığına İlişkin Alternatif Yaklaşımlar

Asgari ücret artışlarının ve uygulamasının istihdam üzerinde genel olarak olumsuz etkilerinin bulunduğuna ilişkin yaklaşımlar geleneksel literatürde oldukça geniş kabul görmesine karşın, son yıllarda yapılan ampirik çalışmalar asgari ücret konusundaki algıların ve fikirlerin değişmesinde büyük rol oynamış, asgari ücret uygulamasını işsizliğin temel nedenlerinden birisi gibi gösteren rekabetçi modellerin sorgulanmasına başlanmıştır. Asgari ücret konusundaki hâkim paradigma üzerinde önemli tartışmalara neden olan ve yeni modellerin geliştirilmesine bilimsel destek veren bu araştırmalar özet olarak aşağıdaki Tablo 5'te verilmiştir.

**Tablo 5.**  
*Asgari Ücretin Etkileri Konusunda Doğal Gözlem Analizleri*

Araştırma	Araştırma Konusu	İstihdam etkisi	Sonuç
<b>Katz ve Krueger (1992)</b>	1991'de federal asgari ücretin 3,80\$'dan 4,25\$'a çıkması üzerine Texas'taki fast-food işletmelerinde düşük ücretli emek üzerinde asgari ücretin çeşitli etkileri araştırılmıştır.	+0,20	Asgari ücretten en çok etkilenen firmalarda istihdam artmış, fiyatlarda bir değişme olmamıştır.
<b>Card (1992a)</b>	Federal asgari ücretin 3,35\$'dan 1990'da 3,80\$'a, 1991'de de 4,25 \$'a çıkması üzerine, düşük-yüksek ücretli eyaletlerde bu artışların etkisi araştırılarak bunlar arasında istihdam farklılıkları incelenmiştir.	0,00	Yüksek ve düşük ücretli eyaletler arasında istihdam değişmeleri açısından anlamlı bir farklılık yoktur.
<b>Card (1992b)</b>	1988'de California'da asgari ücretin 3,35\$'dan 4,25'e çıkması üzerine 1987-89 dönemine ilişkin olarak yapılmıştır.	+0,12	Artışlar, düşük ücretlilerde herhangi bir istihdam ya da iş kaybına neden olmamıştır.
<b>Card, Katz ve Krueger (1994)</b>	Newmark ve Wascher'in (1992) analizleri yeni bir incelemeye tabi tutulmuştur.	+0,03	Newmark ve Wachter'den farklı olarak olumlu etki bulunmuştur.
<b>Card ve Krueger (1994)</b>	1992'de New Jersey'de, asgari ücretin 4,25\$'dan 5,05\$'a çıkması üzerine, artışın olmadığı Pennsylvania ile karşılaştırmalı istihdam değişimleri fast-food işletmeleri için araştırılmıştır.	+0,04	Asgari ücretin istihdamı azalttığına ilişkin herhangi bir veri elde edilememiştir.

<b>Krueger (1995)</b>	Reynold ve Gregory'nin Dünyaca ünlü Portoriko araştırması yeniden incelenmiştir.	Araştırmanın metodolojisine ilişkin ciddi çelişkilere sahip olduğu ortaya konulmuştur.	
<b>Addison ve Blackburn (1999)</b>	1983-1986 yılları arasında eyalet düzeyindeki veriler kullanılarak, asgari ücretin fakirlik ve istihdam etkileri, en çok etkilenen gruplar (alt-geiş, gençler) üzerinde araştırılmıştır.	0,00	İncelenen bütün gruplarda asgari ücretin olumsuz bir istihdam etkisine rastlanmamıştır.
<b>Bahaskar ve To (1999)</b>	McDonald işletmelerinde asgari ücretlerin istihdam etkileri araştırılmıştır.	Olumlu istihdam etkilerini bulmuşlar ve "yatay farklılaştırma" teorisi geliştirilmiştir.	

Kaynak: Addison, McKinley ve Blackburn (1999: 404-408); Bahaskar ve To (1999: 196); Card (1992a: 35, 1992b: 44-45); Card, Katz ve Krueger (1994: 495); Card ve Krueger (1994: 790, 1995: 242-248); Katz ve Krueger (1992: 14-15).

ABD'de daha çok doğal gözlem esasına göre yapılan bu araştırmalarda asgari ücretler ile istihdam arasında olumsuz bir ilişkinin bulunmadığına, tersine asgari ücretin istihdamı arttırdığına ilişkin önemli sonuçlar elde edilmiştir. Bu sonuçlar, yayımlandığı günden beri, asgari ücret alanında bir dönüm noktası oluşturmuş, global anlamda asgari ücret mekanizması aleyhine oluşturulmuş cepheye büyük bir darbe vurmuştur. Her ne kadar doğal gözlem analizleri ile yapılmış araştırmalara rekabetçi modeli savunan iktisatçılar tarafından önemli eleştiriler getirilmiş (Kosters, 1996) olsa da bu bulgular, birçok iktisatçı tarafından literatürdeki geleneksel anlayışa karşı bir "meydan okuma" (challenge) hâlini almıştır. Yine, İngiltere'de ücret konseylerinin kaldırılmasından sonra, Machin ve Manning (1994) tarafından yapılan çalışmalar da, Card ve Krueger'in (1995) yaptığı çalışmalarla uyumlu sonuçlar ortaya koymuştur. Yine Fransa'da Dolado ve arkadaşları Card ve Krueger'in ABD'de yaptıkları "doğal gözlem" analizlerinin yöntemlerini kullanmışlar ve 1980'lerde yapılan araştırma bulgularının aksine, asgari ücretin gençlerin istihdamları üzerindeki olumsuz etkilerinin ihmal edilebilir derecede düşük olduğunu bulmuşlardır (Dolado, F.K., Machin S., Manning A., Margolis D. Ve Teulings, T., 1996; Korkmaz, 2003: 119).

Görüldüğü üzere, yapılan birçok araştırma asgari ücretler ile istihdam arasında olumsuz bir ilişkinin varlığı konusundaki hâkim düşüncenin aksine, olumlu ilişkilerin de bulunduğunu en azından olumsuz ilişkinin ihmal edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir.

Ortaya konulan bu araştırmalar bir çok iktisatçının bu yeni durumun açıklanmasına yönelik teorik arayışlara yönelmesine neden olmuştur (Machin ve Manning, 1994: 327). Çünkü or-

taya konulan bu yeni bulguların daha önceki bölümlerde açıklanan “rekabet modellerinin” emek piyasaları için öngördüğü varsayımlarla açıklanması mümkün gözükmemektedir.

Bu çerçevede geliştirilen alternatif (1) dinamik monopson modeli, (2) işlerin yatay farklılığı (monopsonistik rekabet modeli), (3) asgari ücret, işsizlik ve büyüme modeli ve (4) etkin ücret teorileridir. Asgari ücretler ile istihdam arasında olumsuz bir ilişki olmadığı konusundaki ampirik bulgulardan hareketle geliştirilen bu modelleri kısaca tanıtalım. Etkin ücret teorileri daha önce açıklandığı için burada tekrar üzerinde durulmayacaktır.

**1. Dinamik Monopson Modeli:** Modern rekabetçi piyasalarda asgari ücret artışları ile istihdam arasındaki ilişkileri açıklamak için statik monopson modelinden hareket edilerek, Mortensen (1970) ve Salop’un (1973, 1979) çalışmaları ve Mortensen’in (1989) daha sonraki modern yaklaşımları ile “dinamik monopson modeli” geliştirilmiştir (Machin ve Manning, 1994: 327). Bu modelin temel dayanakları (Card ve Krueger, 1994: 373-374) şunlardır: (i) Uygulamada iş, ücret ve emek piyasalarına ilişkin bilgiler tam olarak bilinmemektedir. Bundan dolayı, düşük ücret ödeyen işverenin işçilerinin tamamını kaybetmesi mümkün olmamakta, işten ayrılmalar ise otomatik değil daha uzun bir sürede gerçekleşmektedir. (ii) Düşük ücretli emek piyasalarında işverenlerin uygun vasıfta emeğin tedarikinde ya da uygun vasıfta bir emeğin iş yerindeki sürekliliğini sağlama konusunda karşılaştıkları zorluklardır. Dinamik monopson modelinin en hassas noktasını işverenlerin uygun vasıfta emeğin temini ve bu emeğin iş yerinde sürekliliğinin sağlanması için yaptıkları davranışlar oluşturmaktadır. Bir model oluşturma açısından işverenlerin önerecekleri ücret düzeyleri (belirlenecek asgari ücret düzeylerinin olumlu istihdam etkisinin ortaya çıkması için) işe alma ve işten ayrılma esnekliklerinin değerlerine bağlıdır. Yapılan araştırmalar ücret artışlarının işe alma esnekliklerinin pozitif, işten ayrılma esnekliklerinin ise negatif olduğunu göstermektedir (Blau ve Kahn, 1981: 563-577; Light ve Ureta, 1992: 156-181; Shaw, 1985: 533-560; Viscusi, 1979: 29-58). Bu gerçeklik, işe alma ve işten ayrılma esnekliklerinin sonsuz elastik olmadıklarını göstermektedir. Firma iş yerinde emek devir hızının belirli bir düzeyde sürekliliğini sürdürmek istiyorsa ücret düzeyini, işe alma oranları ile işten ayrılma oranlarının dengelendiği noktaya kadar yükseltmek durumundadır. İşe alma ve işten ayrılma esnekliklerinin sonsuz elastik olmadığı varsayımları altında dinamik monopson modeli için şu sonuçlara ulaşılmaktadır: (i) Asgari ücretin olmadığı bir durumda işveren, uygun vasıf düzeyindeki emeği sağlamak ve iş yerinde sürekliliğini devam ettirmek için ücret düzeyini belirli bir noktaya kadar arttırmak durumundadır. (ii) Asgari ücret uygulaması durumunda asgari ücret artışlarının makul bir düzeyde olması hâlinde bir istihdam kazanımı ortaya çıkacaktır (Card ve Krueger, 1994: 373-374). İstihdam fazlasının ortaya çıkması için iki önemli şeyin gerçekleşmesi gerekmektedir. Bunlar; emek arzının sonsuz elastik olmaması ve asga-



ri ücret artışlarının aşırı gerçekleşmemesi gerekliliğidir. Düşük ücretli piyasalarda emek arz elastikiyetinin sonsuz olmadığını gördük. Ancak bu sınırlılık genel bir durum olmayıp farklı piyasalar ve farklı ücret düzeyleri için değişebilmektedir. Mesela emek arz elastikiyetinin sınırlılığı açısından kadınlarla erkekler ya da gençlerle yetişkinler arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Olumlu istihdam etkisinin ortaya çıkması açısından, gençler yetişkinlerden, kadınlar da erkeklerden daha duyarlıdır. Dinamik monopson modelinin İngiliz ücret konseylerinin kapsamındaki yetişkinlere uygulanmasına ilişkin yapılan araştırma bulguları da bu durumu doğrular niteliktedir (Machin ve Manning, 1994: 327).

**2. İşlerin Yatay Farklılığı Modeli:** Asgari ücret artışları ile istihdam arasındaki olumlu ilişkileri açıklayan bir başka model Bahaskar ve To'nun (1999) McDonald işletmelerinde asgari ücretin etkilerine ilişkin bulguları esas alarak geliştirdikleri "işlerin yatay farklılığı (monopsonistik rekabet) modelidir". Bu modelin temel hareket noktasını rekabetçi modellerin emek arz elastikiyetinin sonsuz olduğu düşüncesinin "farklı işlerin farklı ücret dışı iş özelliklerine sahip olması" nedeniyle gerçekleşmediği varsayımdır (Bahaskar ve To, 1999: 191). Ücret dışı iş özellikleri; çalışma saatleri, firmanın işçinin evine uzaklığı, iş yerinin sosyal çevresi gibi unsurlardan oluşur. Buna göre bazı işçiler sosyal bir kişiliğe sahip oldukları için müşterilerle yüz yüze iletişim gerektiren işleri, bazıları ise insanlarla çok fazla diyalog gerektirmeyen işleri tercih ederler. Yine bazıları düşük ücret ödeyen bir işletmeyi kendi arkadaşlarının da orada çalışmasından dolayı başka işlere tercih edebilmektedirler. İş tercihlerini etkileyen bir diğer unsur da iş yerinin uzaklığıdır.

**3. Asgari Ücret, İşsizlik ve Büyüme Modeli:** Cahuc ve Michel (1993) tarafından geliştirilen bu model uzun dönemli sonuçlar üzerinde durmaktadır ve beşeri sermaye teorisi ile yakından ilişkilidir. Teoriye göre, "yüksek asgari ücretler emek piyasasında vasıflı çalışanların oranını arttırarak hem refahı hem de büyüme oranını olumlu yönde etkileyecektir. Buna göre asgari ücret, birtakım dışsallıklarla birlikte beşeri sermaye birikimine imkân verir ve bu da büyüme üzerinde olumlu etki yapar." (Ghellab, 1988: 10). Asgari ücretin bu etkisinin çok daha uzun bir dönemde ortaya çıkacağı bilinmektedir.

Model genellikle, büyüme ile vasıfsız işlerin arasında karşılıklı bir değişimi öngörür. Yani yüksek asgari ücretler vasıfsız emek talebini azaltır. Bu durum ekonominin kalifiye sektörlerine yönelik olarak beşeri sermayenin yeniden dağıtımına imkân verir. Reel asgari ücret artışları emeğin daha vasıflı olarak iş piyasasına girmesine neden olur. Böylece asgari ücretler, yüksek büyüme oranı ve istihdam artışı ve dolayısıyla da genel refahın artmasına katkı sağlar. Bu modelin asgari ücretlerin vasıfsız emeğe talebi azaltarak ikame etkisini ortaya çıkaracağı öngörüsü, rekabetçi modellerin varsayımları ile paralellik gösterir. Modelin rekabetçi analizlerden ayrıldığı nokta asgari ücretler ile vasıflı emek talebi arasındaki ilişki-

den hareketle vasıf-kalkınma ilişkisini kurmasıdır. Bu modelin en zayıf noktası, asgari ücret artışları sonucunda iktisadi büyümeyle birlikte olumlu istihdam etkisinin uzun dönemde ortaya çıkacağını öngörmesidir. Hâlbuki, uzun dönemli beklentiler birçok farklı değişkenin etkisi altındadır. Bütün bunlara karşın, vasıf talebinden hareketle ekonomik kalkınma ile asgari ücretler arasında olumlu bir ilişki kurması konumuz açısından oldukça önemlidir.

Türkiye’de asgari ücretlerin ekonomi ve özellikle de istihdam üzerindeki etkileri bakımından sınırlı sayıda araştırma bulunmaktadır. Akgeyik ve Yavuz, koentegrasyon ve Granger nedensellik analizini kullanarak asgari ücret, millî gelir ve işsizlik arasındaki ilişkiyi incelemişler ve Türkiye’de reel asgari ücret, kişi başına millî gelir ve işsizlik oranları arasında uzun dönemli bir nedensellik ilişkisinin bulunduğunu tespit etmişlerdir (Akgeyik ve Yavuz, 2006:15). Korkmaz ve Çoban, asgari ücret ile enflasyon ve işsizlik oranı ile enflasyon değişkenleri arasında uzun dönemli bir ilişkinin olduğunu belirlemişlerdir. Enflasyondaki artışların asgari ücretteki, asgari ücretteki artışların da enflasyondaki artışların nedeni olduğunu göstermişlerdir. Yazarlar çalışmalarının sonucunda Türkiye’de asgari ücretin olumsuz etkileri olduğuna ilişkin bir bulgunun bulunmadığına işaret etmektedirler (Korkmaz ve Çoban, 2006: 20). Özata ve Esen, reel ücretler ile istihdam arasındaki ilişkiyi analiz etmek amacıyla Türkiye’nin 1988:1’den 2008:4’e çeyrek dönemlik özel imalat sanayi verilerine eş bütünleşme ve nedensellik testlerini kullanmışlardır. Yazarlar reel ücretler ile istihdam düzeyi arasında uzun dönemli bir ilişkinin varlığını göstermişlerdir. Bu ilişkinin yönü ve elde edilen sonuçlar neoklasik ekonomistlerin görüşünü desteklemektedir. Bir başka ifade ile reel ücretlerdeki bir azalma istihdam düzeyini artırmaktadır (Özata ve Esen, 2010: 56).

### ***Asgari Ücretin Gelir Dağılımı Üzerindeki Etkileri***

Asgari ücret uygulamasının dünyada yaygın olarak uygulanmasının en önemli nedeni bu uygulamanın çeşitli dağıtımsal etkilerinin varlığı konusundaki yaygın görüşlerdir. Devlet ücret politikaları ile dağılım politikasını yönlendirmeye çalışmakta, asgari ücret mekanizması da bu politika için bir araç olarak kullanılmaktadır (Aksu, 1993: 47). Bu uygulama ile gerçekleştirilmek istenen en temel sosyal amaç gelir dağılımında adaletin sağlanması ve fakirliğin azaltılmasıdır (Addison vd., 1999: 393). Bu muhtemel sonuç, mekanizmanın dağıtımsal fonksiyonlarına yüklenen bir görevdir. Asgari ücret politikalarının lehinde bulunan sosyal görüş, bu uygulamanın dağıtımsal etkilerinin varlığından kuşku duymazken, politikaların karşısındaki görüşler ise asgari ücretlerin dağıtımsal etkilerinin olmadığını, hatta kötüleştirici bir etkiye sahip olduğunu ileri sürmektedirler. Asgari ücretin, hem gelir dağılımı aracı olarak hem de fakirliği azaltıcı bir politika olarak etkinliği ve etkisini büyük

ölçüde etkileyen bazı önemli değişkenler ve engellerin varlığını kabul etmek ve analizleri buna göre yapmak gerekmektedir.

Asgari ücret artışlarının gelir dağılımı üzerinde etki meydana getirmesi için, gelirler üzerinde iki önemli olgunun bir arada ya da ayrı ayrı olmasına bağlıdır.

1. Asgari ücret artışlarının çalışanların toplam gelirlerini arttırması: Bu durum düşük ücretli çalışanların gelirlerinde de oransal bir artış demektir.
2. Asgari ücretlerin gelirleri yeniden dağıtması: Asgari ücretlerin, gerek toplam gelirlerdeki artışa bağlı olarak gerekse bu artıştan bağımsız olarak, gelirin düşük ücretliler lehine yeniden dağılımını sağlamasıdır.

Asgari ücretlerin gelir dağılımı üzerindeki etkilerinin niteliğini belirleyen bu iki durum aşağıdaki kısımda ayrı ayrı incelenmektedir.

### *1. Asgari Ücretin Toplam Gelirler Üzerindeki Etkileri*

Kuramsal olarak asgari ücret artışı ile çalışanların toplam gelirleri arasındaki ilişki doğrudur (Sobel, 1999: 764). Yani asgari ücret artışları teorik olarak çalışanların nominal gelirlerini arttırır. Bu etki, asgari ücret uygulamasının dağıtımsal yönüyle birlikte, piyasanın üretim cephesi ile de ilgilidir. Asgari ücretlerin istihdam ve üretim hacmi üzerindeki etkisinin olumlu olması, ülkenin ve çalışanların toplam gelirlerinin artmasını sağlayacaktır. Bunu belirleyen en önemli unsur ise asgari ücretlerin toplam istihdam ve toplam üretim üzerinde etkilerinin niteliğidir. Dolayısıyla kısa ve uzun dönemli olarak, asgari ücret-toplam gelir dengesinin kurulması gerekmektedir. Asgari ücret artışlarının piyasalar üzerinde olumlu etkiler ortaya çıkarması ihtimali, artışların makul seviyede gerçekleştirilmesine bağlıdır. Aksi durumda bütün teorik modellerde asgari ücret uygulamasının olası olumsuz etkileri ortaya çıkabilecektir.

Asgari ücret-toplam gelir dengesinin kurulmasında belirleyici unsur, asgari ücret artışları ile istihdam değişimleri arasındaki "kritik" ilişkidir. Asgari ücretlerin istihdam etkilerini incelerken, iki farklı yaklaşımın ve ampirik bulguların varlığını ortaya koyduk. Olumsuz etkilerin varlığını savunan rekabetçi modeller, asgari ücret artışının istihdam azalmasına neden olacağını ve dolayısıyla da çalışanların toplam gelirlerinin azalmasına neden olacağını öngörür. Bu modellere göre % 10'luk bir asgari ücret artışı, % 1-3 oranında istihdam daralması ile sonuçlanacaktır. Diğer taraftan asgari ücret artışları ile istihdam arasındaki ilişkinin olumsuz olmadığını öne süren "alternatif yaklaşımlar" ise bu söylemlerini asgari

ücretlerdeki yapılan artışların makul ya da ılımlı bir artış olması koşuluna bağlanmaktadır. Yani alternatif yaklaşımların hiçbirisi asgari ücretlerdeki oransız bir artışın istihdam üzerinde olumsuz bir etkiye neden olmayacağını öne sürmezler. Asgari ücretlerdeki oransız (büyük oranda) bir artış işverenler üzerinde maliyet baskısı oluşturacak, ikame imkânlarının yetersizliğine bağlı olarak da toplam üretimde, toplam istihdamda ve dolayısıyla da asgari ücretli çalışanların toplam gelirlerinde bir azalmaya neden olacaktır. Bu olgu, rekabetçi modellerde denge ücret düzeyinden sonra, alternatif yaklaşımlarda ise makul düzeyde belirlenmiş asgari ücret düzeyinin üzerindeki noktadan sonra başlamaktadır.

### *2. Asgari Ücretin Gelirlerin Yeniden Dağılımı Üzerindeki Etkileri*

Asgari ücret artışları ile düşük ücretlilerin gelirlerinin etkilenmesinin bir diğer yolu (toplam gelirlerin artışına bağlı olarak ya da bağımsız olarak), bu mekanizmanın dağıtımsal etkinliği ile ilgilidir. Çünkü, asgari ücret artışları ile gelirlerin yeniden dağılımının yapılması söz konusudur. Kuşkusuz, toplumda kazanılmış gelirlerin yer değiştirmesi (transferi) önemli bir olaydır. Bu nedenle ücretler aracılığı ile gelirin yeniden dağılımını sağlamak amacıyla yönelmiş politikaların (asgari ücret) çok dikkatli kullanılması gereklidir (Talas, 2000: 96). Zira gelir dağılımı politikalarının iyi yönlendirilmemesi hâlinde, amaçlanan etkinin ortaya çıkmaması ve gelirin daha kötü şekilde yeniden dağılımı söz konusu olabilecektir. Özellikle ücretlere doğrudan bir müdahale olan asgari ücret artışları ile ortaya çıkan gelir kazançlarının, yüksek gelir gruplarına mı yoksa düşük gelir gruplarına mı yöneldiği önemli bir sorundur (Card ve Krueger, 1995: 297). Yeniden dağılım sonucunda ortaya çıkan durum eğer yüksek ücretliler lehine ise ya da düşük ücretlilerin olumsuz durumlara itilmelerine neden olmaktaysa bu sonuçlar gelir dağılımında adaletin sağlanmasından çok yeni denge-sizliklerin doğmasına neden olmaktadır. Asgari ücret artışlarının gelir dağılımında adaletin sağlanması için beklenen etkileri ortaya çıkarabilmesinde, belirli değişkenlerin ve sınırlayıcıların etkilerini göz önüne almak gerekmektedir.

### *3. Asgari Ücretlerin Dağıtımsal Etkilerini Belirleyen Faktörler*

Asgari ücret uygulamasından beklenen en önemli sonuç, gelir dağılımını düşük gelirli lehine yeniden dağıtmaktır. Ancak bu etkilerin ortaya çıkması sanıldığından daha karmaşık ve daha zordur. Politika düzenleyicileri açısından, dağıtımsal etkileri ortaya çıkarmada dikkate alınması gereken çok önemli unsurlar bulunmaktadır. Bunlar aile gelir yapıları, asgari ücretin istihdam ve toplam gelir etkileri, asgari ücretin kârlara ve fiyatlara yansımalarıdır.

düzeyi ve kayıt dışılık olgusudur. Bu değişkinlerin niteliği asgari ücretin gelir dağılımı politikası olarak etkinliğini belirleyen unsurlardır.

**Aile Gelir Yapıları:** Asgari ücretin gelir dağılımı üzerinde etkileri açısından, birey ve aile ekonomisi üzerindeki yansımaları farklıdır. Asgari ücret artışı, herhangi bir istihdam azalışına neden olmaması hâlinde kapsam içindeki işçilerin bireysel gelirini kendisi kadar yükseltecektir. Ancak, asgari ücretlerin dağıtımsal etkisi, bir tek bireyden çok, aile ekonomisinde ortaya çıkardığı gelir açısından önemlidir. Çünkü asgari ücret artışından en fazla etkilenen grubu oluşturan düşük ücretli emek (alt genç yaş grubu ve kadınlar), asgari ücret artışına daha az duyarlı olan (yetişkin erkekler) emek grubuna nazaran aileye daha bağımlıdır. Bu nedenlerden dolayı, asgari ücret artışlarının, gelir dağılımında adaleti sağlayıcı bir mekanizma olabilmesi için gelirin, toplam geliri düşük aileler lehine yeniden dağılımını sağlaması gerekmektedir. Ne var ki bu dağıtımsal etkinin ortaya çıkmasında en önemli engeli “aile gelir yapısı” oluşturmaktadır. ABD’de 1985 nüfus sayımı verilerini esas alarak, asgari ücret düzeyinde veya altında ücret ödenen ve “asgari ücret işçileri” olarak adlandırılan çalışanların ve ailelerin yapılarını incelemek amacıyla yapılan bir araştırmaya göre 5.2 milyon “asgari ücret işçisinin” yaklaşık % 70’inin (3.6 milyon) aileleri ile birlikte yaşadığı ve bu ailelerde en az ikinci bir kişinin daha ücretli olarak çalıştığı görülmüştür (Smith ve Vavrichek, 1987: 28). Bu bulgulara ilave olarak 1986’da düşük ücretli alt genç grubun % 10,09’unun ve düşük ücretli yetişkinlerin sadece % 18,04’ünün ailelerinin fakir olduğu belirlenmiştir (Mincy, 1990: 19). Bu nedenle ortaya çıkan yüksek ücret kazançlarının % 40’ı, aile geliri fakirlik düzeyinin en az iki-üç katı olan ailelere gitmektedir (Burkhauser ve Finegan, 1987: 136). Bu durum, düşük ücretli emeğin yapısından kaynaklanmaktadır. Zira düşük ücretli emek piyasası, genel olarak kadınlardan, gençlerden, tecrübesiz, eğitim düzeyi düşük, ve part-time istihdam olgusunun yaygın olduğu bir yapıya sahiptir (Mincy, 1990: 19).

Yapılan bu analizler aile bireyleri içinde ikinci ya da üçüncü gelir getirenlerin oldukça yüksek olduğu ve bağımlılık oranlarının oldukça düşük olduğu gelişmiş ülkeler için geçerlidir. Bağımlılık oranı oldukça yüksek olan, kadınların emek piyasasına girişlerinin oldukça sınırlı olduğu ülkemiz gibi gelişmekte olan ülkelerde aile gelirlerinin kompozisyonu çok daha farklı olduğu için asgari ücretin dağıtımsal etkinliği çok daha belirgin olarak ortaya çıkacak ve uygulamadan daha olumlu sonuçlara ulaşılacaktır.

**Asgari Ücretin İstihdam ve Toplam Gelir Etkileri:** Asgari ücretin istihdam üzerindeki etkileri konusunda gerek teoride gerekse uygulama alanında birlikteliğin olmadığını daha önceki bölümlerde belirtmiştik. Asgari ücrete ilişkin rekabetçi modeller bu uygulamaya sadece gelirlerin yeniden dağılımı yönünden bakılmamasını, istihdam etkisi ile birlikte ele alınması gerektiğini özellikle belirtirken (Smith ve Vavrichek, 1987: 88), alternatif yaklaşım-

lar, belirli koşullar altında asgari ücretin istihdamı arttıracığını öne sürmektedirler (Metcalfe, 1999: 188).

Asgari ücret-istihdam ilişkilerini gelir dağılımı açısından hem olumsuz hem de olumlu görüşler için ayrı ayrı incelemek gerekmektedir. Zira olumlu görüşler bile, asgari ücretlerin iyi belirlenmemesi durumunda olumsuz istihdam etkisinin ortaya çıkabileceğini kabul etmektedirler. Bu nedenle gelir dağılımı politikası açısından, yapılacak değerlendirmelerde varsayımsal olarak, asgari ücretin olumsuz istihdam etkisinin olabileceği kabul edilmelidir. Buna göre şunları söyleyebiliriz:

(a) Öncelikle yaptığımız incelemeler sonucunda ulaştığımız sonuç, asgari ücretlerdeki makul bir artışın istihdam üzerinde olumsuz bir etki ortaya koymayacağı şeklindedir. Bu durumda iyi bir asgari ücret politikasının gelir dağılımı üzerindeki etkisi olumlu olacaktır. Böylece özellikle çalışan fakirlerin (toplumsal fakirliğin değil) gelirlerden aldıkları payların iyileştirilmesi için asgari ücret uygulaması etkin bir kamu politikası olarak görülebilir (Neumark, Schweitzer ve Wascher, 1999: 1).

(b) Asgari ücretin istihdam üzerindeki olumsuz etkilerinin varlığını kabul edersek dağıtımsal etkiler açısından, üç farklı durumu göz önüne almamız gerekmektedir. Bunlardan birincisi düşük oranlı istihdam etkisi veri iken (-0.1), asgari ücretlerin gelir etkisi, olumsuz istihdam etkisini telafi edecektir. Başka bir ifadeyle olumsuz etkinin düşük olması hâlinde asgari ücretlerin dağıtımsal etkileri yine olumlu olacaktır. İkinci olarak veri istihdam elastikiyetin (-1.0) ya da daha fazla olması durumunda, gelir kazançları istihdam kayıpları tarafından ortadan kaldırılacağından, politikanın etkinliği çok daha sınırlı kalacaktır (Freeman, 1996: 647; Neumark vd., 1999: 2). Üçüncü bir durum ise daha çok hipotetik olsa da, istihdam etkisinin (-1.0) fazla olması durumunda bile, olumsuz istihdam etkisinin telafi edilebilmesi olasıdır. Bu olasılık, asgari ücret kazançlarının düşük ücretli işçilerin bulunduğu fakir ailelerde, istihdam kayıplarının ise asgari ücretten olumlu etkilenen ailelerdeki düşük ücretli işçilerde ortaya çıkması durumudur (Neumark vd, 1999: 3). Yani gelir kazançlarının fakir, istihdam kayıplarının ise orta ve üst gelir dilimindeki ailelerde ortaya çıkması olası bir durumdur. Böyle bir sonucun ortaya çıkması oldukça zor olmakla birlikte, asgari ücret mekanizmasının iyi bir şekilde kullanılması durumunda genel olarak olumsuz istihdam etkilerinin ortadan kaldırılabilceğini göstermesi açısından önemlidir. Daha da önemlisi asgari ücretlerin mutlak olarak bir istihdam daralmasını ortaya çıkardığı varsayımı (son yıllarda yapılan ampirik çalışmaların çoğunda doğrulanmayan) geçerli olsa bile ülkelerin sosyal güvenlik sistemi içinde gelir sürekliliği sağlayan mekanizmaların (işsizlik sigortası vb.) varlığı hâlinde olası olumsuz etkiler bertaraf edilebilir (Starr, 1981: 158).

- **Asgari Ücretin Fiyatlara ve Kârlara Yansıma Düzeyi:** Asgari ücretin gelir dağılımı üzerindeki etkileri açısından önemli bir konu da asgari ücret artışları sonucu işverenlerin katlanmaları gereken ilave maliyetlere olan tepkileridir. Asgari ücretin neden olduğu maliyet artışı, fiyat artışları yerine işverenlerin kârlarında bir azalma şeklinde ortaya çıkarsa toplam gelir dağılımı olumlu etkilenecektir. Bu sonucun ortaya çıkması daha çok mal piyasasının rekabet koşullarına bağlıdır. Gelişmekte olan ülkelerin ihracata dönük mal piyasalarında yoğun bir rekabet yaşanırken, içe dönük piyasalarda daha düşük bir rekabet söz konusudur (International Labour Organization [ILO], 1968: 55). Bu nedenle ihracata dönük endüstrilerde işverenlerin ücret artışlarını fiyatlara yansıtmaları çok daha zordur. Bu durumda rekabetçi modellerin öngörülerine göre işverenler ikame tercihlerine ya da istihdam azalışına gideceklerdir. Alternatif yaklaşımlarda ise yüksek ücretlerin emek ve işletme verimliliğine neden olması sonucu rekabet yapılarını daha da güçlendiren işlemler istihdam daralması yerine ilave istihdam oluşturacaklardır.

Asgari ücret artışlarının fiyatlar yoluyla tüketicilere yansıtılması durumunda ise iki farklı olasılık söz konusudur. Birincisinde fiyatları artan malların niteliği önem kazanırken, ikincisinde ücretlilerin yaşam standartları belirleyici olmaktadır. Fiyatları artan mallar lüks mallar ise gelir dağılımı etkisi olumlu olacaktır. Yaygın malların fiyatlarının yükselmesi durumunda ise ücretli kesimin toplumun tamamına göre yaşam standartlarının düzeyi önem kazanmaktadır. Eğer ücretlilerin yaşam düzeyleri görece olarak kötü ise işçiler asgari ücret artışlarından olumsuz etkilenebileceklerdir (ILO, 1968: 55-56).

**Asgari Ücretlerin Kapsamı ve Kayıt Dışılık Olgusu:** Asgari ücretin dağıtımsal etkilerini sınırlandıran bir başka husus, kanunlardaki istisnalarla çeşitli işlerin kapsam dışında tutulması ve işverenlerin asgari ücret yasalarına uymamalarıdır. ILO, kapsam dışı uygulamasının daraltılması için çalışmalar yapmasına karşın birçok ülkede bütün işçileri kapsayan bir sistem henüz oluşturulamamıştır. Özellikle küçük perakende ticaret sektörleri ve belirli sayının altında işçi çalıştıranlar için kapsam dışılık olgusu yaygın olarak uygulanmaktadır. Bu duruma, gençler için asgari ücretlerin farklılaştırılması uygulaması da katıldığında asgari ücretin dağıtımsal etkisi sınırlı kalmaktadır (Mincy, 1990: 19).

Kayıt dışı istihdam olgusu da asgari ücretlerin dağıtımsal etkilerini sınırlandıran yapısal bir sorundur. Dolayısıyla asgari ücret mekanizması ile kayıt dışı çalışma şekilleri (enformel çalışma) arasındaki ilişki önemli bir tartışma konusudur. İşverenler genellikle asgari ücret mevzuatlarındaki katılıkları öne sürerek asgari ücret uygulamasının işverenleri kayıt dışına ittiğini öne sürerken, işçi kesimi ise kayıt dışı uygulamasının devletin iş hayatına ilişkin yetersiz denetimlerinden kaynaklandığını belirtmektedir. Bu sektörlerdeki

istihdamın kaynağını kırsal kesimden kentlere göç etmiş vasıfsız işçiler, çocuklar, kadınlar, yabancı işçiler ve ek işte çalışanlar oluşturmaktadır (Ekin, 1995: 108). Bu kitlenin kayıt altına alınması ve asgari ücret korumasından yararlandırılması dağıtımsal etkiler açısından oldukça önemlidir.

#### 4. Ampirik Bulgular

Asgari ücretin dağıtımsal etkinliğini sınırlandıran engeller, asgari ücretler ile gelir dağılımında adaletin sağlanması arasında olumlu bir ilişkinin olmadığı anlamına gelmemekte, belki bu politikanın daha dikkatli olarak uygulanmasını gerektirmektedir. Ampirik bulgulara bakıldığında asgari ücretlerin dağıtımsal etkilerine ilişkin önemli bulgular söz konusudur. Bu bulgular şöyledir:

1. ABD'de 1990 ve 1991 yılları için federal asgari ücret artışlarının aile gelir dağılımları üzerindeki etkilerine ilişkin yapılan tahminlere bakıldığında asgari ücretten daha fazla etkilenen (New Mexico gibi düşük ücretli) eyaletlerde, en düşük dilimdeki aile gelirlerindeki artış, daha az etkilenen (California gibi yüksek ücret yapıları) eyaletlerden % 10-14 oranında daha büyük olmuştur (Card ve Krueger, 1995: 301). Bu durum asgari ücretten etkilenme ile gelir dağılımında adaletin sağlanması konusunda doğrusal bir ilişkinin varlığına işaret etmektedir.
2. Metcalf'ın İngiliz Ulusal Asgari Ücret uygulamasının aile gelir dağılımları üzerindeki etkilerine ilişkin olarak yaptığı çalışmada (Metcalf, 1999: 188-191), özellikle düşük gelirli bireylerden oluşan ailelerin önemli asgari ücret kazançları elde ettiği belirlenmiştir. Çalışmanın sonuçları Tablo 6'da gösterilmektedir. Tablodaki bulgular incelendiğinde şu sonuçlar ortaya çıkmaktadır: (i) Çalışan ailelerin asgari ücretlerden etkilenmelerine bakıldığında, en düşük gelir grubundaki ailelerin % 29,4'ünün asgari ücret uygulamasından kazançlı çıktığı görülmektedir. Daha üst düzey gelir dilimlerine çıkıldıkça etkilenmenin azalması, asgari ücretlerin özellikle düşük gelirli çalışan aileler arasında dağıtımsal etkisinin varlığını ortaya koymaktadır (Sapsford, Bradley, Elliott, Millington, 1999: 309). (ii) En düşük gelir dilimindeki ailelerin yalnızca % 3,7'si asgari ücret artışlarından direkt bir gelir kazanımı elde etmektedir. Bu durum, daha sonra inceleneceği gibi asgari ücretlerin fakirliği azaltmadaki etkinliğini azaltan önemli bir unsurdur.



**Tablo 6.**  
*İngiliz Ulusal Asgari Ücret Uygulamasının Aile Gelirlerine Etkileri*

Onlu Gelir Grupları	Bütün Aileler (%)	Çalışan Aileler (%)	Çalışan Aileler Arasında Toplam Kazançların Dağılımı (%)
1 (En düşük)	3,7	29,4	39,8
2	6,2	20,3	24,0
3	7,3	15,0	9,7
4	8,4	13,5	7,9
5	8,8	11,2	4,6
6	9,5	8,3	5,5
7	8,0	6,2	2,8
8	6,1	3,6	3,0
9	2,6	2,5	0,1
10 (En yüksek)	2,0	2,1	2,5

Kaynak: Metcalf (1999: 190-191).

Sonuç olarak asgari ücret mekanizmasının gelir dağılımında adaletin sağlanmasında olumlu etkilerinin ortaya çıkması oldukça değişik ve birbirleriyle zaman zaman çatışan olgulara bağlıdır. Ancak gerekli önlemlerin alınması hâlinde asgari ücretler, ücret geliri elde edenler arasındaki gelir farklılıklarını daraltıcı, düşük gelir düzeyine sahip ailelerin gelirlerini arttırıcı, aşırı kârları azaltıcı ve genel olarak gelir dağılımında adaletin sağlanmasına (diğer politika araçlarıyla -maliye, gelir ve sosyal güvenlik politikaları vb.- ile birlikte) olumlu etki edici bir nitelik kazanabilir.

### ***Asgari Ücretin Fakirliğin Azaltılmasına Etkileri***

Asgari ücret uygulamasının bir diğer sosyal gerekçesini fakirliğin azaltılması oluşturmaktadır. Fakirlik aile gelirlerinin belirli bir sınırın altında gerçekleşmesi durumudur (Card ve Krueger, 1994: 305). Aile gelirinin belirli bir düzeyin altında kalmasının en önemli nedenleri ailede çalışan bireylerin düşük gelir elde etmesi ve aile bireylerinin bazılarının işsiz olmasıdır. Yani, fakirlik sorunu yalnızca düşük gelir sorunu değil aynı zamanda bir istihdam sorunudur. Asgari ücret uygulaması ise bir fakirlik karşıtı program olarak sosyal politika-daki yerini almaktadır. Bundan dolayı bu konuda politik sürecin etkisi önemlidir (Card ve Krueger, 1994: 305). Yine ABD’de 2000 yılı başkanlık seçimi öncesi asgari ücretin 5.15 dolardan 6.15 dolara çıkması tartışmaya açılmıştır (Bernstein, 2000). Bu ve benzer sosyal içe-rikli uygulamalar genellikle bütün ülkelerde seçim ekonomisi çerçevesinde yapılır. Seçime

giden hükümetler düşük gelirli durumlarını iyileştirmek için genellikle asgari ücret mekanizması gibi uygulamaları bir propaganda vasıtası olarak görmektedirler.

Fakirlik olgusu sadece gelir dağılımındaki adaletsizliğin bir sonucu değil, birçok nedeni olan sosyoekonomik bir olaydır. Bu sorunun çözümü için belirli bir kesime ücret geliri transfer etmek yeterli gelmemektedir. Bunun dışında ihtiyaçların nitelikleri, aile büyüklüğü, ailelerin gelir yapısı ve eğitim (Stigler, 1946: 364-365) gibi daha yapısal sorunları çözmek gerekmektedir. Fakirliğin azaltılmasında yapılacak gelir transferleri ise ücretler yoluyla değil, daha çok kamu maliyesi tedbirleri ve doğrudan transferler vasıtasıyla gerçekleştirilmelidir.

Ampirik bulgular açısından asgari ücretin aile gelir yapıları ve fakirlik üzerindeki etkilerinin ölçümünde zorluklar büyük önem taşımaktadır. Çalışmalarda fakirlik oranları, gelir ihtiyaç rasyoları ve gelir grupları gibi veriler kullanılmaktadır. Burkhauser ve Finegan (1989), Horigan ve Mincy (1993) ve Mincy'nin (1990) bu şekilde yaptıkları çalışmalarda asgari ücretin fakirliği arttırmadığı, aksine nispeten azalttığı ortaya konulmuştur (Addison, McKinley ve Blackburn, 1999: 395). Bu olumlu etkinin değeri ise asgari ücretten etkilenme derecelerine (asgari ücret artışlarının yapıldığı yerin düşük ya da yüksek ücret yapısına) göre, olumlu ya da olumsuz istihdam etkilerinin olup olmasına ve asgari ücret uygulamasının başarısına göre değişebilmektedir. Asgari ücret artışlarından etkilenme kuşkusuz düşük ücret düzeylerinin geçerli olduğu piyasalarda daha fazla olmaktadır. Makul (moderate) bir asgari ücret artışının istihdam üzerindeki etkilerinin olumsuz olmadığı varsayımıyla, başarılı bir asgari ücret uygulamasının yapılması ve diğer politika unsurları ile desteklenmesi hâlinde, asgari ücretin fakirlik üzerindeki etkilerinin olumlu olması beklenebilir.

Card ve Krueger asgari ücretin fakirlik üzerindeki etkilerini, simülasyon çalışmalarından farklı bir yöntemle (doğrudan ölçme yöntemine göre) ortaya koymuşlardır. Herhangi başkaca bir kontrol değişkenin dâhil edilmediği modeller vasıtasıyla elde edilen bulgularda genel olarak asgari ücret artışları ile hem toplam fakirlik hem de işçilerin fakirlikleri arasındaki ilişkinin negatif olduğu bulunmuştur (Card ve Krueger, 1995: 305). Araştırma sonuçları aşağıdaki şekilde özetlenebilir:

Araştırma 51 eyalette Mart 1990 ve 1992 CPS verileri kullanılarak yapılmıştır. Sütun 1-4'deki bağımlı değişkenler 16 ve daha büyük yaştakilerden aile gelirleri fakirlik sınırının altında olan bireyleri temsil etmektedir. Sütun 5-8'deki bağımlı değişkenler ise 16 ve daha büyük yaştakilerden son yılda istihdam edilenler ile toplam aile gelirleri fakirlik sınırının altındaki bireyleri temsil etmektedir. Satır 1'deki etkilenen kesim Nisan-Aralık 1989 arasında saat başına 3.35-4.24 dolar ücret ya da maaş geliri elde edenleri yani asgari ücretten doğrudan etkilenenleri temsil etmektedir. Satır 2'deki istihdam değişmesi 1989-1991 arasında

bütün işçiler için istihdam-nüfus oranındaki değişmeyi ifade eder. Bu verilere göre asgari ücretten daha çok etkilenen eyaletlerde hem toplam fakirlik hem de işçilerin fakirliklerindeki azalmalar daha az etkilenen eyaletlerdekinden fazla olmuştur (Card ve Krueger, 1995: 305). Çünkü asgari ücretten daha fazla etkilenen New Mexico'da California'ya nazaran fakirlik oranları daha hızlı düşmüş ve federal asgari ücret artışları New Mexico'da fakir olarak çalışanlarda % 1,6'lık bir azalmaya yol açmıştır (Card ve Krueger, 1995: 307). Bir başka ifadeyle asgari ücret artışlarının hem toplam fakirliğin hem de işçilerin bireysel fakirliklerinin azaltılmasındaki etkisi asgari ücretten etkilenme derecelerine göre değişmektedir.

Addison, McKinley ve Blackburn (1999: 388-405), ABD'de 1983-1996 yılları arasında asgari ücret artışları ile fakirlik verilerini inceleyerek Card ve Krueger'ın (1995) sonuçlarına benzer bulgulara ulaşmışlardır. Bu çalışmaya göre 1980'li yıllarda asgari ücretin fakirliği azalttığı konusunda kesin sonuçlara ulaşılamazken, 1990'lar için (özellikle asgari ücretlerin istihdam üzerindeki olumsuz etkilerinin olmadığı veri iken) asgari ücretler fakirliği azaltmıştır. Yine çok yakın zamanda Bernstein ve Schmitt (1998) tarafından yapılan bir çalışmada, 1996-1997 periyodunda asgari ücretlerdeki bir artışın herhangi bir iş kaybına neden olmadan düşük gelirli fakir ailelerin durumlarını iyileştirdiği belirtilmiştir (Addison, McKinley ve Blackburn, 1999: 388-407).

Tüm bu değerlendirmelerin ışığı altında, bir taraftan asgari ücretin fakirlik üzerindeki etkilerini sınırlandıran çeşitli faktörlerin varlığı ve konuya ilişkin teorik açıklamaların yetersizliği, diğer taraftan da ampirik çalışmaların hem sayı hem de yöntem olarak eksikliklerinin, asgari ücretler ile fakirlik arasındaki ilişkinin niteliğini mutlak bir yargı olarak ifade etmeyi engellediğini söylemek mümkündür. Ancak, asgari ücret fakirliğin azaltılmasında uygulanmasını savunanların belirttiği kadar etkin bir politika aracı değildir. Bununla birlikte, asgari ücretler ile toplumsal fakirlik artışı arasında doğrudan bir ilişki konusunda herhangi bir kesin bulgu bulunmazken, ampirik çalışmalarla çalışanların fakirliğini azalttığı konusunda çeşitli verilere ulaşılmıştır.

### ***Asgari Ücretin Diğer Ücretler Üzerindeki Etkisi***

Bir tür ücret olan asgari ücretin ilk etkisi kuşkusuz diğer ücretlere yöneliktir. Diğer bir ifadeyle asgari ücretin etkileri piyasadaki ücret yapısında ve işçilerin satın alma gücünü ifade eden reel ücretler üzerinde ortaya çıkmaktadır. Aşağıda bu konular ayrı ayrı ele alınacaktır.

### 1. Asgari Ücretin Ücret Yapısı Üzerindeki Etkisi

Asgari ücretin ücret yapısı üzerinde ücret farklılıklarının azaltılmasında, ortalama parasal ücretlerin artmasında, ücretlerin alt sınırında bir engelleme ortaya koymasında çeşitli etkiler ortaya çıkarmaktadır. Bunları şu şekilde sıralayabiliriz:

- a. Asgari ücretin, genel ücret yapısı üzerindeki etkisiyle ilgili tartışmalar daha çok ücret farklılıkları konusunda odaklanmaktadır (Bazen ve Benhayoun, 1992: 631). Asgari ücretin ekonomideki ücret farklarını dengeleyici etkilerde bulunması, ücret adaleti açısından olumlu bulunurken, farkların önemli ölçüde kalkması verimliliği azaltıcı bir etken olarak görülmektedir.

Asgari ücret kanununa ya da kararlarına tam olarak uyulması hâlinde genel olarak ücret yapısında aşağıdan yukarıya doğru bir yığılma ortaya çıkacaktır. Bu sonuç asgari ücretin altında çalışan düşük ücretliler ile yüksek ücret düzeyleri arasındaki farklılığı azaltacaktır (Bazen ve Benhayoun, 1992: 631). Bu farklılığın yeniden eski düzeyine ulaşması birçok değişkene (toplu pazarlık, ekonomik büyüme, enflasyon vb.) bağlı olduğu için zor ve zaman alıcıdır.

Asgari ücretin diğer bütün etkilerinin nötr olduğu varsayılırsa ücret yapısı üzerinde, farklılıkların daraltılması yönünde bir etkisi olacaktır. Bu duruma ilişkin ampirik bulgular L. F. Katz ve Krueger (1992: 13) ve Spriggs'in (1994: 229) çalışmalarında ortaya konulmuştur. Onlara göre asgari ücret artışları firmaların başlangıç ücretleri arasındaki farklılıkları azaltmaktadır (Spriggs, 1994: 229). Asgari ücretin ücret farklılıklarını azaltıcı etkisi, ulusal düzeyde asgari ücret uygulamasının geçerli olduğu ABD, Fransa, Hollanda Yunanistan (Bazen ve Benhayoun, 1992: 632) ve Türkiye gibi ülkelerde daha belirgin olarak ortaya çıkmaktadır.

Asgari ücret uygulaması, kadınlar ve erkekler arasında cinsiyet farklılığına dayanan ücret farklarının azaltılması ve ortadan kaldırılması konusunda da olumlu sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Başka bir ifadeyle uygulamanın amaçlarından birisi olarak kabul edilen, eşit işe eşit ücret ilkesinin gerçekleştirilmesi hususunda önemli rol oynamaktadır. Bu konuda yapılan araştırmalar, asgari ücret korumasının daha belirgin olduğu ülkelerde cinsiyete dayanan ücret farklılıklarının asgari ücret korumasının daha sınırlı olduğu ülkelere göre daha az olduğunu göstermektedir. Almanya, Hollanda ve İngiltere'yi kapsayan bir araştırmada, asgari ücret korumasının ve uygulamanın denetlenmesinin daha iyi olduğu Hollanda ve Almanya'da kadın ve erkekler arasındaki ücret farkları sırasıyla % 37 ve % 39 iken, asgari ücret korumasının ve denetiminin daha gevşek bulunduğu İngiltere'de ise bu oran % 61 olarak bulunmuştur (Black, Trainor ve Spencer, 1999: 450). Bu ülkelere göre Almanya'da kurumsal bir asgari ücret sistemi bulunmamakta, ancak asgari ücretler güçlü toplu pazarlık

mekanizmalarınca belirlenmekte ve sistemin denetimi güçlü sendikalarca yapıldığından asgari ücret koruması diğer ülkelerden daha etkin gerçekleşmektedir (Black, Trainor ve Spencer, 1999: 450).

- b. Asgari ücret artışı diğer ücret kademelerinde de zamanla artışlara neden olduğu için ekonominin genel ücret yapısı üzerinde, ortalama parasal ücretleri arttırıcı bir etkide de bulunmaktadır (Spriggs, 1994: 235).
- c. Asgari ücret sadece alt genç gruplarının değil, bütün ücret ve maaş kademelerinin alt sınırında bir engelleme (back-stop) görevi yapmaktadır (Card ve Krueger, 1994: 288).

## 2. Asgari Ücretin Reel Ücretler Üzerindeki Etkileri

Asgari ücret konusundaki birçok tartışma bu uygulamanın reel ücret düzeylerini arttırmamasından kaynaklanmaktadır. Asgari ücretin olumsuz ya da olumlu etkileri bu ücretin reel değerleri ve etkileriyle ilgilidir. Sosyal ve ekonomik hayat üzerinde bu uygulamanın etkinliği, düşük gelirli alım güçlerinin korunması ya da arttırılmasına bağlıdır. Asgari ücretin reel ücret artışı sağlaması; bu ücreti elde edenlerin satın alma güçlerinin korunması ve arttırılmasına ilave olarak refah artışını da yansıtmaya bağlıdır. Özellikle yüksek enflasyonla yaşayan ülkelerde yapılan artışların nominal ya da reel olup olmadığı sürekli tartışma konusu olmakta, çeşitli endeksler kullanılarak asgari ücret uygulamasının reel değerleri ölçülmeye çalışılmaktadır.

Asgari ücretin reel ücretler üzerindeki etkisi iki şekilde ortaya çıkmaktadır: Asgari ücretli-lerin gelirini yeni tespit edilen düzeye taşıyarak ve ortalama ücretleri arttırarak (ILO, 1968: 151). Bu sonuçların gerçekleşmesi asgari ücretin kapsamının genişliğine, işverenlerin asgari ücret düzenlemelerine uymalarına, yeni asgari ücretin önceki asgari ücrete ve ortalama ücretlere oranına (Starr, 1981: 155), işçilerin örgütlenme ve toplu pazarlık düzeylerine, asgari ücret tespitinde ele alınan kriterlere ve enflasyon olgusuna bağlıdır.

Asgari ücretin kapsamı ne kadar geniş tutulmuş ise bu ücretin reel ücretler üzerindeki etkisi o kadar fazla olacaktır. Yine buna bağlı olarak asgari ücretin kamusal niteliği, denetimi ve yaptırım gücü yeterli değil ise işverenler kayıt dışı sektörleri tercih edeceklerdir. Diğer taraftan örgütlenme özgürlüğü ve işçilerin örgütlenme düzeyleri de asgari ücretin reel ücretler üzerindeki etkisini belirleyen diğer bir bileşendir. Sendikalar, asgari ücretlerin yükseltilmesi için yoğun çaba sarf ederler (Burgess, 1968: 18). Bunun başlıca iki nedeni vardır; birincisi, daha fazla üye kazanmak için politika olarak düşük ücretlilerin ve asgari ücret uygulamasının lehinde tavır sergilemek zorundadırlar. İkinci olarak ise toplu pazar-

lıkta esas alınacak ücrette asgari ücret bir taban ücreti olarak ele alınmaktadır. Bu nedenle toplu pazarlık görüşmelerinden daha yüksek ücret kazanımları elde edebilmek amacıyla asgari ücretlerin yüksek belirlenmesi için çalışmalar yaparlar (Burgess, 1968: 28).

### ***Asgari Ücretin Fiyatlar Üzerindeki Etkileri***

Asgari ücret konusunda önemli tartışma alanlarından bir diğeri, bu ücretteki artışların ekonomide ücret-fiyat yarışına neden olarak enflasyonu arttırıp arttırmadığıdır. Rekabetçi modellerdeki asgari ücret artışları ile istihdam arasındaki olumsuz ilişki, asgari ücret-fiyat ilişkileri için de geçerlidir. Bir başka ifadeyle mal piyasasının yapısına bağlı olarak işverenler, asgari ücret artışları karşısında ya istihdam azalışına gidecekler ya da fiyat artışlarına başvurarak ücret maliyetlerinden kurtulacaklardır. Asgari ücret artışlarının etkileri konusunda ortaya konulan alternatif yaklaşımlarda ise asgari ücretlerdeki makul bir artış, endüstri istihdamını ve üretimini arttırırken mal fiyatlarını arttırmayacak hatta bir miktar azaltacaktır (L. F. Katz ve Krueger, 1992: 19). Ancak asgari ücretlerdeki çok aşırı artışların istihdam üzerinde olduğu gibi fiyatlar üzerinde de olumsuz etkileri olacaktır.

Firmalarda asgari ücretin artmasına bağlı bir maliyet artışı olası bir durumdur (Talas, 1997: 92). Eğer işverenler asgari ücret maliyetlerini fiyatlara yansıtabilme imkânına sahip olurlarsa bu artışlardan kaynaklanan bir fiyat yükselmesi (enflasyon olgusu) teorik olarak mümkündür. Sendikaların toplu pazarlık yoluyla ücret düzeylerini yukarıya esnek aşığıya katı bir hâle getirmesinin ücret-fiyat yarışını başlatıp başlatmadığı konusunda olduğu gibi (Zaim, 1992: 303) asgari ücretlerin böyle bir etkiyi ortaya çıkarması da tartışılabilir bir durumdur. Zira asgari ücret maliyetlerinin enflasyon baskısı oluşturmaları tek bir iktisadi değişkene bağlı değildir. Mal piyasasının durumu, rekabet olgusu, asgari ücretin ortalama ücrete oranı ve verimlilik olgusu bu konuda belirleyiciliği olan iktisadi değişkenlerdir. Özellikle verimlilik asgari ücret artışları ile enflasyon arasında doğrudan ya da dolaylı bir ilişkinin ortaya çıkmasında önemli bir rol oynar. Asgari ücret artışlarının verimlilik artışları ile paralel gitmesi hâlinde fiyatlarda herhangi bir artış ortaya çıkmayacaktır (Talas, 1997: 92). Diğer taraftan hem asgari ücretlerin ortalama ücretlere oranı hem de emek ve mal piyasasındaki rekabet durumu işverenlerin ücret maliyetlerine katlanmalarında belirleyici olmaktadır. Ancak asgari ücret artışları ile sağlanan ücret kazanımlarının verimlilik artışlarından çok fazla gerçekleşmesi, asgari ücretlerin ortalama ücret düzeyine çok yakın olması ve mal piyasasındaki rekabetin zayıf olması enflasyonu arttırıcı etkiler ortaya koymaktadır. Bir başka ifade ile ücret maliyetlerinin başka bir mekanizma tarafından dengelenmemesi durumunda bir ücret-fiyat yarışı başlayabilecektir. Daha önceki bölümlerde in-

celediğimiz rekabetçi modellerde işletmeler fiyat artışlarına kolay kolay başvuramamakta, asgari ücret artışlarına istihdam azaltmakla ya da verimliliği arttırmakla (şok etkisi) karşılık vermekteydiler. Alternatif modellere göre ise asgari ücret artışları ile verimlilik arasında doğrudan ilişki olduğu için fiyat artışları ortaya çıkmayacaktır.

Asgari ücretlerin fiyatlar üzerindeki etkileri konusunda az sayıda ampirik araştırma bulunmaktadır. Bu az sayıdaki çalışmaların bulgularına göre asgari ücretler ile fiyat artışları arasında güçlü bir ilişki yoktur (Card ve Krueger, 1994: 787; L. F. Katz ve Krueger, 1992: 20). Örneğin L. F. Katz ve Krueger (1992) ABD’de federal asgari ücretlerin 1990’da saat olarak 3.35 \$’dan 3.80 \$’a, 1991’de de 4.25\$’a çıkması üzerine, Texas’taki fast-food işletmelerinde asgari ücretlerin fiyatlar üzerindeki olası etkilerini tahmin etmeye çalışmışlar ve bu ücretin fiyatları arttırdığına ilişkin önemli bir bulgu tespit edememişlerdir. Yine Card ve Krueger (1994), New Jersey’de asgari ücretlerin 1992 yılında saat olarak 4.25\$’dan 5.05\$’a çıkması üzerine herhangi bir artışın olmadığı Doğu Pennsylvania ile karşılaştırmalı olarak bir inceleme yapmışlar, ancak yine bu iki değişken arasında çok güçlü bir bağ kuramamışlardır (Card ve Krueger, 1994: 788).

### ***Asgari Ücretin İşletmeler Üzerindeki Etkileri***

Asgari ücretin ödenmesinden sorumlu olan birim işletmelerdir. Bu ücretlerdeki artışlar işletmelerin verimlilikleri, maliyetleri ve kârları üzerinde doğrudan ya da dolaylı etkilerde bulunmaktadır. Önceki bölümlerde işletmelerin asgari ücretlere tepkileri farklı boyutlarda (özellikle istihdam konusunda) incelenmekle birlikte konuya özellikle işletmeler açısından kısaca değinmekte yarar vardır.

#### ***1. Asgari Ücretin Verimlilik Üzerindeki Etkileri***

Gelişmekte olan ülkelerin karşılaştıkları en önemli sorunlardan birisi de “düşük verim-düşük ücret-düşük ekonomik kalkınma” sarmalıdır. Bu sarmalın nasıl ortadan kaldırılabileceği ise tam olarak belirsizdir. Zira düşük verim, düşük ücret ve düşük ekonomik kalkınma hem birbirlerinin nedeni hem de birbirlerinin sonucudur. Bunların çözümü için önerilen politika araçları da çoğu kere ekonomi için başka sorunların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu açıdan asgari ücret artışları ile verimlilik arasındaki ilişki ve asgari ücretlerin verimlilik artışlarından nasıl etkilendiği ve verimliliği nasıl etkilediği önem kazanmaktadır. Verimlilik artışı olmaksızın işçilerden belirli bir zümrenin reel ücretlerinde meydana gelecek bir artış, ancak diğer sosyal grupların aleyhine olarak gerçekleşebilecektir (Kutal, 1969: 53). Bunun

için asgari ücretlerin örgütsel ve iş gücü verimliliği üzerindeki etkilerinin ayrıca ele alınması gerekmektedir. Asgari ücretlerin istihdam etkilerinde incelediğimiz alternatif teorik yaklaşımlar (dinamik monopson, etkin ücret vb.) asgari ücret-verimlilik arasındaki doğru-sal ilişkiye dayanmaktadır. Bu nedenle teorik olarak, asgari ücretler ile emek verimliliği ve işletme verimliliği arasında olumlu bir ilişki vardır.

**Örgütsel Verimlilik Üzerindeki Etkileri:** İşletmeler genellikle belirli bir organizasyon yapısı içinde faaliyetlerini sürdürürken, kendilerini daha çok yönetsel yetersizliklerden dolayı daha az verimli bir örgütsel yapının içinde bulabilirler ve çoğu kere bu verimsizliğin farkına varmazlar. Bu nedenlerle işçilere ödedikleri düşük ücretleri piyasanın bir gereği olarak görürler ve asgari ücretlerin, maliyetlerini çok büyük oranda arttıracaklarını savunurlar. Hâlbuki düşük ücret politikaları ile işletme verimlilikleri arasında güçlü bir ilişkinin olmadığı ya da düşük ücret politikalarının işletmelerin kârlarını mutlaka arttırmadıkları ortadadır. Asgari ücretlerin örgütsel verimliliği ortaya çıkarması iki şekilde olabilmektedir. Birinci olarak daha yüksek ücretler, işletmelerin daha vasıflı emek istihdamına imkân verecek ve emek verimliliğine bağlı maliyet faydasını ortaya çıkaracaktır. Görece olarak daha düşük ücret politikası takip eden işletmelerde, işe devamsızlık ve işçi devir hızındaki artış işletme verimliliğinin düşmesine neden olacaktır (Sargent, 2000; Zaim, 1992: 247). İkinci olarak işletmeler, piyasadaki rekabet nedeniyle asgari ücret maliyetlerini fiyatlara yansıtmak yerine, örgütsel etkinsizliklerini azaltmak yolunu gideceklerdir. Böylece verimsiz örgütlenme ve verimsiz çalışmanın önüne geçilecektir (West ve McKee, 1980: 890). Literatürde şok etkisi (Campbell, Stanley ve MacPherson, 1992: 323) olarak ele alınan bu sonucun ortaya çıkması rekabet ortamının varlığına ve işletmenin verimsiz bir örgüt yapısı içinde bulunmasına bağlıdır (Campbell, Stanley ve MacPherson, 1992: 324). Verimsiz örgüt yapısı içindeki işletme, emek ve işletme verimliliğini arttıramaması durumunda piyasa dışına itilecektir (Bazen ve Benhayoun, 1992: 634).

**İş Gücü Verimliliği Üzerindeki Etkileri:** Ücret ile verimlilik arasında olumlu bir ilişkinin varlığı genel kabul gören bir düşüncedir. Birçok iktisatçı tarafından verimlilik ücretin bir fonksiyonu olarak ele alınır (Prasch, 1999: 225). Düşük ücretler ve kötü çalışma koşulları işçilerin işe devamsızlığını ve işçi devir hızını arttırmakta, sonuçta düşük verimliliğe neden olmaktadır (Kutal, 1969: 53). Asgari ücretlerin işçilerin toplam moralini arttırması ve işçi devir hızını azaltması iş gücü verimliliğine olumlu katkılar sağlamaktadır (Sargent, 2000). Böylece asgari ücret artışlarına bağlı olarak, hem doğrudan (asgari ücretli işçi üzerinde) hem de dolaylı (bütün iş gücü üzerinde) olarak çalışanların bireysel verimliliklerinde artış beklenebilir (Kutal, 1969: 54).



Bu noktadan hareketle daha fazla üzerinde durulması gereken husus asgari ücretlerin bireysel ve toplam (toplumsal) verimliliğe katkıları olmalıdır. Literatür daha çok politik ve teorik tartışmalar çerçevesinde asgari ücretin istihdam üzerindeki olumlu ya da olumsuz etkileri üzerinde yoğunlaşmakta ve asgari ücretin bireysel ve toplam etkinlik üzerindeki etkileri yeterince incelenmemektedir. Aslında günümüzde rekabet olgusu sadece daha ucuz iş gücü ile maliyet fırsatları elde etmeyi değil, aynı zamanda işgören verimliliğinin en üst düzeye çıkarılarak kalite üzerinde odaklanmayı gerektirmektedir. Ancak verimli bir ekonomi ve toplum çağdaş kalite anlayışını yakalayıp uluslararası rekabette üstünlük elde edebilir. Bu doğrultuda asgari ücret mekanizmasını sadece kısa dönemli olarak düşük ücretli ve vasıflı emek piyasası için değil, uzun dönemli etkilerin de dikkate alındığı yaklaşımlarla değerlendirmek çağdaş bir zorunluluk olarak karşımıza çıkmaktadır.

## *2. Asgari Ücretin Maliyetler Üzerindeki Etkileri*

Asgari ücrete yöneltilen eleştirilerin temelinde, uygulamanın üretim sürecindeki emek maliyetlerini arttırması yer almaktadır. Kuşkusuz ücret artışlarının verimlilik artışlarına paralel olarak gerçekleştirilmesi hâlinde toplam maliyetler üzerinde herhangi bir etki söz konusu olmayacaktır. Ancak asgari ücret artışlarının verimlilik artışlarına paralel olarak artmaması durumunda mevcut koşullar veri iken emek maliyetleri yükselir (Heneman ve Yoder, 1965). Ortaya çıkan verimlilik artışlarının miktarını çeşitli nedenlerden dolayı belirlemek oldukça zordur. Diğer taraftan işverenler de bu konuda şeffaf davranma eğiliminde değildir. Verimlilik artışı veri iken, işverenler ücret artışları karşısında, kârlarından kolayca vazgeçip bunu ücretlilere yansıtma yerine, öncelikle bunu fiyatlara aktararak tüketicilere yansıtma eğilimindedirler. Bu sonucun ortaya çıkması, elde edilen üretim fazlasının adil olmayan bir şekilde üretici lehine yeniden dağılmasını sağlayacaktır. Bu durumda siyasi otoritenin çeşitli mekanizmalarla dağıtımda adaleti sağlayıcı önlemleri alması gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Asgari ücret artışları ile ortaya çıkan maliyetlerin fiyatlara yansıtılması piyasa koşullarından dolayı mümkün olmayabilir. Böyle bir durumda asgari ücret artışlarının düzeyi büyük önem taşımaktadır. Çalışmamızın önceki kısımlarında asgari ücretlerde makul bir artışın gerçekleşmesi hâlinde klasik rekabet modellerinde öngörülen önemli bozucu etkilerin ortaya çıkmayacağı ampirik bulguların da ışığında ortaya konulmuştur. Kuşkusuz bu makul bir düzey ifadesinden amacımız subjektif kriterler değil; işçinin ve ailesinin ihtiyaçları ile ekonomik göstergelerin birlikte ele alınması sonucu belirlenen bir ücret düzeyidir. Asgari ücret artışlarının ekonomik kriterler dikkate alınmayarak işletme bütçelerinde bozucu sonuçlara yol açması hiçbir zaman bir sosyal politika tercihi olamaz.



# İnsani Ücret

Sanayi Devrimi sürecinde ve takiben sanayi sonrası sosyoekonomik yapıda, hatta günümüzün küresel ekonomisi içerisinde insan üretim faktörü görünümünden kurtulamamıştır. İktisat teorisi iş gücünü beşeri sermaye ve sosyal sermaye adları altında insanileştirmeye çalışmış, benzer bir çaba işletme bilimi şemsiyesindeki teorik çabalar altında da sergilenmiştir. İnsan odaklılık hangi sosyal bilimin yelpazesinde olursa olsun bir anlamda modaya dönüşmüştür. Ancak tüm bu günah çıkarma uğraşları, kapitalizmin küresel rekabetçi ekonomide ayakta kalma sınırları içerisinde yürümekte veya yürütülmektedir. Kuşkusuz insanlığın farklı teorik/ideolojik cephelerden verdiği “insan odaklılık” mücadelesini topyekûn kapitalizmin prangalarına mahkûm etmek doğru değildir. Ne var ki ana akım yani hâkim düşüncenin insanı insanileştirerek ekonomik yararının üretim ve tüketim zincirleri içerisinde artırmak olduğu aşikârdır. Çünkü dünya algımızı özellikle de ekonomiye bakış açımızı kökten değiştirecek paradigmatik bir kayma söz konusu değildir. Sosyal bilimler köklü bazı revizyonlara rağmen temel paradigmalarından kurtulamamıştır. Ancak arayış devam etmekte, uzun bir yol olan yapay insanileştirmeden hakiki insanileştirmeye yönelik güçlü adımlar atılmaktadır.

Küreselleşme insanın ekonomik değerini artırma uygulamalarını marjinal noktalarda harekete geçirmektedir. Marx'ın sıkça eleştirdiği çocuk işçiliği ve işçinin kötü çalışma şartları günümüzde komünizmin sözde son kalelerinden biri olan Çin'de görülürken, Almanya veya İngiltere gibi ülkelerde beşeri sermaye yatırımları ile beyaz yakalı tasarımcı ya da yazılımcılar sürekli eğitim ya da günümüzdeki adı ile yaşam boyu öğrenme ile kendilerini gelişme spiralinin göbeğinde konumlandırmaktadırlar. Aslında Sanayi Devrimi sürecinde insanlığa musallat olan sağ-sol ayrımına dayalı ideoloji ve teoriler özü itibarıyla aynı kökten

beslenmekte, dolayısıyla her ikisi de farklı kutuplarda olmasına rağmen benzer sınırlılıklar sergilemektedirler. Dünya Ekonomik Forumu ve Dünya Sosyal Forumu iki uçta ama benzer kökten beslenerek sorunları tartışmaya devam etmektedirler. Bu noktada elinizdeki eserin girişinde de vurgulandığı gibi toplumumuzun bakış açısı devreye girmektedir. Küreselleşme sağ-sol ayrımını silikleştirirken modernizm sonrası toplumsal çöküntüler farklı görünümelerde varlığını sürdürmektedir. Bu nedenle bu bölümde tartışılacak hususlar bir alternatif arayışı değil, aslında hep toplumsal değerlerimizde var olanı hayata geçirme girişimidir.

Ücret kavram ve olgusuna insani demek bir tür hatırlatmadır. Çünkü ücret zaten insanla ilişkili olduğu için hep insani olagelmiş ama kapitalizmin insanı faktörleştirmesi sonucunda ücretin insani yönü toplumların hafızasından uzaklaştırılmıştır. Klasik iktisat modellerinde bir maliyet unsuru olan ücret, Keynesyen makroekonomik anlayışta aynı zamanda toplam talebin tetikleyicileri arasında zikredilmiştir. Her iki yaklaşım da ücreti ya üretim ya da tüketimle ilişkilendirmiştir. Yoksa insani yaşam şartları hiçbir şekilde teorilerin kaygısını ve arayışını belirlememiştir. Güncel teorilerin bakış açısının farklı olduğunu söylemek de pek mümkün gözükmemektedir. Yeni Keynesyen ve yeni klasik iktisat, bilgi ve beklenti gibi kavramlardan hareketle iş gücü ve ücrete ilişkin geleneksel görüşleri farklı araçlarla ve kavramlarla açıklamayı sürdürmektedirler. Bu tablo teorik cephelerde yeni ve heyecanlandırıcı bir gelişmenin olmadığını gözler önüne sermektedir. Bu nedenle salt teorik kaygılarla hareket edildiğinde insani bir ücretten bahsetmek mevcut paradigmalarda fazla bir anlam ifade etmeyecektir. Öte yandan ekonomi ve toplumda olgu ve olaylar reel olarak vardır ve görmezlikten gelinemez. Örneğin uluslararası ticarete maliyet vazgeçilmez bir belirleyici olmayı birçok sektörde sürdürmektedir. Günümüzde kâr hedeflemeyen bir ekonomik sistem düşünülemez. Rekabetçi avantajlar tek başına emek maliyeti ile ilişkilendirilmese de ücret, iç ve dış ticaret ve üretimde etkisini sürdürmektedir. Bu realite altında insani ücret tartışması yapılacaksa uygulanabilir ve farklı toplumsal kesimler tarafından kabul edilebilir özellikler sergilemesi kaçınılmaz olacaktır. Bir bakıma ideal ve gerçekler arasındaki dengenin kurulması gerekmektedir.

Çalışmanın bu bölümünde ücret-kapitalizm-rekabet tartışmalarındaki eleştirel bakış açısı sürdürülerek ve acaba insan onuruna yaraşır bir ücret ne olmalı, neleri içermeli ve nasıl belirlenmeli sorularına cevap aranmaya çalışılacaktır. Elbette nihai amaç mevcut ücret sisteminin ülkemizde hatta dünyada da insanı dışlayan yapısını eleştirmek ve ücreti insanileştirmektir. Bu, başta iş dünyasına ve işgörenlere daha sonra toplumun farklı kesimlerine bazı sorumluluklar yüklemektedir. İnsani bir ücret yaklaşımı ancak ve ancak toplumda yankı ve kabul bulursa anlamlı olacaktır. Hemen vurgulanması gerekir ki hangi modelle

ve hangi düzeyde bir ücret belirlenirse belirlensin eleştiriye açıktır ve eleştirilecektir. Fakat buradaki amaç, günümüz ücret modelini tartışmaya açmak, toplumsal değerlerimizle uyumlu insani bir ücretin belirlenmesine kapı aralamaktır. Değerlere dayalı bir sistemde insani ücret yankı buldukça derinliği artacak, farklı seçeneklerle ücret tartışmaları çeşitlenecektir. Salt ekonomiyi ya da sadece insanı temel almak yerine her ikisi arasındaki dengeyi gözeten bir modelin uygulanabilirliği ve kabul görmesi daha muhtemeldir.

Bu bölümde çeşitli boyutlarıyla insani ücret analiz edilmektedir. Bu amaçla ilk olarak insani ücretin ahlaki ve dinî temellerinin izini sürmek, ücreti değerle ilişkilendirmek için doğru başlangıç olacaktır. Daha sonra insani bir ücret modeline kaynaklık edebilecek ulusal ve uluslararası düzlemdeki tartışmalar ile sosyal tarafların konuya yaklaşımları ele alınacaktır. Nihayetinde insani ücretin bileşenleri ile ilke ve tespit yöntemleri üzerine bir deneme yapılacaktır.

### **İnsani Ücret Arayışında Ahlaki ve Dinî Temeller**

Mağribli yazar Muhammed Abid el-Cabiri, İslam medeniyetini “fıkıh medeniyeti”, Yunan medeniyetini “felsefe medeniyeti” ve son dönem Batı uygarlığını da “bilim-teknoloji medeniyeti” olarak tanımlar. Bu tespitler, medeniyetlerin temayüz etmiş vasıfları açısından yapılmış tasnif ve tanımlardır. İslam medeniyetinin bir “fıkıh medeniyeti” olarak tanımlanmasının anlamı, İslam medeniyetinin hayata fıkıh penceresinden baktığı, dünyayı fıkıh penceresinden değerlendirdiği ve kategorilere ayırdığı gerçeğine işaret eder. İslam medeniyeti fıkıh aracılığıyla insanın (âdem) eylemlerini; vacip, haram, mendup, mekruh ve mubah olmak üzere beş temel kategoriye ayırmıştır. Mükellef olarak her eylem ve fiilimiz bu beş kategoriden birinin içine girmektedir. Bir açıdan bakıldığında baskın ve her hareketi kısıtlayan, hayatı parçalara ayıran bir yaklaşım olarak görülebilirse de durum bunun tam tersidir. İnsanın fiil ve tasarruflarını bir bütüncül yaklaşımdan hareketle onu parçalamadan bir bütün olarak görüp onun fillerini belli tanımlamalara tabi tutmuştur. Bu kategorileri günümüz Kıta Avrupası hukukunda olduğu gibi “emir ve yasak” şeklinde çift değerli mantık ürünü olarak değil, beş kategoriye ayırarak çok değerli mantığı (fuzzy-saçaklı mantık) devreye sokmuştur. Böylece insan hayata hem bütüncül bir yaklaşımla bakabilecek hem de hayatın parçalarını bütünün parçaları şeklinde bir çeşitlilik ve zenginlik olarak anlamlandırabilecektir.

Hayata bir bütün olarak bakmak aynı zamanda bilimlere de bir bütün olarak bakmayı gerektirir. Fakat günümüzde çok yaygınlaşan belli bir bilim dalında aşırı uzmanlaşmanın

yol açtığı olumsuz gelişmeler, başta parçacı yaklaşım olmak üzere en yıkıcı etkisini sosyal bilimlerde göstermiştir. Bütünsel bir hayat felsefesine sahip olmamak nasıl insanları psikolojik bakımdan boşluğa, parçalanmaya ve yabancılaşmaya itiyorsa bilimsel açıdan da meselelere toplu bir bakışla yaklaşılması da benzer sonuçlara yol açmakta, sosyal olayların ve sorunların daha iyi anlaşılması ve çözümlenmesine engel olmaktadır. Esasen bunlar karşılıklı olarak birbirini etkileyen alanlardır. Sosyal bilimlerde aşırı bölümlenme, iktisat, siyaset, hukuk ve diğer sosyal bilimlerin her birinin ayrı ve bağımsız alanlar olduğu vehminden kaynaklandığı varsayımı doğru değildir. Bugün hukuk ve iktisatla siyaset bilimi, tarih, kültürel antropoloji, sosyoloji ve psikoloji birbirinden bağımsız alanlar değil, aksine birlikte ele alınması gereken alanlardır. J. S. Mill'in "Başka şey bilmeyen iktisadi da bilmez." diyerek işaret ettiği benzer düşünceye uygun olarak artık pek çok düşünür de olaylara ve konulara toplu bir bakış açısının mutlaka kazandırılması gerektiği kanaatine ulaşmışlardır (Kozak, 1999: 9-10). Örneğin bugün yeryüzündeki hukuk geleneklerini ele alacak olursak Cumhuriyet sonrası Türk hukukunun da içinde bulunduğu Kıta Avrupası hukuk geleneğinin kökleri Roma hukukunun özellikle klasik dönemine dayanmaktadır.

Yukarıda belirtilen İslam medeniyetinin bir fıkıh medeniyeti olduğu yaklaşımına ilişkin şöyle bir örnek verilebilir: İbn Rüşd İslam medeniyetinin oluşum ve gelişim evresinde yeni bir olgu (bir bilim) olarak karşılaştığı felsefeye fıkıh penceresinden yaklaşmış, daha doğrusu bu olgunun İslami açıdan hükmünün ve yerinin ne olduğu sorgulamasına girişmiştir. İbn Rüşd bu konuda "Acaba felsefe ve mantıkla ilgili bilgilere itibar etmek İslâm (hukuku) açısından mubah mı haram mı yoksa farz mıdır?" sorusunu sorar ve yine kendisi şöyle cevaplar: "Deriz ki: eğer felsefenin yaptığı iş varlıkları tetkik etmek ve bu varlıkların Sâni'a (Allah) nasıl delalet ettiklerini, yani masnuatın var olmaları cihetinden Sâni'in delili olduğunu araştırmaktan öte bir şey değilse, aşikardır ki, bu isimin delalet ettiği şey, felsefe ve mantığın muhtevası şeran ya vacip ve farz veya menduptur yani tavsiye ve teşvik edilen bir husustur... Çünkü şeriat, varlıkları akılla tetkik etmeye ve bunlar hakkında akılla bilgi sahibi olma arzusunda bulunmayan insanları davet etmiştir." (İbn Rüşd, 2004: 76). Felsefe ve mantık bilimleri karşısında bile İslami açıdan hükmünün araştırıldığını görmekteyiz. Dolayısıyla iktisadi faaliyetler konusunda da benzer bir tavır takınılabılır.

İbn Haldun'un bu konuda dikkat çeken çalışmaları bugün bile yol gösterici niteliğini korumaktadır. Marx için bir üst yapı olan din, İbn Haldun açısından üst yapının kendine göre şekillendiği bir temel altyapı kurumudur. Bu açıdan İbn Haldun'a göre iktisadi yapının, iktisadi ilişkilerin ve iktisadi zihniyetin bu değerlere ve düzenlemelere göre yapılması gerekir. Ona göre iktisadi yapıyı yani üretim ve tüketimi, ahlaki ve dinî esaslara uygun olarak, "itidal", "kasd", "meşruluk" ve tabilik" ölçüleri içerisinde, israfa sapmadan yönlendirmek

gerekir. Ona göre, insan ihtiyaçları tabii ve suni olmak üzere ikiye ayrılmakta ve bunlar da mutedil ve tabii bir sınırdaki tutulmalı ve ekonomi de buna göre şekillenmelidir (İbn Haldun, 1989: 518).

İktisadi yapının kültürel ve dinî temelleri demek bir anlamda değerler ile davranışlar arasındaki ilişkidir. Bu bağlamda bazı sosyolojik alan araştırmaları da bu ilişkinin varlığını ortaya koymaktadır. Değerler ile davranışlar arasındaki ilişkinin varlığı, büyük oranda kabul görmüş hatta bizzat kişisel deneyimlerle de gözlemlenebilecek bir olgudur. Bu bağlamda İslam ülkelerinde akademik etkinliklerde bulunan akademisyenler de benzer tarzda gözlemlerini bilim dünyasına sunmuşlardır. Bu gruba göre “değerler ile davranışlar arasında zor da olsa ilişki vardır. Bu nedenle İslâm’ın değerler düzeni üzerindeki etkisi reddedilemez. Her Müslüman İslâm’ın kurallarıyla yaşasaydı ortada oldukça az problem olurdu. Müslüman ülkelerin tarihi, İslâmi kuralların yakından izlendiği zamanlarda, Müslümanların hayatın birçok alanlarında dünyayı yönettiği gerçeğine şahitlik eder. Tarih ayrıca Müslümanların İslâmi kurallara olan zayıf bağlılıklarından dolayı geriledikleri zamanları da gösterir. Bu nedenle suçlamalar daha çok İslâm’ın kendisine değil Müslümanlara ve uygulamalarına olmalıdır.” (Özcan, 1995: 1-12).

İbn Haldun ve Marx her ikisi de iktisadi yapının diğer değerlerle özellikle dinî ve ahlaki değerlerle ilişkili en azından onlarla etkileşim içerisinde bulunduğunu kabul etmektedir. Öyleyse bir iktisadi yapının dayandığı düşünsel ve felsefi temelin olmadığını iddia etmek imkânsızdır. Bu anlamda İslam, dinî değerleriyle asırlardır barışık ve iç içe yaşayan bir toplum olarak iktisadi yapımızın kültürel ve dinî temellerinin farkına vararak bu bağları daha güçlü, günümüze uygun ve sürdürülebilir bir hâle getirmek iktisadi yapımızı ve iktisadi grupları daha insani yapacaktır.

### ***İktisat ve Zihniyet Açısından Ücret Tartışmalarına İslamiyet’in Bakışı***

Bu kısımda İslam ekonomi düşüncesinde çalışma hayatı, emek ve ücretle ilgili ana temalar ele alınmaktadır. Değinilen konular İslamiyet’in temel kaynaklarından hareketle incelenmiştir. İlk olarak İslam ekonomisinin temel esasları ele alınmakta, daha sonra iş ve işçi kavramları irdelenmekte ve nihayet ücretlerin belirlenmesine ilişkin İslamiyet’in yaklaşımı analiz edilmektedir. İnsani ücret tartışılırken toplumun hangi değerleri referans aldığı son derece önemlidir. Dolayısıyla yeni bir yaklaşım olarak insani ücret belirlenirken dinî ve ahlaki unsurların göz ardı edilmesi, tespit edilen bu ücretin toplumsal bakımdan meşruiyet zemininden mahrum kalması sonucunu doğuracaktır. Bu bağlamda konunun dinî ve ahlaki

ki temelleri ile ilişkili boyutunun tartışılması kritik bir role sahiptir.

Ücret, çalışma, işçi işveren ilişkileri gibi İslam iktisadını ilgilendiren konular İslamın genel esaslarına aykırı olmamak durumunda olduğundan çalışmada, öncelikle İslam iktisadının esasları ve ardından İslam'da ücret ve tespiti konusu incelenmektedir.

### ***İslam İktisadının Esasları***

İslam'a göre herhangi bir meselenin konumunu ortaya koymak hususunda referansımız "Kur'an" ve "sünnet"tir. İktisadi bağımsızlık siyasi bağımsızlığın en önemli unsurudur. Ticaret maksadıyla Filistin, Yemen ve Bahreyn-Uman bölgelerini dolaşmış saygıdeğer, güvenilir, tecrübeli bir tacir ve Mekke müşriklerinin, Beni Kinane yurdunda imzaladıkları anlaşma neticesinde ittifakla uyguladıkları şiddetli bir ekonomik ambargoya maruz kalarak büyük sıkıntılara düşmüş bir insan olan Hz. Peygamber iktisadi bağımsızlığın önemini muhakkak ki çok iyi biliyordu (Kallek, 1992: 30). Medine'ye hicretten sonra Hz. Peygamber, hem kendisinin hem de Müslümanların siyasi hâkimiyetlerini tesis için kimi bilim adamlarınca tarihin ilk yazılı anayasası olarak isimlendirilen "Medine Vesikası"nı düzenlemiş hemen ardından Müslümanların hâkimiyeti altında olan bir piyasa oluşturmak için de "Medine Pazarı"nı kurmuştur. Kur'an ve sünnet, ekonomiye yön verebilecek çerçeve ve külli kaideler vazetmiştir (Mevdudi, 1984: 82-83).

Doğal olarak her sistemin diğer sistemlerle benzeştiği ve ayrıştığı noktalar olacaktır. Böyle bir benzerlikten yola çıkarak bunlardan herhangi birinin bir diğerinin kopyası olduğunu iddia etmek mümkün değildir. Burada hem İslam ekonomisinin temel unsurlarını, dolayısıyla diğer ekonomik sistemlerden ayrıştığı noktaları başlıklar hâlinde vermek faydalı olabilir.

#### ***1. Din ve Ekonominin Ayrılmazlığı***

İslam ekonomisi denildiğinde diğer ekonomik sistemlerde olduğu gibi dinden, inançtan bağımsız, sadece bu dünyaya mutluluk ve refah vaadeden ve en yüksek kâr oranını gaye edinmiş bir ekonomik sistem olmadığını belirtmemiz gerekir.

Aslında diğer ekonomilerin dinden uzaklaşması sadece ekonomide değil yönetim biçiminde, sosyal hayatta da ortaya çıkar. Bu uzaklaşmanın temellerinde Orta Çağ Hristiyan kilisesinin halk üzerindeki ezici hâkimiyeti ve bu hâkimiyeti kaybetmemek için her türlü yeniliğe karşı çıkması, kendi dışında hiçbir hâkim güç tanımaması yatmaktadır. Bunun



sonucu olarak toplum bir sosyal patlamanın eşiğine gelmiştir. İşte böyle bir toplum geri kalmışlığın, zulmün ve baskının sebebinin din olduğu kanaatine ulaşmış ve âdeta dini, hayatlarının hiçbir alanına sokmamaya karar vermişlerdir. Böylece dünyevi ve uhrevi ayrımı ortaya çıkmıştır (Assal ve Fethi, 1980: 12).

İslam bir bütündür. Müslüman bir iktisatçı yaptığı iktisadi faaliyetlerde, haram-helal ölçüsüne azami dikkat gösterecektir. Örneğin kârlı bir yatırım olsa bile domuz ticaretini teşvik etmeyecektir. Çünkü inancı ona bunun için izin vermemektedir. İşte bir bütün dediğimiz İslam, “İslam ekonomisi” için bir kural vazetmiştir. Bir diğer örnek, eğer yapacağı iktisadi faaliyet hakkında herhangi bir yasaklama yok, fakat caiz olduğuna dair de bir hüküm yoksa bu durumda kâmil olan İslam’ın koymuş olduğu “eşyada aslanan ibahadır” kaidesi gereği hareket eder. Bunun dışında mübah olduğunu gösteren bir delile gerek yoktur.

Kur’an-ı Kerim’de, dünya nimetlerinden en iyi şekilde faydalanabilmemiz, iyi bir iktisadi hayata sahip olabilmemiz için, bizden önceki ümmetlere emredildiği gibi bize de tabi olduğumuz kitabı tatbik etmemiz istenmektedir. Ayeti kerimede şöyle buyurulmaktadır; “Eğer onlar Tevrat’ı, İncil’i ve Rablerinden onlara indirileni (Kur’an) doğru dürüst uygulasalardı, şüphesiz hem üstlerinden hem ayaklarının altlarından yerlerdi (yeraltı ve yerüstü zenginliklerinden istifade ederek refah içinde yaşarlardı). Onlardan aşırılığa kaçmayan (iktisatlı-mutedil) bir zümre vardır; fakat onların çoğunun yaptıkları ne kötüdür.” (Maide, V/66; Esed, 2002; Feyizli, 2007).

Ayrıca Müslüman bir insan yaptığı her türlü faaliyette Allah rızasını gözettiği müddetçe ibadet sevabı alacağı inancı içerisinde. Dolayısıyla İslam’da iktisadi faaliyetler bu anlamda birer ibadettir (Kozak, 1999: 85). Hz. Ömer (r.a) Hz. Peygamber’in (s.a.v) şöyle dediğini rivayet eder: “Ameller niyetlere göredir. Herkesin niyet ettiği ne ise eline geçecek olan ancak odur. Her kimin hicreti Allah ve Rasulune müteveccih ise hicreti Allah ve Rasulune müntehidir. Her kimin hicreti dünyalık için veya nikâhlayacağı bir kadın için ise onun hicreti hicret ettiği şeye müntehidir.” (Buhari, Vahyin Başlangıcı, 1, Ebu Davut, Talak, 11; Nesai, Taharet, 59; İbn Mace, Zühd, 26; Ahmet b. Hanbel, I, 25).

Ayrıca Sad b. Ebî Vakkas, Hz. Peygamber (s.a.v) Efendimiz’den şöyle rivayet etmiştir: “Allah rızasını gözeterek infak ettiğin her nafaka (sadaka) hatta hanımının ağzına koyduğun lokma için dahi mükaflatlandırılacaksın.” (Buhari İman, 41; Müslim, Vasiyet, 5; Muvatta, Vasiyet, 4; Darimi, Vasayetler, 7; Ahmet b. Hanbel, I, 79). Bu konuyla ilgili bir başka hadisi şerifte şöyle buyurulmaktadır: “Sahabeden bazıları, işine koşan güçlü bir genç görürler ve keşke bu Allah yolunda olsaydı.” derler. Bunun üzerine Allah Rasûlü (s.a.v.) şöyle der: “Böyle söylemeyiniz, eğer bu genç, küçük çocuğu için işe gidiyorsa, o Allah yolundadır, eğer yaşlı

ana ve babası için işe gidiyorsa, o Allah yolundadır, kendisi için işe gidiyorsa yine Allah yolundadır, yok eğer riya ve büyükleme için gidiyorsa, o şeytan yolundadır.” (Taberani, 1415/1994: 7/56).

Bütün bunlardan şöyle bir sonuca gitmek mümkündür, İslam dini insanın dünyevi ve ekonomik faaliyetlerini engelleyip veya dünyaya sırt çevirip sadece ahirete yöneltme gibi bir eğilim içinde değildir. Aksine insan tabiatını çok iyi tahlil ederek, insanın bu tür dünyevi faaliyetlerine de ibadet sevabı vadederek insanı çalışmaya teşvik etmiştir. İnsanın bu dünya içinde gerektiği kadar çalışmasının önemini Cenabı Allah “Allah’ın sana verdiği ahiret yurdunu gözet; dünyadan da nasibini unutma. Allah’ın sana ihsan ettiği gibi sen de iyilik et. Yeryüzünde bozgunculuğu arzulama. Şüphesiz ki Allah bozguncuları sevmez.” (Kasas, 18/77) ayetiyle belirtmiştir.

İslam iktisadının esas gayesi, insanın Allah’ın rızasını kazanabileceği bir dünya inşa ve imar etmektir. İslam iktisadı diğer iktisat sistemlerinin yaptığı gibi bu dünyanın imarını amaç değil, daha yüce bir amaç için araç edinmiştir. Çünkü bu dünya gerçek ve sonsuz ahiret yurdu için sadece bir basamaktır. Bundan dolayı, maddi refahın hedef olması ile, daha yüce, şerefli ve sonsuz bir hayat için bir araç olması arasında çok büyük fark vardır. İslam bu otokontrol mekanizmasına, iktisadi faaliyetleri dinî hayatın bir parçası olarak görmesi, iktisadi faaliyetleri din çerçevesi dışında telakki etmemesi neticesinde ulaşmıştır. Bugünkü sosyalist ve kapitalist iktisat sistemlerinin, dinle herhangi bir irtibatları yoktur, hatta onlar dinin iktisat üzerinde herhangi bir etkisinin varlığını dahi kabul etmek istemezler. Çünkü onlara göre din ilahîdir, dünya ile alakası olamaz, iktisat ise dünyevi bir fenomendir, dolayısıyla ilahî olanla bir bağı bulunamaz.

İslam iktisadının mevcut olduğu, insanların Müslüman olduğu bir yerde, ölçüde, tartıda hile olmaz, insanlar birbirlerini aldatmazlar, çünkü mevcut cezai müeyyidelerin ötesinde, Müslüman satıcı veya müşteri Cenabı Allah’ın “İnsanlardan alırken ölçüp tarttıklarında tam, onlara vermek için ölçüp tarttıklarında ise noksan yapan hilekarlara yazıklar olsun.” (Mutaffifin, 82/1-3) ayeti kerimesini; öte yandan Hz. Peygamber’in (s.a.v), “Bir kimse sattığı kusurlu malın kusurunu gizlerse, Allah’ın azabı ve meleklerin lâneti o kimsenin üzerine yağmaya devam eder.” (İbn Mace, Ticaret, 45) buyurduğunu bilmektedir. İslamı kendisi için düstur edinmiş Müslüman iktisatçı “Nerede olursanız olun O sizinle beraberdir.” (Hadid, 57/4) ayetini her zaman kendisine şiar edinecektir.

## 2. Karma Mülkiyet İlkesi

İslam ekonomisi herhangi bir mülkiyet sistemini esas almamıştır. Ne kapitalist ekonomilerde olduğu gibi ferdi mülkiyeti esas alarak ferde sınırsız bir özgürlük tanımış ne de sosyalist ekonomilerde olduğu gibi ferdi mülkiyeti inkar ederek yalnızca kamu mülkiyetini esas almıştır (es-Sadr, 1993: 287). Bu iki tür mülkiyetten birini kabul ederek, diğerini inkâr etmek mümkün değildir. Bugün, dünyada kapitalist ekonominin uygulandığı ülkelerde dahi kamu mülkiyetine çokça rastlamaktayız, bunun karşısında sosyalist ekonominin uygulandığı bir ülke olan Çin'de de artık ferdi mülkiyetin tanınma yoluna gidildiğini görmekteyiz.

İslam ekonomisinde fert Allah'ın yasakladıklarının haricinde mülkiyet edinmesinde bir sınırağı yoktur. Öte yandan İslam iktisadı gerektiğinde kamu mülkiyetini de tanımıştır. Örneğin Hz. Peygamber (s.a.v), Hayber Yahudilerinin topraklarına sahip olduğunda, bunları ganimet olarak dağıtmak yerine, ürünün yarısını devlete ödemeleri şartıyla arazilerin ekimini Yahudilere bırakmıştır. Hz. Ömer döneminde de bazı mallar kamulaştırılmıştır.

İslam'da aslolan, mülkiyetin gerçek manada Allah'a aidiyetidir. Nitekim birçok ayeti kerime de bu husus belirtilmiştir. Örneğin; "Yerde ve gökte ne varsa hepsi O'nundur." (Bakara, 2/255). Bu mülkiyet mutlak ve umumi bir mülkiyettir. Allah bütün kaynakları insan tasarrufu altına koymuştur. İnsan halife özelliği ile birlikte bu kaynakların asıl sahibi değil, bir emanetçisidir (Capra, 1996: 264). Allahü zülcelâl insanı yeryüzünün halifesi olduğunu "Yeryüzünde sizi halifeler kılan O'dur. Her kim inkâr ederse, onun küfrü kendi aleyhinedir." (Fatır, 35/96) ayetiyle bildirmiştir. Bizler beşeriyet olarak, yeryüzünde Allah'ın halifeleriyiz. Allah da bizden çalışmamızı ve yeryüzünü imar etmemizi istemektedir. Herkes çalıştığı ve kazandığı nispette mülkiyet hakkına sahiptir. Hatta İslam ferdi mülkiyet hakkına katıyetle hükmetmiş ve bu hakkı her türlü tecavüzdten korumak için gerekli tedbirleri almıştır. Hz. Peygamber (s.a.v) bu konu ile ilgili olarak "Müslümanın Müslümana kanı, malı, ırzı haramdır." (İbn Mace, Fiten, 2; Ahmed b. Hanbel, II, 277) buyurmuştur.

## 3. Sosyal Adalet İlkesi

İslam ve bu bütünün bir parçası olan İslam ekonomisi sosyal adalet ilkesini, kendisinin tatbik edildiği her toprak parçasında hayata geçirmiş, fertler arasındaki gelir dağılımı dengesini gözetmiş, servetin belli ellerde odaklanıp diğer insanların âdeta bunların kölesi hâline gelmesini engellemiş (Haşr, 59/7), devlet olarak halkına belli bir yaşam düzeyi ve iş garantisi vermiştir (Monzer, 2008: 130-31). İslam ekonomisinin tatbik edildiği bir toplumda, şartlara göre devlet, işsizlere iş bulma, kimsesizlere de geçim garantisi verir. Bu konu

ile ilgili bir ayeti kerimede şöyle buyurulmaktadır; “Allah’ın o kent halkından, elçisine verdiği ganimetler, Allah’a, elçiye, (ona) akraba olanlara, yetimlere, yoksullara, (yolda kalan) yolcuya aittir. Böylece o mallar, içinizden yalnız zenginler arasında dolaşan bir zenginlik olmasın.” (Haşr, 59/7).

Ayrıca İslam ekonomisinde bir sosyal dayanışma söz konusudur. Bu dayanışmayı tanımlayan belirleyen yine ayetler, hadisler ve bu ikisinin ışığında ulaşılmış sonuçlardır. Örneğin “Komşusu açken tok yatan bizden değildir.” (Suyuti, II, 389, hadis no: 7583) hadisi sosyal yardımlaşma konusunda önemli bir prensibi ortaya koymaktadır. Yine Kur’an’da fakirleri, miskinleri gözetmeyle doyurma ile ilgili birçok ayet bulunmaktadır (Maide, V/89; Hacc, 28, 36; İnsân, 76/8; Beled, 90/14). İslam’da sosyal adalet ilkesinin temel kaynağı zekât müessesesidir. Bu müessese sayesinde hiçbir fakir zengine hased etmeyecektir, çünkü o zengin, fakir ve fukaranın hakkı olan zekâtı verecektir.

Bugün mevcut beşerî sistemler, artık hukuk devletinden bir adım ilerisi olan sosyal devlete geçmeye çalışmaktadır. Günümüz sosyal devlet anlayışında; devlet halkının menfaatini sağlamak amacıyla, sosyal dengeyi kurmak ve adaletsizliği önlemek için daha müdahil bir devlet yapısı öngörmektedir. İslam’ın yüzyıllar öncesinden sahip olduğu bu ilkeye günümüz beşerî nizamları yeni ulaşmaya çalışmaktadır. Son olarak sosyal dayanışma ile ilgili çok önemli bir örneği de Hz. Peygamber’in (s.a.v) Medine’ye hicret ettiğinde gerçekleş-tirdiği kardeşlik akdinde görülmektedir. Allah Rasulü’nün (s.a.v) Medine’ye gittiğinde ilk yaptığı iş her muhaciri bir ensarla kardeş yapmak olmuştur. Bunun gereği olarak ensar neyi var neyi yoksa artık kendisine kardeş olan muhacirle paylaşmıştır.

Buraya kadar İslam ve iktisat ilişkisi tartışma konusu edilmiş ve İslam iktisadının temel esasları belirlenmeye çalışılmıştır. Aşağıdaki kısımda bu çerçevede dâhilinde ve doğrultusunda İslam’da ücret, işçi, işveren ve ücretin belirlenmesindeki esaslar tespit edilmeye çalışılacaktır.

### ***İslam İktisadında İş ve İşçi***

Türkiye’de çalışma ve ücrete ilişkin öncü çalışmayı, Türk çalışma ve sosyal hayatının önemli kişiliklerinden ve bilim insanlarından birisi olan Sebahattin Zaim yapmıştır. Kendisiyle 2007 yılında yapılan bir söyleşide de şunları söylemiştir: “benim saham iktisat fakültesi içinde o zamanki sosyal siyaset bugünkü çalışma ekonomisiydi. Sosyal siyaset tarihçesi daha çok okutulur iktisadi öz çalışması şeklinde ele alınmazdı. Amerika’da doçentlik tezimi bu sahada hazırladım. Ve Türkiye’de de bu sahada ücretler konusunda uzmanlaştım.

Türkiye’de ilk ücret araştırmasını da bendeniz yaptım. İstanbul’da seksen fabrikayı gezdim. ‘İstanbul Mensuacat Sanayinin Bünyesi ve Ücretler’ kitabımı Üniversite Yayınevi bastı. Kitabın kapağında Kur’anı kerimden Arapça harflerle bir ayet ve bir hadis vardı; ‘insan elinin emeğinden daha lezzetli bir şey yememiştir.’” (Köksal, 2009: 32). Elbette hocadan sonra birçok akademisyen ücretler konusunda çalışmalar yapmıştır. Bu çalışmada da bizler, hocaların kitabının kapağında bizlere hatırlattığı “İnsan elinin emeğinden daha lezzetli bir şey yememiştir.” hadisi mucibince ücret kavramına insani bir yaklaşım oluşturma çabasındayız. Tarafımızdan gerçekleştirilmeye çalışılan husus, ücretin oluşumundaki teknik ayrıntı ve detayların belirlenmesinden ziyade insani gerçek gayesinden uzaklaştırmayan, insani iktisadi anlamda yabancılaştırmayan yani insanileştiren bir ücret belirlenmesinin temel paradigmasının nasıl belirlenebileceği üzerinde durmaktır. Dolayısıyla “insani ücret” nasıl belirlenebilir sorusu temel sorumuzdur.

İş, işçi ve ücret iktisat açısından önemli kavramlardır. İslam açısından da önemlidir. Burada İbn Haldun’un bir anlamda iktisadi yabancılaşma olarak anlayabileceğimiz yaklaşımı bizim için önemli bir yol gösterici olacaktır. İnsanın hayata yabancılaşması aslında bir anlamda yaratılış gayesini unutarak yaptığı iş ve yaşamı ile amaç arasında bir bağ kuramaması ve neredeyse araçların amaç hâline gelmesi ve üretim ve tüketimde sorumluluktan uzaklaşmasını doğurmaktadır.

Çağımızda kitleleri doğal olarak çalışanları yabancılaşmaktan kurtarabilmek için insanın tüm faaliyetlerini (çalışma da dâhil) anlamlı ve değerli kılacak bütünsel bir hayat felsefesine ihtiyaç duyulmakta, bu yolla insanla faaliyetleri arasındaki kopukluğun önlenebileceği ve bir bütünleşmenin sağlanabileceği düşünülmektedir (Kozak, 1999: 108). İslami dünya görüşünde, İslam’ın bir bütün oluşundan hareketle insanın tüm faaliyet alanlarını kucakladığı ve böylece ihtiyaç duyulan bütünsel yaklaşımın var olduğu görülecektir. Bu yaklaşım içinde üretim, tüketim, iş, işçi, ücret kavramları tek başına birer amaç değil tam tersine araçlardır. Marx’ın çizdiği dünya görüşünden farklı olarak İslami dünya görüşünde insan emeği ile değil ibadeti (ibadete dönüşen emeği) ile yücelir ve insan olur (Kozak, 1999: 108). Yukarıda belirtildiği üzere, Marx’a göre altyapı kurumu olan iktisat üst yapı kurumu olan ahlak ve dini belirlerken, İslam’da ise tersine din bir alt yapı kurumudur ve tüm diğer kurumlar buna göre şekillenen üst yapılardır. Ücretin belirlenmesi de bu yapının bir sonucu olmakta, ücretlerin belirlenmesi konusunda bu sorumluluk temelinde neredeyse işçi işvereninin işveren de işçinin haklarını kendisinden daha çok savunan bir yaklaşıma sahip olacaktır. Hz. Ebu Bekir halife olduğunda halife olmadan önce yaptığı gibi çarşıya geçimini sağlamak için çalışmaya gider. Bunu gören Hz. Ömer onu artık geçimine yetecek miktarını devlet hazinesinden maaş olarak alması gerektiğine neredeyse zorla ikna eder. Bu örnekte

bir anlamda Hz. Ebu Bekir devletin bir çalışanı (reisi) olarak devleti/işvereni düşünmüş ondan maaş dahi almamayı düşünmüştür. Bir anlamda işveren (halk-seçici heyet) konumunda olan Hz. Ömer, devletten çok işçisini düşünmüştür. İşte İslam'ın insan olma temelinde sorumluluk bilinciyle hareket edilmesi halinde araç ve amaç karmaşasına düşülmeden tarafların (işçi-işveren) birbirlerini kendilerinden daha çok düşündüğü bir yaklaşımla insani ücret belirlenmelidir.

Belirlenen ücret yaşam düzeyini değil yaşamın niteliğini ilgilendiren bir husus hâlini almalıdır. Yani aldığımız ücretin bize daha çok refah, lüks ve ihtiyaç sağlaması değil bizim daha iyi bir kul olmamızı ve bizi yabancılaşmadan koruması önemlidir. Böylece ücret belirlenmesinde bu sorumluluk temelli yaklaşım hem tarafları hem de dönemselsel ve mekânsal özellikleri dikkate almamızı sağlayacak bir içeriği bize sunar.

İslam hukukunda ücret karşılığı çalıştırılan işçilere ücret kelimesinden gelen "ecir" denilmektedir. Yine Kur'an'da emek kavramının karşılığı olarak, "mesai" kavramının türediği, "sa'y" kelimesi kullanılmıştır. "Kesb" ve "iktisab" kelimeleri de Kur'an'da kazanç kelimesine karşılık kullanılmıştır. Kur'an'da sözü edilen bu kavramlar, işverenin çalışması, işçinin kendi namına veya başkası namına çalışması gibi tüm emek ve çalışmaları ifade etmektedir (Yeniçeri, 1980: 116).

### 1. Kur'an'da Ücret Kavramı

Kur'an'da ücret (e-c-r) ve bu kelimeden türeyen kelimeler toplam 108 defa geçmektedir. 13 kez dünyevi ücret veya bir iş emek karşılığı bir ödeme anlamında kullanılırken diğer geçtiği yerlerde daha ziyade ahirette verilen bir karşılık anlamında kullanılmıştır (Abdülbaki, 1368: 14-16).

Örneğin bir emek karşılığında ödenen ücret anlamında Kasas suresinin 25-28. ayetlerinde geçmektedir: Hz. Musa Mısır'dan çıkmak zorunda kalarak ayrıldığında Kur'anın ifadesiyle "Ve Medyen'e doğru yola çıkarken (kendi kendine): 'Umarım Rabbim beni (böylece) doğru yola yöneltir!' dedi." (Kasas, 28/23). Hemen ardından Hz. Musa Medyen'in su kuyularına ulaşır ve hayvanlarını sulamak için geride bekleyen iki kadın görür ve onlara neden beklediklerini sorar onlarda "Bu çobanlar işlerini bitirip uzaklaşmadıkça biz hayvanlarımızı sulayamıyoruz. Çünkü biz (kadınız) ve babamız pek yaşlı diye cevap verdiler." (Kasas 28/23). Hz. Musa bu kadınlara yardım eder ve hayvanlarını sular. İşte bundan Hz. Musa ile kadınlar ve kadınların babası arasında diyalog içinde bir iş sözleşmesi, işçi ve ücret kavramlarını bir arada görebilmekteyiz. Şimdi doğrudan doğruya Kasas suresi 25-28. ayetlerden görebili-

riz: “Az sonra o iki (kız)dan biri, utana sıkıla çıkageldi ve ‘(Hayvanlarımızı) sulamana karşılık ücret ödemek için babam seni çağırıyor’ dedi. (Musa) onun yanına varınca, başından geçenleri ona anlattı. Beriki ‘korkma!’ dedi. ‘Artık o zalim halkın elinden kurtulmuş oluyorsun!’ O iki (kız)dan biri: ‘Babacığım,’ dedi, ‘Onu ücretli olarak yanında tut; çünkü ücretli olarak yanında tutabileceğin en güçlü ve en güvenilir kişi bu olacak!’. (Bir süre sonra kızların babası, Musa’ya) ‘Bak’ dedi, ‘seni sekiz yıl yanımda çalışmana karşılık bu iki kızımdan biriyle evlendirmek istiyorum; bu süreyi on yıla tamamlarsan artık bu senin bilebileceğin bir iş; sana fazladan yük yüklemek istemem; (tersine), eğer Allah dilerse, beni hep dürüst davranan birisi olarak bulacaksınız. (Musa) ‘Bu seninle benim aramızda kalsın’ dedi, artık hangi süreyi doldurursam doldurayım bana karşı bir husumet olmasın. Bu söylediklerimize Allah da şahit olsun!” (Kasas, 28/25-28). Görüldüğü üzere ayette Hz. Musa’yı kızların babası, üzerine anlaştıkları bir ücret karşılığında (8 veya 10 yıl) işçiye bırakılmış seçimlik bir süre işçi olarak hizmet vermesi için tutuyor. Burada Hz. Musa işçi, kızların babası işveren olarak karşımıza çıkmaktadır. Ücretin de içinde bulunulan dönem ve çağa göre de çeşitlilik arz edebileceği anlaşılmaktadır. Muhtemelen burada Hz. Musa döneminde evlilik sözleşmesinde erkeğin kıza vereceği mehir veya o günün şartlarında her ne ise bu bedel Hz. Musa’nın ücreti olmaktadır. Dolayısıyla Hz. Musa mehir yerine bu işi yapacak, kızın babası için çalışacaktır.

Ne ilginçtir ki yine ücret kavramı Hz. Musa ile Hızır olarak tefsir olunan “katımızdan rahmet verdiğimiz ve ilim öğrettiğimiz kişi” ile olan arkadaşlığı esnasında karşılaşılan olayda geçmektedir. Bu olay Hz. Musa’nın bilge kişi olan arkadaşlığı esnasında geçen ve bilge kişinin arkadaşlığın sonu olarak belirttiği üçüncü olaydır. Kur’anda şöyle geçer: “Ve bunun üzerine yeniden yola koyuldular, derken, bir kasaba halkıyla karşılaştılar, onlardan yiyecek bir şeyler istediler; ama ahali onlara konukseverce davranmaya hiç yanaşmadı. Ve bu (kasabada) yıkılmakta olan bir duvar gördüler; (bilge kişi) onu hemen onarıverdi; (Musa bunu görünce) ‘Eğer dileseydin (hiç değilse, yaptığın) bu iş için bir ücret alabilirdin’ dedi.” (Kehf, 18/77). Burada da gördüğümüz üzere Kur’an Hz. Musa’nın ağızından duvar onarmak işine karşılık bir bedel alınabileceğini ücret kelimesi ile belirtmektedir. Yine, sihirbazlar eğer Musa’ya üstün gelirlerse Firavun’dan bir ücret (ödül) talep ederler. Şöyle ki: “Ve sihirbazlar Firavuna gelip; ‘Eğer üstün gelen biz olursak’ dediler ‘o zaman büyük bir ödül (ecran) hak etmiş oluruz’ dediler.” (A’raf, 7/113).

Ayrıca, Nisa suresi 4/24-25, Maide, 5/5, Ahzab, 33/50, Mümtehine, 6/10, Talak, 65/6 ayetlerinde ise ücret kelimesi mehir yani evlilik sözleşmesinde kadına verilen bedel için de kullanılmıştır.

Ücret kelimesinin Kur'an'da dünyevi karşılık anlamının dışında hatta ağırlıklı biçimde yaklaşık olarak 100'e yakın ayette, uhrevi manada karşılık anlamında kullanılmıştır. Örneğin: "Buna karşılık sizden bir ücret istemiyorum. Benim mükafatım alemlerin Rabbindan başkasına ait değildir." (Şuara, 26/109). Yunus, 10/72, Hud, 11/29, 51, Sebe', 24/47) ve benzeri pek çok ayette ahirette verilecek mükâfat (ücret) anlamında kullanıldığını görüyoruz.

## 2. Sünnette Ücret Kavramı

Hadislerde ücret kavramını pek çok yerde görmekteyiz. Hatta en önemli hadis külliyyatı olan Buhari'nin Sahih'inde müşriklerle iş sözleşmesi yapılabileceği ve dolayısıyla ücret takdir edilmesinin gerekliliğine dair bir bölüm bulunmaktadır (Buhari, İcâre, 3):

.....Peygamber'in zevcesi Âişe (ra) şöyle dedi:... Ve Rasûlullah ile Ebû Bekir, Dil Oğulları'ndan maharetli bir kılavuz kişiyi ücretle tuttular. O kişi Kureyş kâfirlerinin dini üzere idi. Kendi binek develerini ona teslim ettiler ve onunla üç gece sonra sabah vaktinde Sevr mağarasında develeriyle birlikte buluşma anlaşması yaptılar (Buhari, İcâre, 4). Yine, Hz. Peygamber hacamat (kan vermiş) yaptırdığında bunun ücretini ödemiştir. İbni Abbâs şöyle demiş: «Peygamber (s.a.v)'den Benî Beyaza kabilesinin (âzâdli) bir kölesi kan aldı. Peygamber (s.a.v) onun ücretini verdi. Efendisi ile de konuştu. Bunun üzerine efendisi onun vergisini hafifletti. Eğer (haccâm ücreti) haram olsaydı Peygamber (s.a.v) ona ücret vermezdi.» (Müslim, Müsakat, 66).

Örneğin Hz. Ömer ücret vermenin yaşını 15 olarak belirlerken bunu Hz. Peygamberin uygulamasına dayandırır. Buna göre Hazreti peygamber (s.a.v) Uhud Harbi'nde ondört yaşında olanların harbe katılmasına izin vermezken, 15 ve üzerinde olanlara ise izin vermiştir (Müslim, İmare, 91).

Yine Hz. Ömer'den gelen bir rivayetten bir işte çalıştırıldığında o kişiye ücretinin verilmesinin ve işçinin de ücretini almasının gerekliliğini anlıyoruz. Hatta işçi ücrete ihtiyacı olmadığını düşünse bile onu alıp kullanması ve tasadduk etmesi tavsiye olunmuştur. Yine Hazreti Ömer ile Abdullah b. Sa'dî (r.a) arasında geçen diyalog konu bakımından önemlidir. "Bana haber verildiğine göre, sen diğer insanlar gibi bazı işlerde çalıştırılıyorsun ve bir ücret verildiğinde de onu reddediyormuşsun?" Ben de: "Evet" dedim. Bunun üzerine Ömer şöyle buyurdu: "Bu verileni niçin almıyorsun?" Ben de: "Atlarım ve kölelerim var, zenginlik ve bolluk içindeyim, bu yüzden o ücretin Müslümanlara sadaka olmasını istiyorum" dedim. Bu sefer Ömer: "Böyle yapma! Ben de aynen senin yaptığın gibi yapmıştım da Rasûlullah



(s.a.v) bana ücret vermişti. Ben de, benden daha fakir olan birine veriniz dedim. Bunun üzerine Rasûlullah (s.a.v) şöyle buyurmuştu: “Al o senin malın olsun veya onu sadaka olarak verebilirsin. Sen istemeksizin, aç gözlülük yapmaksızın sana bir şey verilirse onu al fakat verilmeyende gözün kalmasın.” (Nesai, Zekât, 94).

Hz. Peygamber işçinin ücretinin tam verilmesini çok önemsemiş bunu yapmayana hasım olacağını ifade etmiştir. Ebû Hureyre'den rivayet edildiğine göre, Allah'ın Resulü şöyle buyurdu: “Üç (sınıf insan) vardır ki, kıyamet günü ben bunların hasmıyım. Ve ben kimin hasmı olduysam kıyamet günü ona hasımlık ederim. (Birincisi), benim (adımı anarak) söz verir sonra sözünde durmaz. (İkincisi) hür bir kimseyi (köle diye) satar parasını yer. (Üçüncüsü), bir işçi tutup çalıştırır da ücretini tam vermez.” (İbn Mâce, Rûhûn, 4).

### 3. İşçinin Yapacağı İşin ve Ücretinin Belli Edilmesi ve Ödenme Süresi

İşçi yapacağı işi belirlenen süre içerisinde ifa eder ve bu dönemde kendini işverene teslim eder veya belirlenen işi yaparsa ücrete hak kazanır (Yeniçeri, 1980: 118). İşçi hangi işi, hangi sürede ve hangi ücret karşılığı yapacağını bilmelidir. Resulüallah'ın bu konudaki hadisi; “Kim bir işçi tutarsa hemen ona ücretini bildirsin.” (Ahmed b. Hanbel, II/59; Nesai, Eyman, 44) şeklindedir. Bu hadis işverene ücret bildirmeden işçiyi çalıştırmayı yasaklamaktadır.

İşçinin ücretinin önceden belirlenmesinin gerekliliğini şu rivayetler de teyit eder. Hasan'ı Basri (r.a)'den rivâyete göre, “ücret bildirilmeden işçi çalıştırılmasını hoş görmediğini söyledi.” (Nesai, Müzarea, 44). Bir başka rivayette şöyle geçer: Ebu Süleyman (r.a)'dan rivayete göre, kendisine yemeği de dâhil olmak üzere işçi çalıştırmanın hükmünü sordular. O da; “Kendisine ücretini bildirmeden kimse işçi çalıştırmamın” dedi (Nesai, Müzarea, 44). Hanefi İslam hukukçusu Serahsi, ileride doğabilecek anlaşmazlıkları önlemek kastıyla, bunun vacib olduğunu ifade etmektedir. Yine Şafii İslam hukukçusu Şevkani de aynı görüşü paylaşmaktadır. Ücretin önceden belirlenmediği anlaşmazlık durumunda işçi, bilirkşi tarafından belirlenmiş, emsal ücrete hak kazanır (Bilmen, 1985: 209).

İşverenin işçi çalıştırma karşılığında sağlayacağı menfaat yani fayda, ücretin belirlenmesinde en önemli unsurdur. Emeğin ortaya koyduğu günlük/aylık toplam fayda miktarı dikkate alınarak, makul ve adil bir şekilde işçi ve işveren arasında pay edilecektir. Bu paylaşım hiçbir suretle işletmenin/kurumun gelişme ve büyümesini engelleyici boyutlarda olmamalıdır. Fayda ölçüsü, aynı zamanda, az çalışanla çok çalışan, yetenekli ve yeteneksiz arasındaki ücret farkını da karşılayan bir ölçüdür. Aksi hâlde, farklı durumların aynı ücretlendirilmesi adaletsizlik oluşturabilecektir (Esen, 1993: 38).

Emek, serbest piyasa ekonomisinde herhangi bir meta gibi kabul edilir. Malın değeri, miktarına, içeriğine, üretim miktarına, gelir düzeyine ve arz-talebe göre şekillenir. Arz fazlalığı malın değerini düşüren bir etki yaratır. Bu bağlamda iş gücü arzındaki artış da ücretleri düşüren bir durumdur. Adil ücret fikri iki tür adaletin gerçekleşmesine bağlıdır. Birincisi “tevezii adalet”tir. Buna göre çalışmaları ve kabiliyetleri benzer olan işçilerin aynı ücreti almaları gerekir. Bu durum işçilerin ihtiyaçlarını ve ailevi özelliklerini dikkate almaz. İkincisinde ise işçinin sarf ettiği emeğe karşılık ücret alması gerekir. Geçimini temin etme fikri adil ücret fikrinden çok, sosyal ücret fikrine yakındır. İslam’da işçinin sosyal ücreti (sigortası), işveren üzerine değil, devlet üzerinedir. Rasulullah “Bir kimse bizim bir işimize tayin olursa, evi yoksa ev edinsin, hanımı yoksa evlensin, bineği yoksa binek edinsin.” mealindeki hadisler vardır. Yazarlar, işçi tam kapasite ve güçle çalıştığında, işçiye, geçimini temin edecek ücretin verilmesi gerekliliğini ifade etmektedirler (Yeniçeri, 1980: 122).

İslam’da adaletin ötesinde bir kavram olan “ihsan” kavramı vardır. İşverenlerce işçilerin çalışmalarına karşılıklarının verilmesi adalet iken, bundan daha fazlasını vermeleri ise ihsan olarak ifade edilmektedir. Bu durumda ücret emeğin tam karşılığı değildir. İhsan İslam’da övülmüş bir davranış olarak çalışanlara emeklerinin karşılığında fazlasının verilmesi yüceltilmiştir. Bu davranışı, günümüz kapitalist mantık içinde anlamlandırmak mümkün değildir.

Ödeme süresinin belirlenmesi ile ilgili Rasulullah “İşçiye ücretini, alın teri kurumadan ödeyiniz.” buyurmuştur. İşçiye ücreti bekletilmeden ödenmelidir. İşveren işçinin hak ettiği ücreti belirli bir süre elde tutmamalıdır. Ücret ödeme süresi karşılıklı anlaşma ile de belirlenebilir. Bu gibi bir durumda taraflar belirlenen sürelerle sadık kalmalıdır. Ödemelerin zamanında yapılmaması karşılıklı güven bunalımına sebebiyet verebilir (Esen, 1993: 86). Bu durumda “akitlerinize uyun” şeklindeki ayetin emrine karşı gelinmiş, işçinin zararına bir durum meydana gelmesine sebebiyet verilmiş olur.

#### 4. İşçinin Görevleri ve Hakları

İşçinin ücret hakkını tam olarak elde edebilmesi, görevlerini tam olarak ifa etmesine bağlıdır. İşçinin ücrete hak kazanabilmesinin şartları şöyledir (Yeniçeri, 1980: 119): Eğer şart koşulmuşsa işi bizzat kendinin yapması, belirlenen zaman içerisinde fiilen çalışması veya işverene bağlanması, işin gereğinin yerine getirilmesi, (işin öngörülen biçimde yapılması) kendine emanet edilen malları, iş esnasında kullanılan malzeme ve hammaddeleri koruması, ziyan ve israftan kaçınması, kasten zarar vermemesi veya açık veya haddi aşan bir biçimde zarara sebep (İşçi böyle bir durumda zararı ödemekle yükümlüdür.) olmaması gerekmektedir.

Yapılan işin iyi yapılması İslam'ın temel esaslarında yer almaktadır. Rasulullah "Birisini bir iş yaptığı zaman Allah Teala bunun kaliteli (yüksek vasıflı) olmasını ister" ve "Mümin bir iş yaptığı zaman onu mükemmel yapar" hadisleri ile işin iyi yapılmasının ilahî bir emir olduğunu belirtmektedir. İşçi, görevlerin ifası konusunda uyarılmaktadır. İnsanların yaptıkları işlerden sorumlu oldukları "Yapageldiğiniz işlerden elbette sorumlu olacaksınız" ayeti ile bildirilmiştir (Yeniçeri, 1980: 119). İnsani bir yaklaşıma dayalı ücret modelinde, sorumluluk yalnızca işverenin değil, aynı zamanda çalışanın da İslami açıdan önemli bir yükümlülüğü vardır.

İşçinin haklarına gelecek olursak şunları ifade edebiliriz: İş, işçinin yapabilirlik sınırlarını aşmamalıdır. Çalışma ortamı sağlık ve güvenlik şartlarını sağlamalıdır. "Allah hiç kimseye gücünün yetmeyeceğinden başka yük yüklemez... Ey rabbimiz, bizden evvelkilere yüklediğin gibi üstümüze ağır bir yük yükleme. Ey rabbimiz, güç yetiremeyeceğimizi bize taşıtma." (Bakara, 2/286). Rasulullah "Kardeşleriniz sizin hizmetçilerinizdir. Allah onları ellerinizin altına verdi. Dileseydi, sizi onların eli altına sokabilirdi. Kimin kardeşi eli altındadır; o halde ona yediğinden yedirsin, giydiğinden giydirsin. Onlara güçlerini aşan bir iş teklif etmeyin, eğer teklif ederseniz sizde yardım edin." buyurarak işçi hakları konusunda uyarılarda bulunmuştur (Yeniçeri, 1980: 120). İşçi haklarına riayet işçi ve işveren arasında güven ilişkisinin tesis edilmesini sağlar. Ayrıca işçi haklarına riayet sadece manevi değil aynı zamanda somut bir sorumluluktur. Bu yaklaşım, İslamiyet'in taraflara karşılıklı empati yapmalarının önemine vurgu yaptığını, özellikle de işverenin kendi durumunu konumlandırırken bunu göz önünde tutmasını istemektedir. Böylece, toplumsal farklılıkların sınıfsal farklılıklara dönüşmesi tehlikesi bertaraf edilmektedir. İnsani ücret yaklaşımı bu nedenle çatışmacı anlayışın aksine kapsayıcı/bütünleşik bir nitelik sergilemektedir.

### ***İnsani Ücret Bağlamında İslam'da Ücretlerin Belirlenmesi***

Hangi sistem ve düzen uygulanırsa uygulansın işçiler eşit ücret ve maaş almazlar. Kur'an'da rızkın eşit dağıtılması ile ilgili olarak, "Rabbinin rahmetini onlar mı paylaşıyorlar? Dünya hayatında onların maişetlerini bile aralarında biz taksim ettik. Kimini derece derece diğerlerinin üstüne çıkardık ki bir kısmı bir kısmını iş adamı edinsin." (Zuhruf, 43/32) buyrulmuştur. İşverenin tekelleşmesi işçilerin haklarını savunma noktasında zayıf kalmalarına yol açar. Bu ayeti kerime toplumsal farklılık realitesine dikkat çekmekte ve tekipleşmeye ve mutlak eşitlikçi totaliter anlayışa itiraz etmektedir. Bu açıdan düşünüldüğünde insani ücret sektör, bölge ve ailevi farklılıkları yansıtması İslami bakımdan uygun düşmektedir.

İnsani ücret bağlamında İslam'da ücretlerin belirlenmesinde şu temel ilkelerden bahsedilebilecektir:

### 1. Temel İhtiyaçları Temin Edecek Düzeyde Olması

Yukarıda daha önce geçen Rasûlullah'ın "Bizim bir işimizde çalışan kimsenin; hanımı yoksa bir hanımla evlensin. Kimin de evi yoksa kendine ev edinsin. Bineği olmayan da bir binek edinsin ve kimin de bir hizmetçisi yoksa kendine bir hizmetçi tutsun." hadisinde belirtildiği üzere temel ihtiyaçlar belirlenmiş görülmektedir. Dolayısıyla ücretin bu ihtiyaçları belli şartlar dâhilinde karşılayabilir olması gerekmektedir. Ancak burada ihtiyaçların dönemsel özellikleri de gözardı edilmemelidir.

### 2. Beslenme ve Giyim Konusunda İşveren İşçi Eşitliğini Sağlayan Bir Düzeyde Olması

Beslenme ve giyinme ihtiyacının temel ihtiyaç olmasından dolayı bu alanda bireylerin yaşamının çevresel şartlara göre aynı tüketimi yapabilmeleri beklenmektedir. Farklılık bunun ötesinde başlamalıdır. Daha önce belirtildiği gibi Rasûlullah "Kardeşleriniz sizin hizmetçilerinizdir. Allah onları ellerinizin altına verdi. Dileseydi, sizi onların eli altına sokabilirdi. Kimin kardeşi eli altındadır; o halde ona yediğinden yedirsin, giydiğinden giydirsin. Onlara güçlerini aşan bir iş teklif etmeyin, eğer teklif ederseniz siz de yardım edin." buyurmuştur. Hadiste ifade edildiği gibi bu beslenme ve giyinme konusunda herhangi bir farklılık olması bizzat Rasûlullah tarafından yasaklanmıştır. Belki de burada farklılığın olmaması hususunda Hz. Peygamber'in ifadesini birebir mutlak eşitlik olarak almak mümkün olmayabilir. Bu nedenle insanlar kendi gelir düzeylerine göre yeme içme konusunda farklılaşmaları bir noktaya kadar makul karşılanabilir. Fakat bu farklılığın mümkün olduğunca azaltılması neredeyse birbirine yaklaştırılması arzulanmaktadır. Allah Teala; "Allah rızık konusunda kiminizi kiminizden üstün kıldı. O üstün kılınanlar onda hepsi eşit olmak üzere, rızıklarını ellerinin altındakilere verici değillerdir. O halde bunlar Allah'ın nimetini bilerek inkar mı ediyorlar?" (Nahl, 16/71) buyurarak hadiste işaret edilen eşitliğin mutlak bir eşitlik olmadığı görülmektedir.

### 3. Önceden Tespit Edilen Bir Oranın Bölüşürülmesi ile Belirlenmesi

Zekât ayetinde zekâtın faydalananların sekiz kısım olduğunun ifade edilmesi ve zekât toplayanların da bu kısımda olmasından dolayı bazı âlimler, zekâtın 1/8'inin ücret olarak verilmesi gerektiğini ifade ederler. Günümüzde de gelirin/kârın belirli bir oranının ücret olarak ödenmesi uygulanmaktadır. Verimlilik ve motivasyonu artıran bir yöntemdir. Fakat yeterli gelirin sağlanmadığı durumlarda işçilerin ücretlerini alamamaları veya kısmen almaları riski söz konusudur (Yeniçeri, 1980: 125). Bu durum, kapitalist gelir dağılımı modelinde kâr ve ücreti ayrı gören anlayıştan ayrışmakta ve ücretin sadece piyasa şartlarına göre belirlenemeyeceğine dair izler taşımaktadır.

#### 4. Emsal Ücrete Göre Belirlenmesi

Emsal ücret, hizmet akdinde bedelin yani ücretin veya diğer sıhhat şartlarının bulunmaması hâlinde bilirkişi tarafından takdir edilen ücrettir. Bir işin ücreti önceden belirlenmemişse iş yapıldıktan sonra emsallerine göre ücretlendirme yapılabilir.

Emsal ücret bilirkişi tarafından tespit edilirken iki şeye bakılır. Bunlardan ilki; aynı işi yapan ve aynı vasıflara sahip diğer bir işçinin aldığı ücrettir. İkincisi ise çalışma yeri ve zamanıdır. Hz. Peygamber devamlı olmayan mevsimlik işlerde çalışanlara yapılan işe göre emsal ücret ödemiştir. Emsal ücret belirlenirken karşılaşılan zorluklar da dikkate alınır. Günümüzde emsal ücretin en adil değerlendirilmesi, iş değerlendirmesi ile yapılabilmektedir. Bu çerçevede, insani bir ücret modeli yaklaşımında sektörel farklılıkların dikkate alınması ve de bu yapılırken piyasa şartlarının (rekabet) da gözden uzak tutulmaması gerekmektedir.

#### 5. Gelire Göre Belirlenmesi

Devletler halklarının geçim şartlarını iyileştirmelidirler. Devletler gelirleri arttıkça ücretlerde de benzer oranlarda artış sağlamalıdır. "Bana düşen vazife sizin maaş ve erzakınızı çoğaltmaktır." sözüyle ilk defa Hz. Ömer devletin bu sorumluluğunu ifade etmiştir. Ancak, devlet ücretlere müdahale edecek olursa ücretler işverenin kaldıramayacağı, iş yerini sıkıntıya sokan bir düzeye getirilmemelidir (Yeniçeri, 1980: 130). Buna göre, ortaya çıkan zenginlik ve refah artışından çalışanların da uygun bir payı almaları insani bir yaklaşım olarak ifade edilebilecektir. Elbette bu anlayış tersi durumlar için de geçerlidir. Yani, ekonomik konjonktürün kötüleştiği durumlarda ücretlerin aşağıya yönlü harekete geçirilmesi ya da devlet tarafından telafi edici politikalarla desteklenmesi gereklidir.

Ücretlerin geliri yok edici düzeyde olmaması da önemli bir anlayıştır. Üst düzey yöneticiler için belirlenen ücretler bütçeyi israf edici seviyeye getirmemelidir. Rasûlullah defterdar olarak görevlendirdiği Muaz İbni Cebel'e "Varlık içinde yaşamaktan sakının." emrini vermiştir. Hazine milletin malıdır. Ne üst yöneticiler ne de onların görevlendirdikleri hazineyi israf edemezler. Milletin malı ile cömertlik yapmak ve cömertçe yaşamak kabul edilmez (Yeniçeri, 1980: 131). Buradan, nitelikli iş gücünün ücret maliyetleri üzerindeki etkisinin azaltılması ve en düşük ücretliler ile yüksek ücretliler arasındaki farkın açılmaması amaçlanmaktadır.

## 6. İlave Haklar

Yukarıdaki kısımda değinilen hakların yanında işçilere başka haklar da tanınmaktadır. Bunları şu şekilde belirtebiliriz:

Belirlenen iş dışında veya anlaşma şartları dışında işçilere ek yükler getirilirse ilave ücret ödenmelidir.

Yemek vermek: Eğer yerel örf gereği yemek vermek söz konusu ise bu durum işçi için hak olur. İslam hukukunda “örfen maruf olan şart bakımından meşrut olan gibidir”.

Hariçten verilen ikram ve bahşişler: “Çalışana hariçten verilen bahşiş ücretten düşülmez.” (Mecelle 567 Berki, 1982: 104). İşveren müşteri tarafından verilmiş olan bahşişleri ücretten mahsup edemeyeceği gibi işçi de bir hak olarak bahşışı müşteriden talep edemez. Ayrıca bahşiş sağlama noktasında müşteri ilişkilerini bozmak ve işletmeye zarar vermek de yasaklanmıştır. Aile ve çocuk yardımları daha çok devlete düşen yardımlar olarak kabul edilmektedir.

Kamu hizmetinde çalışanların yani memurların maaşlarının da tespiti açısından İslam tarihi uygulaması önemli bir kaynaktır. Yukarıda da belirtildiği üzere, ilk halife Ebu Bekir ve diğer halifeler ailelerinin geçimlerini sağlamak için hazineden maaş almışlardır. Hatta Hz. Ebu Bekir önce kendi geçimi için çalışmaya devam etmek istemişse de Hz. Ömer’in de yönlendirmesiyle, verdiği hizmete karşılık ailesini geçindirecek bir miktar maaş almaya ikna olmuştur. Bu maaş Hz. Ebu Bekir’in daha önceden yaşadığı hayat seviyesinden belirlenmiştir. Hz. Ömer tayin ettiği bağımlı ücretli (ecir-i has) kabul eder. Ayrıca Hz. Ömer Ebu Musa el-Eşariye yazdığı bir mektupta, “yöneticinin ticareti hasardır” diyerek memurların bir anlamda ticaretini yasaklamıştır.

Emek karşılığı ödenen ücretin belirlenmesi noktasında İslam tarihinden özellikle hulefayı raşidin döneminden önemli örnekler söz konusudur. II. halife Hz. Ömer dönemi uygulaması bugünkü maaş ve işçi ücretleri için bir örneklik teşkil edebilecek niteliktedir. Örneğin Hz. Peygamber döneminde ve keza Hz. Ebu Bekir döneminde devletin gelirleri (ganimet) olarak gelen her ne varsa halka dağıtılıyordu. Bu uygulama Hz. Ömer’in hilafetinin ilk yıllarına kadar sürdü. Müslümanların İran, Irak, Mısır imparatorluklarına karşı sağladıkları zaferlerin ardından ganimet gelirleri çok yükseldi. Bunun dışında haraç, cizye gelirleri de ilave edilince çok yüksek miktarlarda gelir oluştu. Divan kelimesi Farsça kökenli Arapça’da kullanılan bir kelime olarak, askerlerin maaşlarının ödenebilmesi için adlarının yazıldığı kayıtlar anlamına gelmekteydi. Artık Hz. Ömer bu gelirlerin bir maaş olarak dağıtılması noktasında divan sistemine geçilmesinden önce ileri gelen Müslümanlara danıştı. Hz. Ömer bu konuda

danışacak pek çok önde gelen sahabeye sahipti. Çünkü, Hz. Ömer onların gerekmedikçe şehir dışına çıkışlarına âdeta bir yasak koymuş ve önemli meselelerin toplu istişaresi ve içtihadı için onları Mekke’de tutuyordu. Bunların başında Ali b. Talip, “Her yılın sonunda elindekilerin tamamını dağıtmalısın.” dedi. Osman b. Affan şöyle dedi, “Halk yığınla servet ediyor, bu servetin miktarını ve herkesin elindekini bilmez isen, bundan bütün bir sistem zarar görecektir”. Velid b. Muğire, “Suriye’deki halkın isimlerinin kaydının tutulduğunu gördüm. Sen de aynı usulü uygulayabilirsin.” dedi. Bunun üzerine Hz. Ömer Arabistan’ın ünlü nassablarından Akil b. Talip, Mahzeme b. Nevfel ve Cübeyr b. Mutım’dan halkın gelir düzeyini belirtecek şekilde bir sayım yapmalarını istedi. Böylece Arabistan’da uzun süre geçerli olacak bir maaş sisteminin temeli atılmış oluyordu (Rana, 1985: 129-130).

Maaş listelerin hazırlanmasında ve dağıtılmasında elbette birtakım kriterler gözetildi. Hz. Ömer dönemi gözetilen kriterler ekonomik bakımdan Müslümanlar arasında eşitlik taraf-tarı olan Hz. Ebu Bekir’in uygulamasından farklıydı. Listenin hazırlanmasında ilk önce Hz. Peygamber’e yakınlık gözetildi. Daha sonra ilk Müslümanlardan (sabikunu’l-evvelin) başla-mak üzere diğer Müslümanlar yazıldı. “Sabikunu’l-evvelinine niçin öncelik vermiyorsunuz.” denildiğinde şöyle cevap verdi, “Onlar Allah için Müslüman oldular ve ecrini de kıyamette kendisi verecektir. Bu dünyadaki payları eşittir.” (Ebu Yusuf, 1987: 202). Nitekim Kur’an ka-bileler ve aileler arasında sınıf farkı gözetmemiş ve herhangi bir sınıf veya gruba öncelik vermemiştir. Fakat bazı Müslümanlara tanınan birtakım ayrıcalıkların yol açtığı huzursuz-luklar ileride su üstüne çıkmış Hz. Ali dönemi ardından açık bir mücadeleye dönüşmüştür. Maaşların dağıtılmasında gözetilen sıralama ise şöyle idi.

1. İlk sırayı amcaları, hanımları ve çocukları olmak üzere Hz. Peygamber’in akrabaları alı-yordu. Abbas b. Muttalip yıllık 12 bin dirhemle en yüksek maaşı alıyordu. Hz. Hasan ve Hüseyin yıllık 5’er bin dirhemi halası Safiyye b. Abdülmuttalib’e 6 bin dirhem ve hanım-larının her birine ödenen miktar 10 bin dirhem idi (Ebu Yusuf, 1987: 202).
2. Bedir savaşına katılan Müslümanlar yıllık 5 bin dirhem almaktaydılar. Beni Haşim ve İslam için çalışan bütün köleler bu listeye alınmıştı ve sahipleriyle aynı maaşı alıyorlardı.
3. Uhud savaşına katılanlar ve Habeşistan’a hicret edenler 4 bin dirhem alıyorlardı.
4. Mekke’nin fethinden önce İslam’ı kabul edenler için 3 bin dirhem maaş ödeniyordu.
5. Mekke fethinden sonra İslam’ı kabul edenlerle Kadisiye Savaşı’na katılan fatihlere 1500 dirhem veriliyordu.
6. Diğer Müslümanlara Kur’an bilgileri ve cihada katılmaları gibi kriterlere göre maaş ve-riliyordu. Bu miktar Mekke halkı için 800 dirhem civarındaydı.

Kadınlara gelince onlara benzer bir şekilde İslam'ı kabul ediş durumları, Hz. Peygamber'e yakınlıkları vd. dikkate alınarak mesela muhacir kadınlara 3000 dirhem, diğer kadınlara 200, 300, 400, 500, 600 olarak değişen miktarlarda maaş ödeniyordu. Çocuklara gelince Bedir Savaşı'na katılanlar 200 dirhem alırken, diğer yetişkin çocuklar 300 dirhem almaktaydı. Küçük çocuklara doğdukları andan itibaren 100 dirhem ödeniyordu. Bir yaşını dolduran çocuğun maaşı 200 dirhem, yetişkin yaşa gelince 300 dirhem idi. Öksüz yetim ve kimsesiz çocuklara ödenen maaş diğerlerinin aynıydı. Bu çocukların bakımı devletin bir vazifesiydi. Bu çocuklara bakan ayrıca maaş alırdı (Rana, 1985: 131-133).

Müslümanlara maaş dağıtmaya karar verirken Hz. Ömer "Kamu hazinesinde ne varsa kamuya aittir ve kamunun yararına kullanılmalıdır." prensibinden hareket ediyordu. Hz Ömer sık sık şöyle söylerdi, "Bu servette herkesin hakkı vardır bir kişiye ödeme yapılması bu hakkı ortadan kaldırmaz ve bu hak öncelikle köleye aittir. Kuranın getirdiği mertebeler dışında sizinle eşitlik. Hz. Peygamberin yaptığı tercihleri ben de gözeteyeceğim." (Ebu Yusuf, 1987: 211-212).

Hz. Ömer'e aldığı çeşitli tedbirlerle refah ekonomisi oluşturmayı hedeflemişti. Temel ihtiyaçları karşılanmayan bir insan için refahın bir anlam taşımayacağına inanıyor, toplumsal hastalıkların yoksulluktan kaynaklandığını, yoksul bir toplumda fertlerin yüksek ahlak, erdem, eşitlik, sosyal adalet gibi idealler uğruna çalışmaya ikna edilemeyeceğini hatta kalplere Allah'a karşı sorumluluk bilincinin yerleştirilmesinin çok zor olduğunu gayet iyi biliyordu. Bu nedenle toplumdaki yoksulluğu kaldırabilmek için temel ihtiyaçların devlet tarafından karşılanması için uğraştı. Ancak öte yandan bunun bir tembelliğe ve ataletle sebebiyet vermemesini isterdi. O şöyle söyleyerek insanların ticaretten uzaklaşmamasını sağlamaya çalışıyordu: "Yoksul Arap aldığı maaşla bir keçi almalı daha sonraki maaşla yeni keçiler alıp sürüsünü artırmalıdır. Çünkü benden sonra gelecek yöneticileriniz bu maaşı veremeyebilir. Aranızda o günleri yaşayacak olanlar, darlık günleri geldiğinde geçim zorluğuna düşebilir. Bu bakımdan o gün hayatınızı sürdürebilecek kadar sermayeyi bugünden hazırlayınız". Hz. Ömer'in bu tavsiyesine uyan birçok kişi ticarete başladı ve halkın serveti öyle arttı ki zekât verecek kimse bulunamaz oldu (Rana, 1985: 134-135).

Bu sistem toplumdaki yoksulluğu yok etmiş ve amacına ulaşmıştı. Fakat piyasada dolaşan ve hiçbir çaba sarfetmeden elde edilen ve piyasada dolaşmayan yüksek miktardaki paraların olumsuz sonuçları da olacaktır. Bir süre sonra da bu olumsuzluklar ortaya çıktı. Nitekim bir süre sonra bu maaşların Arap halkını tembel hâle getireceği ve hazıra alıştıracığı, Hz. Ömer bu kararı almadan önce dile getirilmişti. Bu uyarıyı yapanlardan biri de Hâkim b. Hazm'di. "Ey müminlerin emiri! Kureyşliler ticaretle uğraşır, eğer onlar maaş bağlarsanız



ticareti bırakırlar. Öyle bir zaman gelebilir ki yöneticiler bu maaşı kesmiş olabilirler. Ticaretten de vazgeçmiş oldukları için, içine düşebilecekleri durumu tahmin edebiliyor musunuz?” Zaferler dönemi sona erip İslam devletlerinde Arap olmayanlar da önemli roller almaya başlayınca, İslam sermayesi Medine’den Şam’a ve daha sonra Şam’dan Bağdat’a doğru kaymış Arap yarımadasında yaşayan halkın aldığı maaşlar azalmış ve nihayet tamamen kaldırılmıştır. Halkı saran tembellik, atalet ve gösteriş yüzünden ticaret gelişme ortamı bulamamış ve halk yoksul düşmüştü. Hicaz bölgesi bir daha eski canlılığına kavuşmamıştır. Böylece İbn Hazm’ın öngörüsü gerçekleşti (Rana,1985: 135).

Dolayısıyla maaşların çalışanların temel ihtiyaçlarını görecekt düzeyde hatta yoksulluk sınırının her zaman üzerinde olması gerekir. Fakat öte yandan bu maaşların çalışanları çaba ve gayretleri ile doğru orantılı olmayıp çok yüksek rakamlarda olması da çalışanları atalete ve tembelliğe itebileceği de gözden ırak tutulmamalıdır.

Netice itibarıyla ücret tartışmalarına İslamiyet’in bakışını iktisat ve zihniyet bağlamında şöyle bir değerlendirme yapılabilir: Genelde İslam özelde İslam hukuku bakımından gerek özel gerek kamu sektörü memur ve işçi ücretlerinin belirlenmesinde doğrudan doğruya temel metinlerce (Kur’an ve sünnet) belirlenmiş bir miktar veya yöntem yoktur. Ancak bu durum, ücretlerin belirlenmesi hususunun İslam hukukunda bir modelin olmadığı ya da olmayacağı anlamına da gelmez. Pek çok konuda olduğu üzere bu konuda da İslam daha çok genel ve temel esasları belirlemiş ve bu hususta Kur’an ve sünnet uygulamaları temel referans olmuştur. Aksi takdirde belli bir ücret miktarı ve belli bir yöntem belirlemiş olsaydı İslam’ın evrenselliğine halel gelmiş olurdu. Örneğin Hz. Ömer adam öldürme suçunun cezalarından olan diyet cezasını dönemin ekonomik şartlarına göre (enflasyon) değişikliğe uğratmıştır. Yine Maverdi’nin meşhur eserinde de belirttiği boşanma sonrası kadın için hükmedilen nafakanın ekonomik şartların değişmesiyle değişikliğe uğrayacağını ifade etmiş olması bizim açımızdan işçi ve memur ücretlerinin tespiti ve değişikliği için de önemli birer referanstır. Ayrıca hazineye para birikmişse Ebu Hanife ve Ahmet b. Hanbel’e göre bunun maaşlara yansıtılması gerektiğini ifade ederken İmam Şafii kifayet prensibinin benimsenmesi gerektiği görüşündedir. Maverdi de maaşların her sene gözden geçirilmesini ve şartlar ağırlaşırca artırılması gerektiğini belirtmiştir (Maverdi, 1973: 205). Çağımızda kitleleri doğal olarak çalışanları yabancılaşmaktan kurtarabilmek için insanın tüm faaliyetlerini (çalışma ameliyesi de dâhil) anlamlı ve değerli kılacak bütünsel bir hayat felsefesine ihtiyaç duyulmakta, bu yolla insanla faaliyetleri arasındaki kopukluğun önlenilebileceği, kişiyle faaliyetleri arasında bir bütünleşmenin sağlanabileceği düşünülmektedir (Kozak, 1999: 108). İslami dünya görüşünde, İslam’ın bir bütün oluşundan hareketle insanın tüm faaliyet alanlarını kucakladığı ve böylece ihtiyaç duyulan kapsayıcı/bütünleşik yaklaşımın İslam’da

var olduğu görülecektir. Bu yaklaşım içinde üretim, tüketim, iş, işçi, ücret kavramları tek başına birer amaç değil tam tersine araçtır. Marksist dünya görüşünden farklı olarak İslami dünya görüşünde insan emeği ile değil ibadeti (ibadete dönüşen emeği) ile yücelir, insan olur (Kozak, 1999: 108). Çünkü Marx'ın belirttiği üzere altyapı kurumu olan iktisat üst yapı kurumu olan ahlak ve dini belirlerken, İslam'da ise bir manada tam tersi dini değerler bir alt yapı kurumudur ve tüm diğer kurumlar bu manada üst yapıdır ve sorumluluk kavramı temelinde Kur'an ve sünnete göre şekillenir. Böylece bir bütünlük sağlanır ve işçi de işveren de aralarındaki ücret ilişkisinin tespiti noktasında bu belirlenimden hareketle insan olmalarını gerçekleştireceklerinin bilincindedir. Hatta bu sorumluluk temelinde neredeyse işçi işverenin işveren de işçinin haklarını kendisinden daha çok savunan bir yaklaşıma ulaşılacaktır. İşte İslam'ın temelini oluşturan sorumluluk bilinciyle hareket edilmesi hâlinde araç ve amaç karmaşasına düşülmeden tarafların (işçi-işveren) birbirlerini kendilerinden daha çok düşündüğü bir yaklaşımla insani bir ücret belirlenebilecektir.

### İnsani Ücretin Kavramsallaştırılması Çabaları

Daha öncede vurgulandığı gibi tüm ideolojiler ve teoriler ücret konusuna modern piyasa ya da devletçi bir bakış açısı ile yaklaşmaktadırlar. Ücret konusundaki ulusal sistemler üzerinde de bu bağlamla küresel ekonomide sürdürülebilir rekabet etme güdüsü etkili olmakta bazen de sınırlı sayıdaki ülkelerde gelişmiş ve ideolojik yapıya koşut refah payı kavramı karşımıza çıkmaktadır. Ne var ki Marksist ve ana akım iktisadın getirdiği ücret modelleri insandan önce ekonomiyi ön plana çıkarmaktadır. Piyasacı bakış açısı işsizliğin yüksek olduğu ekonomilerde asgari ücretin düşürülmesinin işsizliğin en temel çözümü olarak sunmaktadır. Hatırlanırsa IMF, Dünya Bankası gibi uluslararası kurumlar Türkiye'de asgari ücretin yüksek olduğunu ve iktisat teorisinin mantığı içerisinde düşürülmesi gerektiğini defalarca farklı ortamlarda dile getirmişlerdir. Salt iktisadi bir yaklaşımla iş gücü piyasasındaki arz-talep dengesine göre şekillenen bir anlayışın insani yönden bir değerlendirme yapamayacağı aşikârdır. Ancak küresel bir ekonomide piyasaların bütünleşmesi karşısında "ekonomiyi" görmemezlikten gelmek de mümkün değildir.

Tek bir evrensel doğru model bulma anlayışı modernizmin yaygınlaştırdığı bir bakış açısıdır. Ücret konusunda iktisat teorileri fizik kanunları gibi analizler getirmeye çalışmışlardır. Ücret konusundaki ilk teorilerden biri olan "tunç kanunu" adına eklenen kanun kelimesi ile sonsuz genel geçerli bir nitelik arz ediyormuş izlenimi verilmeye çalışılmıştır. Teoride bu yapı yani genel geçerli ve muhakkak benimsenmesi gerekir yapısı etkili olurken ulusal düzeyde devletler de birbirinden etkilenmektedir. Bunun en bilinen iki örneğinden ilki

hukuk yaparken diğer ülke modellerine sıkça bakılmasıdır. Bir yasa ve düzenleme çıkarılırken genelde Türkiye'deki bürokratlar gelişmiş Batılı ülkelerin uygulamalarına bakarlar: Gelişmiş ülke olmak o işi doğru yapmak anlamına gelir. Kuşkusuz iyi uygulama paylaşımı önemlidir, aklın yolu birdir ancak millî özellikler ve ülke gerçekleri bu süreçlerde yeterince söz sahibi olamamaktadır. Bir diğeri de uluslararası kuruluşların bazı kavramları popülerleştirip dünyada yaygınlaşmasına yönelik verdikleri çabalarıdır. Örneğin Dünya Bankası ve OECD gibi uluslararası örgütler, ülkemizin bürokrasi gündemini bazen şekillendirmektedirler. Hâl böyle olunca evrensel değerler ve teoriler dünya üzerinde dinamik bir etkileşime yol açmaktadır. Bu nedendir ki ücret hususundaki algımızı sözü edilen bu verili ve emperatif "evrenselden" özgürleştirmekte ve bağımsız düşünmekte zorluk çekmekteyiz. Ücret konusunda hem iktisat teorisi hem de uluslararası camia şu kısıtları zihnimizde ve pratikte oluşturmaktadır:

- Maliyetler üretimin temel belirleyicisidir ve ücret önemli bir maliyet unsurudur. Ücret faktör maliyetidir. İktisat teorileri çerçevesinde dış ticaret, üretim gibi ana unsurlar ücret ve ücret farklılıkları ile açıklanmaktadır. Maliyeti iş gücü gelirinden fedakârlık yaparak düşürmek başarı gibi algılanılmaktadır. Tersinden düşünüldüğünde ekonomi vatandaşların refahını artırmaktır. Düşük maliyet refahın kâr sahipleri açısından artması anlamına gelir ki bu da gelir dağılımı sorununu çözmez, derinleştirir. Bu bağlamda hiçbir iktisat teorisi kârdan fedakârlık etme üzerine dayanmaz. Çünkü sermayedarın sermaye birikimi ile ekonomik gelişmeyi hızlandıracağı varsayılır. Bugün sermaye sınıfının yaşantısına dünyada bakıldığında sermaye gelirinin sürekli yatırıma dönüştüğünü söylemek fazla iddialı bir iktisat varsayımı olacaktır.
- Rekabet ya maliyete ya da yenilik faaliyetlerine dayanmalıdır. Diğer bir ifade ile ya ucuza üretim yapılmalı ya da yeni ürün ve hizmetler sürekli piyasaya sürülmelidir. Teknolojiye dayalı bu anlayış aslında iş gücünün bireysel gelişimine işaret etmektedir. Firmanın başarısı iş gücünün başarı ve niteliği ile ilişkilidir. Fakat günümüzde her üretim faaliyeti inovatif unsurları az veya çok içerirse de tamamen teknoloji odaklı olmayabilir. Bir anlamda inovasyon fetişizmi yapmak ülke ve toplumun gerçekleri ile uyumlu olmayacaktır.
- Sürdürülebilir kalkınma çevreyi korumalıdır. Yani sürekli kalkınmalı, yetinmemeli ancak dünya üzerinde kaynaklarımızın sınırlı olduğunu daha net anladığımızı göre daha hassas bir kaynak tüketme yoluna gitmeliyiz.
- Küreselleşme kaçınılmazdır. Ancak küreselleşme Batılı gelişmiş ekonomiler dışında yeni gelişen ekonomilerin dünya ekonomisinde söz sahibi olmasına imkân tanımaktadır. Bu ortamda ekonomik rasyonelite düşük maliyet veya yüksek kazanç için ekonomik faaliyetleri küresel üretim-tüketim sistemleri içerisinde değerlendirir.

- Asgari ücret yani minimum ücret insanı yaşatır. İşsizliğin göreceli yüksek olduğu ekonomilerde asgari ücret ücretlerin daha da aşağıya düşmemesi için yapılan bir müdahaledir. Dolayısıyla devlet vatandaşına asgari ücret aracılığı ile sahip çıkar, refahını korur.

Yaşam hakkı ile iç içe olan ilişkisinden ötürü insani ücretin yeterli olması ve aynı zamanda bu yeterliliğin ölçütü büyük önem arz etmektedir. Bu ölçütler yukarıda zikredilen Batı paradigmasını empoze edenler tarafından yaygınlaştırılmaktadır. Tabii ki bu ölçütlerin evrensel temelleri de bulunmaktadır ve dünya ölçekli bir yaklaşımla ölçütleri belirleme kaygısı ülkemiz açısından bazı kısıtları da beraberinde getirmektedir. Mesela kalori hesabı ve bu kalorinin kazanılacağı yiyeceklere göre ücret tartışmaları takdir edileceği üzere aşırı mekanik unsurlara sahiptir. Daha çok fakir ülke temelli bir evrensellik sonucu yaygınlaşmıştır. Afrika'daki aşırı fakir ülkeler için bu tür bir yaklaşım belki kabul edilebilir ama Türkiye'de ölçüt tartışmalarının farklı bir zemine oturtulması gerekmektedir. Çünkü Türkiye belirli bir gelir eşiğini aşan bir ülke olup çalışanların temel kaloriyi sağlamakta ciddi sorunları bulunmamaktadır.

Ücret konusundaki algımızı biçimlendiren bu kısıtlar altında insani ücreti bir kavramsal çerçeveye oturtmak en az iki açıdan bir meydan okuma içermektedir. İlk küreselleşme insani ücretin ülkemizden başlayarak dünyanın farklı coğrafyalarında tartışılmasına yol açacak fırsat sunmaktadır. Küreselleşme aynı zamanda insani ücretin başarılı bir modelle hayata geçirilmesi durumunda yaygınlaşma imkânına da sahiptir. İkinci ve en önemlisi asgari ücret sanayileşme dönemine ait bir kavramdır. Günümüz ekonomisinde artık sanayi ekonomisi ile düşünmenin ve onun getirdiği analitik çerçeveye dayanmanın zamanı geçmiştir. Nitekim bu durum sanayi toplumunu aşan arayışları 1960'lardan itibaren üretmektedir. Şöyle ki asgari ücret klasik liberal ekonomi altında kitlesel Fordist üretimi dengeleyemeyen ekonominin kitlesel tüketimi temin edecek geliri sağlayamaması sonucunda ekonominin pratiğinde anlam bulmuştur. Keynesyen refah devleti dünyamızda bu anlamda bir karşılık bulamamaktadır. Eşit işler, kitlesel atomizite tüketim, standart üretim yerini çok yetenekli iş gücüne, farklı tüketim modellerine, farklılaşan ürün ve hizmetlere çoktan bırakmış durumdadır. Sektörlerin iç içe geçtiği platformlardan bahsedilmektedir.

İnsani ücret tartışmalarının küresel ölçekte yankı bulacaksa neden ülkemizden başlaması gerektiğine Google'da yapılacak basit bir arama ile cevap bulunabilir. "Humanistic wage" taramasına 6, "humanitarian wage" taramasına 227 karşılık bulunurken insani ücret taramasına 1.100 karşılık çıkmaktadır. Açıktır ki insan onuruna yakışır bir ücret algısı ve kavramsallaştırması yapmak için ülkemizin değerleri daha uygun bir ortam sağlamaktadır.

İnsani ücret belirlenirken gözötilmesi gereken temel unsurların başında söz konusu ücretin çalışanın insanca ve onurlu yaşamasını mümkün kılacak, kişinin sadece fiziksel değil sosyal ihtiyaçlarını da dikkate alacak şekilde tespit edilmesi hususlarını içinde barındırması olgusu gelmektedir. İşçiye verilecek ücret sadece emeğini değil sosyal hayatı kapsayacak düzeyde belirlenmesi gerekmektedir. Şüphesiz ki insanlık onuruna yaraşır bir yaşam sürdürmenin kriteri gıda harcamaları unsurundan ibaret değildir. Gıda harcaması yanında giyim, konut, ulaşım ve sosyal hayat ve diğer ihtiyaçlar için gerekli tutarın da ayrıca hesaplanması gerekmektedir. Ancak ülkemizde gıda dışındaki harcamaların tutarını ayrıntılı olarak hesaplamakta kullanılabilir, bilimsel ve objektif kriterler maalesef bulunmamaktadır. Ancak kriter/ölçüt yetersizliği bu alanda düşülmesine ve çalışma yapılmasına engel teşkil etmemelidir. Kalori hesaplarında olduğu gibi sosyal hayata ilişkin ihtiyaçlar da tartışmalara rağmen belirlenebilir. Aksi takdirde insanı mekanik anlayışın ötesine taşıyan bir insani ücretten bahsetmek mümkün olmayacaktır.

İnsani ücret yaklaşımı temelde, üretilen değerın insan onuruna yakışır bir paylaşımından hareket etmektedir. Amaç firmaların rekabet gücünü azaltmak değil, sürdürülebilir bir toplumsal gelir paylaşımını harekete geçirmektir. Bu noktada insani ücretin kabullenilmesi ve uygulanması soruları karşımıza çıkmaktadır. İnsani ücret öncelikli olarak insani duruş sergileyen iş dünyasının sorumluluğu altında olmalıdır. İş dünyasına ahlaki ve sağlıklı bir toplumsal gelişme için sorumluluk yüklemektedir. İleride tartışılacağı üzere devlete insani ücret uygulamasında bazı görev ve sorumluluklar yüklemek mümkün olabilir. Ancak konunun ehemmiyeti açısından yasal ve hukuki zeminlerin olgunlaşmasını beklemekten ziyade örnek ve başarılı uygulamaların bu hususta ahlaki ve toplumsal hassasiyeti olan iş dünyası temsilcileri tarafından başlatılması ileriki aşamalarda siyasi lobi, toplumsal duyarlılık projeleri gibi girişimlerin başarıya ulaşması açısından son derece kritik bir role sahiptir. Takdir edileceği üzere insanlık iyi ve doğru olduğuna inandığı çabalara karşı duyarsız kalmaz, kalmayacaktır. Başarılı uygulamanın iş dünyası ve işgören kesimi üzerindeki olumlu etkisi insani ücretin kapsamının genişletilmesinde pozitif bir etkiye sahip olacaktır. Böyle bir uygulamanın kabul görmesinde iş dünyasının bir girişimi olması başarı faktörleri arasında yer alacağına kesin gözüyle bakılabilir. Açık ki ücret tartışmaları hep işçinin bir hak mücadelesi olarak görülmüş ve işverenler kısıt/azaltan kesim olarak değerlendirilmiştir. Bu bağlamda şayet iş dünyasının bayraktarlığı yaptığı bir insani ücret modelinden bahsedilirse toplumun diğer kesimleri ile bürokrasi ve siyaset kesiminin buna duyarsız kalması beklenemez. Dolayısıyla doğru temellendirilmiş bir insani ücret modelinin ve girişiminin benimsenmesi ve toplumsal kabul görmesi mümkündür.

İnsani ücretin getirdiği yeni bakış açısını tanımlarken mevcut hâkim paradigmaları aşma çabasının bir ürünü olduğu vurgulanmıştı. Küresel ekonomi doğal olarak çok sayıda küre-

sel kısıtı beraberinde getirmektedir. Hâlbuki insani ücret bu kısıtların aşılmasını ve insani sorumluluğun toplumsal düzeyde paylaşılmasını içerir. Bu bakış açısıyla insani ücretin getirileri şunlardır:

- İnsanlığı kapitalizmle deforme olan insani sorumluluklarının hatırlatılmasını sağlayacağı gibi demokratikleşme çabalarının giderek yaygınlaştığı günümüz dünyasında insan odaklılığının temellerini güçlendirebilir.
- Mekanik ilişkilerin ötekileştirdiği, kapitalizmin sınıflaştırdığı insanın toplumsallaşmasını destekler. Bu tür ücret hem işveren hem de işgörene manevi bir haz da sağlayabilir. Duyarlı iş adamı sorumlu çalışan bilincini perçinler ve mekanik ilişkilerin ötesinde toplumsal ve dinî değerleri zenginleştirir.
- Uzun vadede çatışmacı kapitalizm ya toplumsal yaralara yol açar ya da yeni ve farklı düzenlemelerle varlığını kuvvetlendirerek sürdürür. İş dünyasının öncülük edeceği insani ücret kapitalizmin çatışmalarına darbe indirir, çelişkileri farklı bir boyuta taşır.
- İnsanı kalori hesabı, açlık ve yoksulluk sınır tespitleri gibi mevcut paradigmaların empoze ettiği anlayışın ötesine taşımaya yardımcı olur.
- Etkin ücret ve verimlilik teorilerin işaret ettiği işe bağlılık, çalışma performansı, iş disiplini gibi konularda pozitif etkisinin ortaya çıkması muhtemeldir. Ücretin maliyet üzerindeki etkisi iş görenin performansındaki iyileşme ile dengelenebilir. Fakat hatırlatılması gereken nokta insani ücretin hareket noktasının verimlilik ve maliyet kaygılarının ötesinde olduğudur.

Türkiye'nin ekonomik büyüme performansı 2000'li yılların başındaki sarsıntılardan sonra hızla yükselmiş, dünya ekonomisinde dikkat çekici büyüme rakamlarına ulaşmayı başarmıştır. Ekonomideki reformlar küreselleşmeye ülkemizin eklenmesini sağlarken, toplumsal alanda da iyileşmeler yaşanmıştır. Ancak siyasi, sosyal, ekonomik alandaki toplumsal kutuplaşmaları gidermek için ekonominin ötesinde sosyal fikir ve girişimlere olan ihtiyaç daha da artmıştır. Çünkü daha fazla dışa açık, mobilitesi yüksek ekonomi tüketim ve hizmetler sektörü ayağında inanılmaz bir çeşitliliği beraberinde getirmiştir. İhtiyaçlar sürekli genişlemiş, tüketim toplumunun dinamiklerine artan büyümeye paralel hızla adapte olunmuştur. İnsani ücret arayışı bu anlamda ülkemizde geç gelen ekonomik başarının rehabilitasyonuna ve sosyal dengenin gelişmesine katkı sağlayacak bir arayış, bir çaba ve girişim olarak değerlendirilmelidir.

## Ulusal ve Uluslararası Düzlemde İnsani Ücret

### *İnsani Ücrette Tarafların Sorumlulukları*

İnsani ücretin başlıca üç temel paydaşı, firma, çalışanlar ve devlettir. İnsani ücret uygulanmaya başladığında firmanın, firmada çalışanların ve devletin bir dizi sorumlulukları olacaktır. En temel paydaş çalışanlardır. Firmanın çalışandan beklediği ise verimliliğin artması ve bu artışın süreklilik kazanmasıdır. Aksi taktirde kısa süreli artan verimlilik, bir süre sonra eski seviyelerine düşerse firmanın rekabet avantajı olumsuz etkilenecektir.

Çalışanların verimliliğinin artmasının beklenmesinin birkaç nedeni bulunmaktadır. Daha önceki bölümlerde değinilen etkin ücret kuramından bu kapsamda faydalanabiliriz. Bu kurama göre, daha yüksek ücret alan bireyler, bu yüksek düzeyden başka bir iş bulamayacaklarını düşündüklerinde işlerine daha sıkı sarılmaktadırlar. İkincisi, iş yapmaktan kaytarma eğilimi belirgin şekilde azalmaktadır. Üçüncüsü firmalarına olan bağlılıklarını pekiştirmektedir.

İnsani ücreti görece yüksek ücret veya düşük ücretten ayıran nokta, onurlu bir yaşamı mümkün kılmasıdır. Kendisi ve ailesi, insana yaraşır, onurlu bir yaşam sürdürdüklerinde bir bütün olarak mutlulukları artacaktır. Artık birçok şey (geciken faturalar, çocukların eğitim masrafları, tatile çıkamama gibi) zihinlerini meşgul etmeyecektir. Bundan dolayı insani ücret uygulandığında yukarıda değinilen katkıların daha fazla olması beklenir. İşte çalışan bireyin sorumluluğu bu kapsamdadır. Bireylerin çalışma saatlerini en etkin şekilde değerlendirmeleri gereklidir. Ayrıca işlerini zamanında ve kaliteyi öne çıkararak yapmaları da beklenmelidir. Ancak bu sayede firmalar ödedikleri insani ücretlerin karşılığını alabilir, piyasada rekabet dezavantajı yaşamazlar.

İktisadi açıdan firmaların çalışanların verimliliğini artırmak için, çalışanların firmaya sadakatini artırmak için daha yüksek ödedikleri kabul edilmektedir. Ancak daha öncede belirtildiği gibi insani ücret bu amaçtan ziyade ahlaki bir boyutu da içermektedir. İşverenlerin kazandıklarını çalışanlarıyla daha ahlaki ve adil bir şekilde paylaşması düşüncesine dayanmaktadır. Firmanın bakış açısı sadece çalışanların verimliliğini yükseltmek gibi bir amaçtan yola çıkıldığında farklı, ahlaki boyut düşünülüğünde farklı olacaktır. Örneğin bir firma, çalışanlarının verimliliğini artırmak için yüksek ücret ödemeye başlar ve verimlilik yükselmezse -muhtemelen- bir süre sonra bu uygulamadan geri dönebilir. Ama eğer bunun yanında ahlaki boyutu da dikkate alırsa benzer durumda uygulamadan geri dönmeyebilir.

Devletin insani ücreti uygulama sürecinde taşıyacağı sorumluluk, hayati öneme sahip olacaktır. Bu tür bir uygulamayı destekleyebilmesi için "sosyal devlet" bilincinin yerleşmesi

gereklidir. Sosyal devlet bilincinin yalnızca siyasiler açısından yerleşmesi kadar, toplumsal sınıfların benimsemesi de son derece önemlidir. Hem işverenlerin hem de çalışanların benimsemesi de gerekmektedir. Eğer bu bilinç varsa belediyeler de dâhil olmak üzere kamu yetkilileri insani ücreti ve onurlu bir yaşamın altyapısını (daha iyi okul, sağlık hizmetleri, kamu hizmetleri ve sosyal tesisler vb.) oluşturmada daha gayretli bir yaklaşım gösterebilirler. Bu kapsamda devletin “insani ücreti kabullenme” noktasında bir sorumluluğu olduğu anlaşılmaktadır. Bir başka ifade ile bir yandan devlet insani ücret uygulamasını kabullenirken, diğer yandan kamuoyunu bu yönde ikna edebilmelidir.

Bununla birlikte “sosyal devlet” 1990 sonrası dönemde büyük bir baskı/saldırı altındadır. Neoliberal politikalar küresel sistem tarafından bütün ülkelere dayatılmaktadır. Neoliberal politikalar genellikle ekonomik bir yaklaşım olarak değerlendirilmektedir. Bir diğer yaklaşım ise neoliberal politikaları bir düşünce/akıl normu olarak ele almaktadır. Pierre Dardot ve Christian Laval, “Dünyanın Yeni Aklı: Neoliberal Toplum Üzerine Deneme” adlı eserlerinde ikinci yaklaşımı geliştirmişlerdir. Yazarların vurgulamaya çalıştığı “neoliberal politikaların ekonominin dışına taşıdığı ve bir akıl yürütme şekline” dönüştüğüdür. Konumuz açısından değerlendirildiğinde ise öne çıkan düşünceleri şöyledir: “Artık devletin de bir işletme mantığı ile çalışması gerektiği” düşüncesinin dünyaya hâkim olmaya başlamasıdır (Dardot ve Laval, 2012). Devletin insani ücreti uygulanmasında sorumluluğu sosyal devlet ile küresel sistemin dayattığı neoliberal devlet anlayışı arasında nasıl bir denge kuracağıyla ilişkilidir. Ancak hemen fark edilebileceği gibi bu denge kolayca kurulabilecek yapıda değildir.

İnsani ücret veren firmaların bu tür firmalar karşısında dezavantajı olacağı açıktır. Bu durumda devletin iki tür firma arasında bir denge oluşturma sorumluluğu ortaya çıkacaktır. Böyle bir denge kurarken de, ülkenin uluslararası ekonomideki konumunu olumsuz etkilemeden ya da en azından bu tür olumsuz etkileri minimize ederek yapması gerekmektedir. Bir başka ifade ile devletin insani ücretin sürdürülebilirliğini de sağlaması gerekmektedir.

### ***Uluslararası Standartlar Bakımından İnsani Ücret***

İnsani ücret, hak kazanılması için insan olarak doğmaktan başka bir şartın aranmadığı bölge, cinsiyet, kültür, ırk, etnik farklılık vs. gibi değişkenlere göre şekil almayan temel bir insan hakkıdır. Bu hak, uluslararası sistemler ve örgütlerce de garanti altına alınmıştır. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, ILO, Avrupa Sosyal Şartı gibi uluslararası temel insan ve çalışma standartlarına ilişkin belgelerde insan onuruna yaraşır bir ücretin temel bir insan hakkı olduğu teyit edilmiştir. İnsan hakları evrensel bildirgesi oluşturmaktadır. Bildirge'nin 23.



maddesi “herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır ve gerekirse her türlü sosyal koruma önlemleriyle desteklenmiş bir yaşam sağlayacak adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır” diyerek temel bir insan hakkı olarak “ücretin” içeriğinin ve düzeyinin ne olması gerektiğini ifade etmiştir (United Nations International Children’s Emergency Fund [UNICEF], 1994). Yapılan bu tanımlamaya göre temel bir insan hakkı olarak çalışanlara ödenecek ücretin; çalışanın kendisi ve ailesinin ihtiyaçlarını karşılamaya yetecek düzeyde olmasını, ücretin insan onuruna yaraşır bir nitelikte olmasını, adil ve elverişli olmasını ve çalışanın insan onuruna yaraşır bir ücreti elde etmeleri için gerekli sosyal koruma önlemlerinin devlet tarafından alınmasını düzenlemektedir. Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilen, “Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Üzerine Uluslararası Sözleşme’de<sup>3</sup>”, “bütün işçilere sağlanan asgari ücretin kendisine ve ailesine iyi bir yaşama düzeyini sağlayacak asgari ücretin verilmesi” (Md. 7) gerekliliği belirtilmiş devlete gerekli tedbirleri alma konusunda tavsiyede bulunulmuştur. (Akıllıoğlu, 1985: 200). Avrupa Sosyal Şartı<sup>4</sup> Bölüm 1/4’te “tüm çalışanların, kendileri ve ailelerine elverişli bir yaşam düzeyi sağlamak için yeterli âdil bir ücret alma hakkının” olduğunu, Bölüm 1/26’da ise “tüm çalışanların, onurlu çalışma hakkına sahip olduğunu” hüküm altına almıştır. Bu Sözleşme’de de, Birleşmiş Milletlerin hazırladığı İnsan Hakları Sözleşmesi’ndekine benzer bir çerçeve düzenlemiş, tüm çalışanların kendileri ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlamaya yetecek bir ücretin temel bir hak olduğu belirtilmiştir. Yine bu Sözleşme’de çalışanların onurlu bir yaşam hakkına sahip oldukları vurgulanmıştır. Sözleşme’nin II. Bölümünün 4. maddesi “adil bir ücret hakkı” başlığını taşımakta ve tarafların, adil bir ücret hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla “... çalışanların kendilerine ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret hakkına sahip olduklarını tanıdıklarını” taahhüt ettiklerini düzenlemiştir. Yani bu Sözleşme’yi imzalayan ülkeler, adil bir ücret hakkını işçiler için kabul etmiş ve çalışanların kendilerine ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret hakkına sahip olduklarını” bunu temin etmeyi taahhüt ettiklerini vurgulamaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü, Versailles Barış Anlaşması’nın “Çalışma” başlıklı VIII. Bölümü 387-427. maddelerine göre kurulmuştur. VIII. Bölümün başlangıç kısmında da “yeterli yaşam koşullarını sağlayacak bir ücretin çalışanlara sağlanması” hususu vurgulanmış ve bu

3 Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Üzerine Uluslararası Sözleşme, BM Genel Kurulu’nun 16 Aralık 1966 tarihli ve 2200 A (XXI) sayılı Kararıyla kabul edilmiş ve 3 Ocak 1976 tarihinde yürürlüğe konulmuştur.

4 Avrupa Sosyal Şartı Avrupa Konseyince, 18 Ekim 1961’de Torino’da imzalanmış ve 26 Şubat 1965 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye Sözleşme’yi 18 Ekim 1961 tarihinde imzalamış ve 16 Haziran 1989 tarihinde onaylamıştır. 3581 sayılı Onay Kanunu 4 Temmuz 1989 gün ve 20215 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanmıştır.

ücretin “ evrensel ve kalıcı bir barış için de gerekli bir unsur” olduğu yer almıştır (ILO, The Labour Provisions of the Peace Treaties, Part VIII, Section I, 1920).

Diğer taraftan ILO, sosyal adaletin sağlanması amacıyla uluslararası iş birliği ve katılımcılığa dayanan bir yöntem benimsemek suretiyle üye ülkeler için sözleşme (convention) ve tavsiye kararlarıyla (recommendation) da, bu ücretin en alt sınırlarının belirlenmesi konusunda standartlar oluşturmak için üç sözleşme ve üç tavsiye kararı onaylayarak gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler için asgari ücret uygulamasının çerçevesini oluşturmaya çalışmıştır.

Avrupa Birliği'nin birlik üyesi ülke vatandaşları için kabul ettiği Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı<sup>5</sup>'nin 31. maddesi “Adil ve hakça çalışma koşulları” başlığını taşımakta ve “Her işçinin, sağlığını, güvenliğini ve saygınlığını gözeterek çalışma koşullarına sahip olma hakkı” olduğunu düzenlemekte yine, Afrika İnsan Hakları Sözleşmesi'nde de “çalışan her bir bireyin adil ve tatmin edici ve eşit işe eşit bir ücreti alma hakkı vardır.” (Md. 15) denilmektedir (Akıllıoğlu, 1985: 224).

Görüldüğü üzere, gerek evrensel gerekse bölgesel nitelikteki temel insan haklarına ilişkin sözleşmeler ve standartlarda çalışanlar için insan onuruna yaraşır bir ücretin temel bir insan hakkı olduğu açıkça vurgulanmıştır. Bu ücretin işçinin ailesi ile birlikte içinde yaşadığı toplumun yaşam düzeyine göre belirlenmesi gerektiği genel kabul görmektedir. Başka bir ifadeyle çalışanlara verilecek ücretin, işçinin veriminden ve diğer ekonomik koşullardan bağımsız olarak “insan onuruna yaraşır ve onu ailesiyle toplum içinde uygun bir yaşam standardı temin etmeye yetecek, insani bir ücret” olması günümüz evrensel değerlerinin önemli bir bileşenidir.

### ***İnsani Ücret Bakımından Diğer Ücret ve Asgari Gelir Sınırları***

Çalışanlar için insan onuruna yaraşır bir gelir temin edecek insani bir ücret tartışmalarını yaparken, elbette, toplumun diğer kesim ve gelir gruplarının hayat standartlarına da bakmakta yarar bulunmaktadır. İşçiler gibi bağımlı yaşayan diğer bir kesimi de memurlar oluşturmaktadır. Diğer taraftan, gelirler bakımından önemli bir göstergesi de, sendikal örgütlenme kapsamındaki çalışanların ortalama ücretleridir.

5 Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı, Nice.de 7 Aralık 2000 tarihinde imzalanmış ve Avrupa Toplulukları Resmî Gazetesinin C serisinin 364.üncü sayısında, 18 Aralık 2000 tarihinde yayınlanmıştır (OJ C 364, 18.12.2000).

Çalışanlar bakımından toplumda geniş toplulukları ilgilendiren bir başka hususu da memurlar için ödenen maaşlar oluşturmaktadır. Memur-işçi ücretleri dengesi ve asgari ücretler toplumun büyük kesimleri tarafından izlenmekte, yeni iş akitleri yapıldığında da temel referans kaynağı oluşturmaktadır. Memurluk son yıllarda ülkemizde çok tercih edilen bir alan olarak öne çıkmaktadır. Bunun en önemli nedeni kuşkusuz iş güvencesinde yatmaktadır. Diğer önemli bir unsur ise memur maaşları ile asgari ücret ve ortalama işçi ücretlerinin durumu oluşturmaktadır. Diğer taraftan memurlar son yıllarda örgütlenme konusunda büyük mesafe katetmiş, ayrıca son Anayasa değişikliği ile de toplu sözleşme hakkı elde etmişler, hatta istedikleri sonucu alamamalarına karşın 2013-14 dönemini kapsayan toplu sözleşme sürecini de tamamlamışlardır. Bağımlı çalışanlar bakımından toplum açısından önemli bir diğer gösterge de, toplu sözleşmeli kesimde ortalama işçi ücretleridir. Memur maaşları asgari ücretin 3 katına yakın iken, ortalama kamu kesimi işçi ücretleri asgari ücretin yaklaşık 4 katı, özel sektör ortalama ücretleri ise 3 katından yüksektir.<sup>6</sup> Bütün bunlardan hareketle, çalışanlar açısından asgari bir gelir garantisi oluşturan uygulamadaki asgari ücretin diğer gelir gruplarına göre oldukça düşük olması, asgari ücretin insan onuruna yaraşır bir ücreti, toplum içinde diğer gelir gruplarına yakın bir hayat standardını temin edemediğini görmekteyiz.

Açlık ve fakirlik sınırı kavramları günümüzde toplumun hayat standardı ve kalitesiyle doğrudan ilgili kavramlardır. Açlık sınırı; dört kişilik bir ailenin asgari gıda harcamalarından yola çıkmakta, fakirlik sınırı ise 4 kişilik bir ailenin aylık zorunlu ihtiyaçlarını ortaya koymaktadır. Bu iki kavramın da aileyi kapsaması, toplum refah ve yaşam düzeyi bakımından önem taşımaktadır. Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonunun (Türk-İş, 2012) düzenli olarak yaptığı açlık ve yoksulluk sınırı araştırmalarına göre, açlık sınırı 2012 yılı için yaklaşık 950 TL, yoksulluk sınırı ise 3.100 TL düzeyindedir. Ülkemizde işçi ailesinin iş gücüne katılımına bakıldığında genellikle ailede babanın çalıştığı, annenin ev hanımı olduğu ve çocuk sayısının da 3 ve daha yukarı olduğu bilinmektedir. Bu gerçeklik karşısında, çalışanlar için belirlenecek insani bir ücretin bu verilere göre belirlenmesi gerekmektedir. İnsani bir ücret, toplum içinde, ailesiyle birlikte onurlu düzeyde bir yaşamı temin etmesi hem bireyler hem de toplumdaki sosyal adalet algısı bakımından önem taşımaktadır.

6 Kalkınma Bakanlığı verilerine göre; 2010 yılı için, net ücretler bakımından, toplu pazarlık kapsamındaki kamu kesimi işçi ücreti 2.210 TL, toplu pazarlık kapsamındaki özel kesim işçi ücreti net 1.670 TL, memur maaş ortalaması net 1.483 TL ve net asgari ücret 588 TL'dir (DPT, Ekonomik ve Sosyal Göstergeler:1950-2010, <http://www.dpt.gov.tr>, Erişim:27.12.2012)

### ***İnsani Ücrete Sosyal Tarafların Yaklaşımı***

Çalışanlar için insan onuruna yaraşır bir ücreti elde etmeleri bakımından sosyal taraflarca (işçi, işveren, devlet) yapılan tartışmalar genellikle asgari ücretin düzeyi noktasında yapılmakta, belirlenen asgari ücret tespit sistemi ve miktarının çalışanların ihtiyaçlarına ve ekonominin dengelerine etkileri bakımından sosyal taraflar konuya farklı yaklaşmaktadırlar. İşçi kesimi genellikle belirlenen asgari ücretin düzeyinin oldukça düşük olduğunu, işveren kesimi ise bu ücretlerin düzeyinin yükseltilmesinin ekonominin dengelerini olumsuz etkileyeceğini ileri sürmekte; devlet ise her iki görüşü birlikte ele alarak bir sentez yaklaşım geliştirme eğilimindedir.

Asgari Ücret Tespit Komisyonuna işçiler adına katılan Türk-İş, bu konudaki görüşlerini çeşitli şekillerde ifade etmektedir. Türk-İş bu konudaki görüşlerini çeşitli platformlarda dile getirmiş hemen her komisyon kararına da bu görüşlerini aktarmışlardır. En son, 2011 yılı Asgari Ücret Tespit Komisyonu kararında belirttiği görüşlerini şu noktalarda toplayabiliriz (RG, 31.12.2010):

- Asgari ücret bir pazarlık ücreti olmayıp, işçi ve ailesinin insanlık onuruyla bağdaşacak şekilde bilimsel, objektif yöntemler ve güvenilir verilerle tespit edilmelidir.
- Asgari ücretin tespitinde işçinin insan olma unsuru gözden uzak tutulmamalıdır.
- Asgari ücretin tespitinde Anayasa’da yer alan “geçim şartları” yaklaşımı esas alınmalıdır.
- İşçi ve ailesinin harcama kalıplarının esas alındığı bir sistem belirlenmeli ve TÜİK verileri kullanılmalıdır.
- Asgari ücretin tespitinde en düşük memur maaşları gösterge olarak kabul edilmelidir.

Asgari ücret konusunda DİSK, mevcut asgari ücret düzeyinin bir “sefalet ücreti” olduğunu ileri sürmekte, belirlenecek asgari ücretin “bir işçinin ailesiyle birlikte asgari olarak temel ihtiyaçlarını karşılayacak, işçiyi kimseye muhtaç etmeyecek bir düzeyde belirlenmesi” gerektiğini ileri sürmektedir (Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu [DİSK], 2012: 2). Asgari ücret konusunda, Hak-İş Başkanı Mahmut Aslan, mevcut asgari ücret tespit sisteminin yapısal olarak sorunlu olduğunu ve asgari ücretin belirlenmesinde hükûmetin işverenler ile birlikte hareket ettiğini, bu nedenle asgari ücretin düşük belirlendiğini belirtmektedir (Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu [Hak-İş], 2012).

Sosyal tarafların diğer önemli tarafı olan işveren kesimi ise asgari ücrete, bir maliyet unsuru olarak yaklaştığından genellikle mevcut asgari ücret düzeyini bile yüksek bulmaktadır. Bu bağlamda TİSK Danışma Konseyi Üyesi Dr. Nihat YÜKSEL, 2004 yılı asgari ücretlerinin

tespiti üzerine yaptığı bir değerlendirmede; Anayasa'nın 55. maddesinde "...ülkenin ekonomik durumu da göz önünde bulundurulur" ifadesinin yer aldığını, asgari ücretin bütün ücretleri etkilediğini, makroekonomik dengeler üzerinde etkili olduğunu, bu dengeler gözetilmeden asgari ücretin tespiti hâlinde işsizliğin artacağını, yatırımların azalacağı, kobilerin zayıflayacağı, kayıtdışı istihdamın artacağı, ekonominin rekabet gücünün zayıflayacağı ve ihracatın daralacağını, işletmeler bazında iş değerlendirmesine dayalı yapılan ücret sistemini bozacağından belirlenen asgari ücretin bütün bu ekonomik dengeleri bozmayacak düzeyde belirlenmesi gerektiğini ileri sürmektedir (Yüksel:2004).

Asgari ücret sistemi ve uygulamasının ülkemizdeki önemli bir diğer kurum ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığıdır. Bakanlık hem asgari ücretlerin tespiti sürecinde komisyona ev sahipliği ve sekreteryaya hizmetlerini yapmakta ve ayrıca komisyona da başkanlık yapmaktadır. Asgari Ücret Tespit Komisyonu toplantılarına bakanlık adına katılan Çalışma Genel Müdürü Ali Kemal Sayın, 2011 yılı için uygulanacak asgari ücretin tespitine ilişkin komisyon kararını açıklarken yapmış olduğu konuşmada; "asgari ücretin bir yandan işçilerin zorunlu ihtiyaçları öte yandan da işletmelerin ödeme kapasitesi gibi zaman ve mekana göre sürekli değişim halinde bulunan kavramları barındırdığını" ifade etmiştir. Ayrıca "emeği karşılığı başkasına bağımlı olarak çalışan kimsenin sosyal bakımdan uygun asgari bir yaşam seviyesine kavuşmasını esas alan asgari ücretin, klasik anlamda bir ücret çeşidi olmayıp mevcut ücret kademelerinin en alt sınırını oluşturduğunu" vurgulamış ve "yöntem ve kapsamı farklılaşmakla birlikte gelişmiş ülkelerin tamamında asgari ücret uygulamasının bulunduğunu" belirtmiştir. Sayın yaptığı açıklamada bu konuyla ilgili ayrıca; "Anayasanın 55. maddesinin asgari ücretin belirlenmesinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumunun göz önünde bulundurulmasını, İş Kanunu'nun 39. maddesinin ise, İş sözleşmesi ile çalışan ve bu kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin asgari ücretinin Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığıyla tespit edilmesini, öngördüğünü" belirtmiştir (İTKİB, 2012).

Görüldüğü üzere, sosyal taraflar olarak niteleyebileceğimiz işçi, işveren ve devlet temsilcileri asgari ücret ve bu ücretin içeriğiyle ilgili olarak farklı yaklaşımlar sergilemektedirler. Bu yaklaşımlar kuşkusuz her bir kesimin temsil ettiği kitleler ve sorumluluklarıyla doğru orantılı olarak farklılaşmaktadır. İşçi kesiminin tamamı, asgari ücretin düzeyinin yetersiz olduğunu, işçinin ve ailesinin temel ihtiyaçlarına yetecek bir asgari ücretin belirlenmediğini, bu tespit sistemiyle de bunun mümkün olmadığını vurgulamaktadır. Zira mevcut asgari ücret sistemi, tamamen devletin kontrolü ve hükümet politikalarına göre şekillenen bir yapı sergilemektedir. Hükümet eğer, asgari ücretler üzerinde önemli bir artış sağlamak isterse işçi temsilcileri ile, daha düşük bir asgari ücret düzeyini kendi politikası için daha

uygun görürse -ki genelde böyle olmakta- işveren temsilcileri ile anlaşmaktadır. Her ikisinin ortasında bir yaklaşım sergilediğinde ise -genellikle nadiren- hem işçi hem de işveren kesimiyle uzlaşma yoluna gitmektedir. İşveren kesimi ise asgari ücreti rekabetin ve maliyetlerin bir unsuru olarak gördüğünden, asgari ücretlerin yükselmesine şiddetle karşı çıkmakta, ekonomik dengeleri bozacak bir artışın kesinlikle işsizliğe, kayıt dışılığa neden olacağını ileri sürmektedir.

Bu tartışmalara “insani ücret” anlayışı açısından baktığımızda, yalnızca işçi kesiminin mevcut asgari ücretin düzeyinin temel insan hakları ve uluslararası standartlar bakımından yetersiz olduğunu, bunun da temelinde asgari ücret tespit sisteminin ve hesaplama yönteminden kaynaklandığını görmekteyiz. Asgari ücretin bir pazarlık ücreti olmayıp insan olmanın temel bir yansıması olarak insan onuruna yaraşır bir düzey olmasını ileri sürerken, işveren kesimi konuya tamamen ekonomik temelli yaklaşmakta ve ücretin bir maliyet unsuru olduğu, mevcut ücret düzeyinin de yüksek olduğu inancındadır. Devlet kesimi ise ücret düzeyinde hem ihtiyaçların hem de işverenlerin ödeme güçlerinin birlikte ele alınması gerektiğinden hareketle mevcut veri asgari ücret düzeyinin enflasyona ezdirmemek üzerine bir kurgu ile hareket etmektedir. İnsani ücretin geleceği bakımından mevcut tabloya bakıldığında, devletin aynı zamanda işveren olması, bu ücretin daha yukarılara taşınması önündeki en büyük engel olarak durmaktadır. Asgari ücretin, işçinin ve ailesinin insanın onuruna yaraşır bir şekilde yaşamını temin edecek bir düzeyin sağlanması bakımından sosyal tarafların konuya yaklaşımları arasındaki uçurumun ortadan kaldırılması gerekmektedir.

## İnsani Ücretin Temel Bileşenleri

İnsani ücretin kavramsal çerçevesini şekillendirirken iki noktadan hareket edilebilir. Birincisi işlevlerinin içereceği değer ve ilkeleri tanımlayarak insani ücret kavramının içeriğini doldurmaktır. Aşağıda verilen bileşenlerde birtakım işlevler zikredilecektir. Bu işlevler kavramsal çerçevede tanımlanan ve bu çalışma boyunca tartışılan konular çerçevesinde oluşturulmaktadır. Takdir edileceği üzere insani ücret türü bir uygulamanın hayata geçmesi için bir yandan kabul edilebilir diğer yandan bazı sınırlılıkları olan bir çerçeveden hareket edilecektir. Daha önce zikredildiği üzere amaç bir tohum atmaktır, yoksa tüm ekonomiyi insanileştirmek değildir. Sorumluluğun farklı sosyal kesimler tarafından paylaşılması hedeflenmektedir. İnsani ücretin felsefi olarak dayandığı ilkelerin kabul edilebilir olması son derece önemlidir. Kabul edilebilirlik değer yargısına dayanır ve değerle ilgili konular normatifliği besler. Neoklasik iktisat paradigması bu bağlamda normatifliği eleştirecektir. İşte tam bu nokta insani ücreti ayrıştırır. Zikredilecek bileşenler bir yanda değer yargılarını diğer yanda

ekonominin sınırlılıklarını içermektedir. Amaç neoklasik bir yaklaşımla evrensel olanı tanımlamak değil, aksine insani olanı hayatın gerçeklerinden kopmadan dengeli bir nitelikte tanımlamaktır. İkinci olarak işlevler teknik açıdan tanımlanmak durumdadır. Bu ücret türü piyasa şartlarında sürdürülebilir rekabeti dolayısıyla iş dünyası tarafından kabul edilebilirliği sağlarken iş gücüne piyasacı ve devletçi bakış açısının üstünde değerlendirildiğini hissettirmelidir. Bu teknik husus özellikle sektör ve bölge farklılıklarını değerlendirirken ve ailenin fert sayısı incelenirken karşımıza çıkmaktadır. Yukarıda değinilen temalar dikkate alındığında temel bileşenler şöyle ifade edilebilir:

### ***İnsan Onuruna Yaraşır Olmalı***

İnsani ücret, çalışanın eli titremeden aldığı, alırken kimseye bir minnet borcu içinde bulunmadığı bir ücrettir. Üretim ilişkisi içinde bulunduğu sistem (işletme/devlet) tarafından kendisine bu ücret ya da gelir garanti edilmiştir. Bunun bilincinde olan birey, içinde yaşadığı toplumda kendisini sosyal bakımdan koruma altında hisseder. İnsani ücret, üretim ilişkisi sonucunda bir işverence ödenmesi beklenmekle birlikte, her zaman bu ücretin tamamı işverence karşılanamayabilir. Belirli bir dönemin ihtiyaçlarından hareket edilmesine karşın iş ilişkisinin bu zaman dilimini ifade edecek şekilde gerçekleşmediği durumlar, işletmelerin karşı karşıya kaldıkları önemli ekonomik zorluklar, sektörel zorluklar vb. gibi nedenlerle oluşacak fark devletçe bireylere "gelir" olarak aktarılmalıdır.

İnsan salt fiziksel ihtiyaçlarla yaratılmamıştır. Sadece bir üretim faktörü olmadığı gibi salt tüketime odaklı bir yapıda da değildir. İnsan onuru toplumun değerleri ile tarihsel olarak şekillenerek gelişmiş bir kavram olmakla beraber yaradılıştaki verilen bazı kodları üzerinde taşımaktadır. İnsan onuru başkalarına maddi muhtaçlığı azaltan, sınıfsal bir yapı içerisine mahkum etmeyen en önemlisi bireyin kendisini geliştirmeye imkân tanıyan bir ücret düzeyine işaret eder. Bu nedenle kültürel ve sosyal ihtiyaç, fiziksel yaşam koşulları yanında insani ücrete dâhil edilmelidir. İnsan onuru ülkemizde aile geçindirmeyi de içerdiği için aile geçiminden bağımsız düşünülemez. Tarım toplumlarında insan onuru dönemin tanımlı ihtiyaçları ile sınırlı kalmıştır. Örneğin Adam Smith geçimlik tarım toplumunda ücret fonunu ağırlıklı beslenme üzerine kurgulamış, hatta yatırım unsuru olarak da ele aldığı tohumluk buğdayı bunun içerisinde değerlendirmiştir. Genelde hâkim olan feodal yapı, bağımsız bir insan onurundan ziyade bahşedilen bir onura dayandırılmıştır. Sanayi Devrimi'nin ilk aşamalarında ölmeyecek kadar ücret insan onuruna kapitalist sistemde layık görülmüştür. Fordist üretim ise robotlaşmanın bir yansıması ile insanı belki de tarım toplumundan daha alt bir düzeyde mekanikleştirmiştir. Bu nedenle postkapitalist bir paradigma ile insan onu-

runu tanımlamak gerekmektedir. Onur ya da haysiyet bu bağlamda ele alındığında ancak üretim-tüketim zinciri dışında tanımlanabilir. İtibar, saygınlık, kabul görme sadece bireyin içinde bulunduğu sosyal tabaka ile sınırlanmamalıdır. Aksi hâlde bireysel gelişim sınırlanır ve sosyal sınıfların belirginleşmesi söz konusu olur. İşçi ve işveren arasındaki görev ve sorumluluklar farklı olsa da onur kavramı her ikisi için de aynı kapsamda ele alınmalıdır. Bu nedenle altruizmin empati olgusuna vurgu yapması ücret-onur ilişkisini değerlendirirken işveren tarafından göz önünde bulundurulmalıdır.

İnsan onuru yapılan işin sahiplenilmesini, işin hakkının verilemesini de gerektirir. Bu nedenle insani ücret işverene olduğu kadar işgörene de sorumluluk yükler. Bu ahlaki pozisyon iş gücünün yabancılaşmasını engeller, işgücünün üretim araçlarını kapitalist ilişkilerinin ötesinde değerlendirmesini sağlar. Bu bağlamda insan onuru ile ilişkilendirilen insani ücret şunları içermelidir:

- Muhtaçlık durumunu minimize etmelidir. Fakat toplumsal dayanışma ve yardımlaşmayı göz ardı etmemelidir.
- Ailenin diğer fertlerinin varlığı da göz önünde bulundurulmalıdır. Çalışma durumları ve yaşlarına göre insani ücret farklılaşmalıdır. Fakat evliliği ve çocuk sahibi olmayı ücretle motive etmek ve evli olan ile evli olmayan arasındaki farklı derinleştirmek doğru değildir. Bu denge göz önüne alınmalıdır.
- Sosyal ve kültürel istekleri dikkate alınmalıdır. Toplumsal vasatı yansıtabilecek şekilde bu istekler şekillenmelidir. Gazete ve kitap okuma, konser veya sinemaya gitme, dışarıda yemek yeme gibi faaliyetler insani ücrette yansımaları bulmalıdır.

### ***Çalışanın Verimine Değil, Varlığına İlişkin Bir Ücret Olmalı***

İnsani ücret, verim-ücret yaklaşımlarının aksine, çalışanın üretime katkısının hesaplanmadığı, üretim maliyetlerinin bir unsuru olarak emeğin bir faktör maliyeti olmadığı, sırf insan olarak hak ettiği bir düzeyi ifade eder. Elbette insani bir ücret, çalışanların moral ve motivasyonlarını arttıracığından bir verim artışı ortaya çıkaracaktır, ancak bu durum bir hesaplama yani “veri” değildir, ancak bir sonuç olabilir ve bu da hiçbir şekilde hesaplamalara dâhil edilmez. Yani, insani ücretin temel amacı, çalışanların verimini arttırmak için bir motivasyon aracı değildir. Başka bir ifadeyle insani ücret-verim ilişkisi neden-sonuç ilişkisi değil, insani ücretin sonuçlarından bir tanesidir. Elbette, insani ücret toplum içinde bireylerin daha huzurlu, mutlu, onurlu bir yaşam sürmesini temin edeceğinden üretim faaliyeti ve işletmeye bir çatışma alanı olarak değil, kendi dünyasının bir parçası olarak bakacağından, çatışmacı çalışma ortamları yerine uzlaşmacı ve işbirlikçi bir anlayış hâkim olacaktır.



### ***İnsanın Ekonomik ve Sosyal İhtiyaçlarını Ortalama Olarak Karşılmalı***

İnsani ücret, ihtiyaçların nasıl karşılanacağı hususunda, içinde bulunduğu toplumun hayat göstergeleri ve ortalama değerleri üzerinden hareket eder. Aksi hâlde, belirlenecek düzeyin uygulanabilirliği ve toplumsal ve ekonomik meşruiyeti söz konusu olamayacaktır. Kuşkusuz buradaki temel sorun alanı, insani ücret düzeyini ifade eden ihtiyaçların neler olduğu ve bunların nasıl hesaplanacağıdır. Bu sorunun büyüklüğü, hesaplamadaki zorlukları, oluşturulacak endeks ve sepet çalışmalarının sınırlılıkları insani ücretin uygulanması bakımından bir temel sorun teşkil etmeyecektir. İnsani ücretin ortalama düzeyine ilişkin kesin ve katı yöntemler uygulamak, mutlaklık ifade eden yöntemler geliştirmek sistem açısından da çeşitli riskler barındırmaktadır. Bunun yerine, daha sade, daha uygulanabilir, farklılıkların yansıtılabileceği esneklik içeren yöntemler geliştirilmelidir.

İhtiyaç fiziksel olarak, istek ise toplumsal ve bireysel koşullara göre şekillenir ve tanımlanır. Ancak gerek ihtiyaç gerekse istek insanın yaşadığı toplumdaki bağımsız olarak ele alınmaz. Bu nedenle insani ücretin insan onuruna da yaraşır olabilmesi için ortalama olarak ekonomik ve sosyal ihtiyaçları karşılaması gerekmektedir. Ekonomik ihtiyaçların içinde beslenme, barınma, ulaşım, giyinme ve günümüz anlayışında iletişim yer alır. Sosyal isteklerde ise ülkemizin ortalamasını yansıtmalıdır. Ancak sosyal ihtiyaçların tanımlanması oldukça güçtür. Burada dikkat edilmesi gereken husus, bireysel gelişimi ve insan onurunu destekleyecek sosyal ihtiyaçların dikkate alınmasıdır. Bunlar arasında -yukarıda denildiği gibi- okuma, kültür artırıcı faaliyetler, dışarıda yemek yeme gibi faaliyetler yer alır.

Sosyal ve kültürel isteklerin insani ücrette toplumsal ortalamayı yansıtması arzu edilmekle beraber, ortalamanın nasıl belirleneceğine dair ortak bir ölçüt bulmak oldukça güç ve tartışmalıdır. Ortalama kitap, gazete, konser, sinema, tiyatro gibi rakamlar gerçeği yansıtmayacaktır. Burada normatif bir davranışla sosyal ve kültürel isteklerin toplumsal ve dinî değerlerle uyumlu olmasını dikkate alınarak belirlenmesi tartışmalı olan bu alanda bir çözüm getirebilir.

### ***İçinde Yaşadığı Toplumun Refah Seviyesini Yansıtmalı***

Toplumun refah seviyesinde meydana gelen değişimler insani ücrette yansıtılmalıdır. Bu nedenle insani ücret dinamik bir yapıya sahip olmalıdır. Bu anlamda hem yukarı hem de aşağıya doğru esnek olmalıdır. Kriz dönemlerinde insani ücret, kriz ortamındaki toplumun refah seviyesindeki değişimleri yansıtacak şekilde düşebilir. Dolayısıyla gerektiğinde sorumluluk iş gücüne düşebilmektedir. Benzer şekilde refah artışı da paylaşılmalıdır. Zaten

ekonomik kriz dönemlerinde ücretlerdeki katılığın mikro ve makro düzeyde zarar verici etkilerinin olduğu gözlenmiştir.

Sosyal devlet, günümüz anlayışında değişmektedir. Ülkemizde küreselleşmeye, entegrasyona rağmen gelişen ekonomi Batılı ülkelerde alışık olduğumuz sosyal devlet uygulamalarını yaygınlaştırmaktadır. Dul, öğrenci, şehit aileleri gibi konularda devlet destekleri artmakta ve çeşitlenmektedir. Toplumsal refahın farklı kesimlerce paylaşılması ve yaygınlaştırılması cihetiyle refah konusunda beklentiler çeşitlenmektedir. Çalışma ahlakını bozmayan bir ücretin belirlenmesi bu anlamda önemlidir. Batılı gelişmiş ülkelerde yukarıda örnek verilen refah ödemeleri nedeni ile bireylerin çalışmadan kaçınması durumu ile karşılaşılabilmektedir. Öte yandan ideal bir insani ücret diğer gelirleri görmemezlikten gelemez. Ancak diğer gelirlerin ücret üzerinde azaltıcı bir etki göstermesi bireylerin gelirlerini gizleme eğilimini artıracaktır. Ayrıca insani ücreti daha karmaşık hâle getirecek uygulama zorluklarına yol açacaktır.

### ***Aile Dikkate Alınmalı***

Modern ücret, çalışan tek kişinin geçimi üzerinde odaklanır. Örneğin, ülkemizde örneğin; asgari ücretin tespitinde aile konusu (istisnai yıllar hariç) kapsam dışıdır. Memur maaşlarında ise ailenin birey sayısı, yaş durumu ve çalışma durumları göz önünde bulundurulur. Takdir edileceği üzere toplumumuzda aile kavramı son derece önemlidir ve aileyi dikkate almadan belirlenecek insani ücret toplumun en önemli dinamiği olan aileyi dışlamış olur. İnsan onuru aileyi geçindirmeyi de bünyesinde barındırır. Ailedeki fert sayısı ve bu fertlerin çalışma durumu insani ücret kapsamında değerlendirilmelidir. Burada dikkat edilmesi gereken husus, işçinin emeğinin temel alındığı bir ücret tespit yöntemidir. Aksi takdirde bekâr ve evli iş gücü arasında emeğinin karşılığının çok ötesinde ücret farklılaşmasının, çalışma disiplini ve ahlakı açısından negatif etkiler doğuracağına kesin gözüyle bakılabilir. İnsani ücrette aşağıdaki kriterler göz önüne alınarak bir sınıflandırma yapılabilir.

- Çalışan bekâr,
- Çalışmayan eşli evli,
- Çalışan eşli,
- Çocuk sayıları.

Farklı niteliklere sahip bu gruplara farklılaşan bir ücret uygulamak mümkündür. Burada uygulamada karışıklıkların ortaya çıkması kaçınılmazdır. Bu nedenle uygulama kolaylığı açısından insani ücret en az bir aile ferdinin yiyecek ihtiyacını da kapsamalıdır.

### ***Toplumsal Meşruiyete ve Sosyal Tarafların Sorumluluklarına Dayanmalı***

İnsani ücret, kavramsal olarak insan onuruna yaraşır ücret düzeyinin ne olması gerektiğine odaklandığı için bu ücretin uygulanabilir bir düzeyde belirlenebilmesi ve sürdürülebilirliği için kuşkusuz toplumsal meşruiyete sahip olmalıdır ve bu meşruiyet için sosyal tarafların da gerekli sorumlulukları üstlenmeleri gerekmektedir. Özellikle işveren kesiminin insani bir ücreti ödeyecek ve buna bütçe ayıracak olması nedeniyle konuya ilgi göstermesi büyük önem taşımaktadır. Ancak, insani bir ücret düzeyinin bütün yükünün işverene yüklenmesi de başlı başına bir başka sorun ve çatışma alanı doğurabileceğinden, çalışan kesiminin kendi sorumluluklarına sahip çıkması, devletin de bu çerçevede sisteme telafi edici olarak ya da tamamlayıcılık bakımından katılması gerekmektedir. Aksi hâlde, tek taraflı işleyen bir sistem, başta mülkiyet hakkına karşı bir taarruz ifade edecek, sosyal denge ve huzur temin etmesi beklenen bir anlayış, çatışma alanlarına zemin hazırlayabilecek bir niteliğe dönüşebilecektir. Bu bakımdan, insani ücret düzeyinin uygulanması için toplumsal meşruiyet açısından kültürel ve toplumsal duyarlılığın da buna hazır olması gerekmektedir.

### ***Devlet Kabullenme ve Sürdürülebilirlik için Rol Almalı***

İnsani ücret, devlet tarafından fazla yük olmadan basitçe nasıl desteklenebilir? İnsani ücret düzeyi, işverenlerin her zaman karşılayamayacakları ya da her işverenin karşılayamayacağı bir düzey ifade edebilir. Yani, kriz dönemlerinde işletmeler ekonomik ödeme sıkıntılarını çekebildiği gibi, küçük işletmeler de bu ücreti ödeyebilecek finansal yeterlilikte bulunmayabilirler. Bu nedenle devlet, bu sisteme mali destekler, vergi indirimleri, aile yardımları, doğrudan gelir ödemeleri gibi çeşitli mekanizmalarla katılabilir. Ancak, şu unutulmamalıdır ki, insani ücret yaklaşımının temel hareket noktasını bu modelin devlet eliyle yönetilmesi değil, işverenlerin insani ücret modeline olan olumlu yaklaşımları oluşturmaktadır.

### ***Bölgesel Sosyoekonomik Gelişmişlik Farkları Dikkate Alınmalıdır***

Türkiye’de hem il düzeyde hem de İBBS 2 (İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırması) 26 bölgeye dayalı sınıflandırmasına göre bölgeler arasında gelişmişlik farkları bulunmaktadır. Bu sosyoekonomik gelişmişlik farkları bölgelerin hayat pahalılığına da yansımaktadır. Bu nedenle insani ücret hem bölgesel kalkınmayı özendirmek hem de firmaların rekabet şartlarını güçlendirmek için bölgesel farklılıkları yansıtmalıdır. Burada ister istemez il mi,

bölge mi dikkate alınmalı sorusu ile karşılaşılmaktadır. Ülkemizdeki geçerli 26 bölge sınıflandırması (İBBS 2) yaşam pahalılığını doğrudan dikkate almak yerine ağırlıklı olarak gelişmişlik ve coğrafi yakın kriterlerine göre belirlenmiştir. Bu nedenle yaşam pahalılığını dikkate alan farklı bir sınıflandırmaya gidilebilir. İllerin farklı istatistiksel teknikle yapılacak gruplandırmasına göre makul düzeyde yaşam pahalılığınaya göre ayarlanmış insani ücret oluşturabilmek mümkündür. Bu çalışmada insani ücret bu anlamda yukarı doğru esnek bir modele dayandırılmıştır. Bu modele göre insani ücret belirlendikten sonra üste doğru yaşam pahalılığını dikkate alarak ücretler artarken aşağıya doğru azalmamaktadır.

### ***Sektörel Farklılık Dikkate Alınmalı***

Ekonomik olarak sektörlerin hem verimlilikleri hem de rekabet şartları birbiri ile eşit değildir. Doğal olarak bu sektörlerdeki firma kârlılıkları ortalama olarak farklılaşmaktadır. İnsani ücret bu bağlamda hem çalışanı hem de işvereni gözetmek durumdadır. Tüm sektörleri kapsayan bir insani ücret modeli diğer değişkenler de düşünüldüğünde binleri aşan farklı insani ücretle karşı karşıya kalmamıza yol açacaktır. Bu nedenle yalın ve ülkemizin kalkınma stratejisi ile uyumlu bir sektörel ayrıma gidebilmek mümkündür. Bu bağlamda, inşaat, sanayi, tarım, turizm ve hizmetler şeklinde beşli bir sektörel ayırım temel alınabilir.

### **İnsani Ücret Tartışmaları Bakımından Çeşitli Uygulamalar**

Çalışanlara insan oruruna yaraşır insani bir ücretin uygulaması bakımından çeşitli uygulamalara değinmekte yarar bulunmaktadır. Bu kapsamda, asgari ücret, Türk-İş tarafından açıklanan açlık ve fakirlik sınırları ve İGİAD tarafından her yıl açıklanan Asgari Geçim Ücreti uygulamaları yer almaktadır.

Asgari ücret düşüncesini, ortaya çıkışı, gelişimi ve günümüz uygulamaları bakımından değerlendirdiğimizde özünde insani özellikler taşıyan, kapitalist iktisadi sistemin yıkıcı etkilerine karşı çalışanlar için geliştirilmiş bir mekanizma olarak niteleyebiliriz. Ücret konusu, üzerinde en çok tartışma yapılan, en çok araştırma ve literatür bulunan konuların başında gelmektedir. Bu çalışmada da "insani ücret" tartışmaları açısından asgari ücret konusu bir bölüm olarak ele alındı ve konu bütün boyutlarıyla tartışıldı. Daha önce de ifade edildiği üzere, asgari ücret uygulaması ve düşüncesi ile "insani ücret düşüncesi" arasında paralellikler bulunmakla birlikte temel yaklaşım ve hareket noktalarında farklılıklar bulunmaktadır. Öncelikle asgari ücret, piyasadaki ücretlerin daha aşağıya düşmesini önlemeye yönelik bir

sosyal politika aracıdır. İnsani ücret düşüncesi ise ücretlerin en alt sınırının ne olması gerektiğinden çok, insan onuruna yaraşır bir ücretin neleri içermesi gerektiğine ve bu ücretin oluşumunun niteliğine odaklanmaktadır. Başka bir ifadeyle insani ücret, ücretlerin alt sınırının hangi düzeyde belirlenmesine değil, ücretin nasıl belirlenmesi gerektiğine yönelik bir bakış açısıdır.

Sonuç olarak asgari ücret, insani ücret tartışmaları bakımından önem taşımakta, bu çalışmada ele alınan temel değerler ve yaklaşımlar açısından teorik ve uygulama bakımından bir zemin oluşturmakta, literatür açısından önemli veriler sunmasına karşın gerek yüz yıllık uygulama sonuçları gerekse soruna yaklaşımı bakımından “insani ücret” anlayışından ayrılmaktadır.

### ***TÜRK-İŞ’in Açlık ve Fakirlik Sınırı Tespit Çalışmaları***

Türk-İş tarafından Aralık 1987’den bu yana düzenli olarak her ay, gıda harcaması tutarı ve buradan hareketle açlık ve yoksulluk sınırı açıklanmaktadır. Bu çalışmayla, dört kişilik bir ailenin sağlıklı, dengeli ve yeterli beslenebilmesi için yapması gereken gıda harcaması tutarı, “açlık sınırı” olarak; gıda harcaması ile birlikte giyim, konut (kira, elektrik, su, yakıt), ulaşım, eğitim, sağlık ve benzeri ihtiyaçlar için yapılması zorunlu diğer harcamaların toplam tutarı ise “yoksulluk sınırı” olarak hesaplanmaktadır.

Türk-İş tarafından yapılan bu çalışma, toplumsal duyarlılık ve çalışanların yaşam koşulları bakımından önemli niteliktedir. İşçinin ailesiyle birlikte, insan onuruna yaraşır bir yaşam düzeyi sağlayabilecek harcama tutarını belirlemek için yapılabilecek hesaplamalardan biri olarak nitelenebilir. Bu çalışmayla dengeli beslenebilmek için yetişkinlerin ihtiyaç duyacağı kalori miktarı ile çocukların yaşlarına göre gerekli olan kalori miktarının ne olması gerektiği hakkında bilimsel araştırmalar yapılmıştır. Sağlığın korunabilmesi için bu kalorileri sağlayacak besin miktarlarının yanı sıra, gerekli protein, yağ ve karbonhidrat miktarları konusunda da belirlemelerde bulunulmuştur. Bu kapsamda, farklı büyüklükteki aileler için toplam besin ihtiyacı hesaplanabilmektedir.

Türk-İş tarafından yapılan açlık ve fakirlik sınırı araştırmaları insani ücret tartışmaları bakımından önemli veriler sunmaktadır. Bunlar, kamuoyuna düzenli olarak açıklanan açlık ve fakirlik sınırları, asgari ücret düzeyi ile özellikle açlık düzeyi arasındaki ilişkinin görülmesi açısından önemli olmakla birlikte, bu çalışma bir ücret düzeyi çalışması değildir. Başka bir ifadeyle hesaplanan “yoksulluk sınırı” tutarı ücret düzeyi olmayıp, haneye girmesi gereken gelir toplamını ifade etmektedir. Bütün bunlardan hareketle yapılan açlık ve fakirlik sınırına ilişkin tartışmalar toplumun ekonomik koşulları, ailelerin geçinme düzeyleri aç-

sından önemli veriler sunmaktadır. İnsani bir ücretin belirlenmesinde elbette, diğer veri ve hesaplama araçlarıyla bir arada değerlendirilebilecek ciddi bir çalışmadır. Ancak ifade etmek gerekir ki bu çalışmada ortaya konulan rakamlar bir ücret düzeyini ifade etmemektedir.

### ***İGİAD'ın Asgari Geçim Ücreti (AGÜ) Çalışmaları***

İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği (İGİAD) tarafından “helal kazancın adil bölüşümü” ilkesi uyarınca 2008 yılından itibaren adını “asgari geçim ücreti (AGÜ)” olarak belirlediği bir çalışma yürütülmektedir. İGİAD yaptığı bu çalışmayla kendisine üye iş yerlerinde uygulanmak üzere her yıl kamuoyuna evli ve iki çocuk sahibi bir işçi için bu ücreti ilan etmekte, İstanbul’da kendisine üye iş yerlerinde gönüllülük esasına dayalı olarak bu ücret düzeyinin uygulanması için çaba sarf etmektedir. İGİAD tarafından yapılan bu çalışma, birçok yönden ilk olma özelliği taşımanın yanı sıra “insani ücret” tartışmaları bakımından da çeşitli açılardan önem taşımaktadır.

İlk olarak çalışma, “kazançların adil paylaşımı” ilkesinden hareket etmekte, mevcut paylaşım sistemlerinin yetersizliğine vurgu yapmaktadır. Mevcut paylaşım sistemi, kazancın niteliğini ve düzeyini sorgulamadan ücretlerin piyasa koşullarına göre belirlendiği, yer yer asgari ücretin bile altına düşebildiği bir yapı sergilemektedir. Zira, bazı sektörlerde ve bölgelerdeki emek arzının niteliği ve fazlalığı ücretler üzerinde baskı oluşturmakta, bu nedenle ücret düzeyi işçinin verimliliği, hayat pahalılığı, çalışanın temel ihtiyaçları gibi sosyal ve ekonomik kriterlerden bağımsız olarak ücretlerin aşağıya doğru düşmesine neden olmaktadır. Böyle bir yapıda AGÜ düşüncesi, kazançların hakça paylaşımını temin etmek için bir girişim, hatta bir manifesto niteliği taşımaktadır.

AGÜ çalışmasının bir diğer önemli yönünü ise bu çalışmayı bir işçi kuruluşu ya da örgütünün değil “bir iş adamı derneği”nin yapıyor olmasıdır. Günümüzdeki hâkim paylaşım anlayışına göre işveren dünyasında, işletmelerin rekabet edebilmeleri bakımından düşük ücretlerin önemli olduğu, hatta asgari ücretin bile rekabeti olumsuz etkilediği düşüncesi genellikle kabullenilmiştir. Böyle bir düşüncenin yaygın olduğu bir zamanda İGİAD’ın bir işveren sivil toplum örgütü olarak kazançlarından daha yüksek bir kısmını çalışanlarıyla paylaşmaya hazır olmasına yönelik bir niyet ifadesi olan AGÜ çalışması büyük önem taşımaktadır.

İGİAD tarafından ilan edilen “AGÜ” üye iş yerlerindeki işçilerin ihtiyaçlarının bir saha çalışması sonucu tespit edilmesine dayanmaktadır. Bu da, insani ücret düzeyinin değişkenliği

bakımından önemli olup farklı ekonomik bölgelerdeki geçinme düzeylerinin yansıtıldığı bir ücret düzeyi ortaya koymaktadır. Kuşkusuz, yapılan bu çalışma farklı teknik ve farklı değişkenlerle geliştirilebilir, farklı sektörler ve bölgeler için de bir “AGÜ” belirlenmesinde kullanılmaya elverişli hâle getirilebilir.

İGİAD tarafından ilan edilen “AGÜ” düzeyleri ile asgari ücretler karşılaştırıldığında belirgin bir fark söz konusudur. Aşağıdaki verilerden izlenebileceği gibi iki ücret düzeyi arasında belirgin bir farklılık bulunmaktadır.

**Tablo 7.**

*Asgari Ücret İle Asgari Geçim Ücretinin Karşılaştırılması (2008-2012)*

Yıllar	Asgari Ücret (Yıllık Ort.) Net (TL)	Asgari Geçim Ücreti-AGÜ Net (TL)
2008	492	1.095
2009	537	1.140
2010	588	1.195
2011	644	1.320
2012	720	1.420

Buna göre İGİAD tarafından belirlenen ve üyelerine tavsiye edilen ücret düzeyi ile asgari ücretler arasındaki fark, insani ücret tartışmaları bakımından da büyük önem taşımaktadır. İGİAD asgari geçim ücretinin tespitinde üye iş yerlerinde gerçekleştirilen anket ile çalışanların; mutfak, kira, elektrik, su, yakıt, ulaşım, haberleşme, eğitim, sağlık, giyim, ev eşyası ve temizlik olmak üzere ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarını temel almaktadır. Asgari ücretlerin tespitinde de yönetmelik gereği buna benzer değişkenlerin hesaplamalara dâhil edilmesi ilkesi benimsenirken, son yıllarda hiçbir hesaplama yapılmadan yalnızca “enflasyon oranı” bazlı bir hesaplama yapılmaktadır. Elbette bu tür bir yaklaşım ücretin sosyal niteliği bakımından önemli bir eksikliklerdir. 2012 yılında AGÜ 1.420 TL’dir. Bu rakama iki çocuklu bir ailenin asgari olarak geçinebilmesi için işgörenin yemek, yol, prim, ikramiye, yardım vb. yan ödemeleri dâhilken, SSK, vergi ve devlet tarafından karşılanan eğitim giderleri dâhil değildir.

Aşağıdaki Tablo 8’de 2008-2012 yılları arasında yukarıda değinilen harcama kalemleri bazında İGİAD’ın üye iş yerlerinde yaptığı ankete dayanılarak elde edilen veriler yer almaktadır.

**Tablo 8.**  
2012 Asgari Geçim Ücretinin Tespiti

HARCAMA KALEMLERİ	2012 AGÜ (TL)	2011 AGÜ (TL)	2010 AGÜ (TL)	2009 AGÜ (TL)	2008 AGÜ (TL)	2012 (%)
MUTFAK	370.00	349.00	320.00	312.00	296.00	26,03
KİRA	440.00	387.00	337.00	322.00	312.00	30,99
ELEKTRİK	52.00	49.00	40.00	38.00	36.00	3,68
SU	41.00	41.00	37.00	35.00	33.00	2,89
YAKIT	46.00	47.00	89.00	85.00	70.00	3,24
ULAŞIM	105.00	94.00	86.00	83.00	79.00	7,40
HABERLEŞME	79.00	87.00	48.00	45.00	50.00	5,56
EĞİTİM	75.00	69.00	60.00	51.00	51.00	5,26
SAĞLIK	51.00	51.00	45.00	44.00	35.00	3,60
GİYİM	52.00	46.00	41.00	35.00	40.00	3,68
EV EŞYASI	58.00	57.00	36.00	35.00	38.00	4,08
TEMİZLİK	51.00	49.00	56.00	55.00	55.00	3,59
<b>TOPLAM</b>	<b>1.420,00</b>	<b>1.320,00</b>	<b>1.195,00</b>	<b>1.140,00</b>	<b>1.095,00</b>	<b>100,00</b>

Kaynak: İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği [İGİAD] (2012).

Tablo 8'e göre 2008-2012 döneminde kira en önemli harcama kalemi olarak birinci sırada, mutfak harcamaları ise ikinci sıradadır. Yakıt harcamaları (doğalgaz, kalorifer, odun-kömür, tüp vb.) 2009 ve 2010 yıllarında en fazla harcama yapılan üçüncü kalemdir. Ancak 2008, 2011 ve 2012 yıllarında ise ulaştırma üçüncü sırada yer almaktadır. 2012 yılında toplamın % 30,99'u kira, % 26,03'ü mutfak ve % 7,40'ı ulaşım olmak üzere ilk üç kaleme ayrılmaktadır.

Bütün bunlardan hareketle bir değerlendirme yapılacak olursa asgari ücret düzenlemesi bir sosyal devlet uygulaması olarak, ücretlerin daha düşük seviyelere düşmesini engellemek için bir alt sınır oluşturmaktadır. Türk-İş tarafından açıklanan açlık ve fakirlik sınırı çalışmaları ise toplumun geçinme düzeyini ifade etmekte, ücret tespitlerinde referans alınmasını amaçlamaktadır. İGİAD tarafından açıklanan asgari geçim ücreti (AGÜ) ise iş dünyası bakımından önemli bir yenilik, bir meydan okuma, insani ücret tartışmaları bakımından da önemli bir başlangıç noktası oluşturmaktadır. Her şeyden önce bu uygulama, ekonomik sistemlerin en temel konularından birisini oluşturan "paylaşım" meselesini ahla-



ki ve dinî bir bakış açısıyla sorgulamaktadır. Bu sorgulama günümüz anlayışı bakımından büyük önem taşımakta, “insan merkezli” bir sistemin yeniden inşasına yönelik bir bakış açısı sunmaktadır.

## İnsani Ücret Tespit Yöntemleri

İnsani ücreti kavramsal düzeyde ifade edip tartıştıktan sonra akla gelecek ilk soru bu ücretin nasıl belirleneceğidir. Daha öncede vurgulandığı gibi ölçüt ve yöntem geliştirme araştırma ve çabaları normatif olma özelliğini taşır ve tartışmaya açıktır. İnsani ücreti kavramsallaştırırken mekanik nitelik ve nicelikte doğası gereği olamayacağını işaret ederken, hakkaniyet çerçevesinde yol gösterici bir ücretin nasıl hesaplanacağını açıklamak yararlı olacaktır. Ancak insani ücretin felsefi arka planı ücretin miktarının veya nasıl hesaplandığının her zaman önünde olmalıdır. Aksi takdirde yaygın ücret tartışmaları içerisinde eriyip yine mekanikleşme tehdidi altında olacaktır.

Aile, bölge, sektör ve sosyal hayat değişkenleri insani ücreti toplumsal ve dinî değerlerimizde daha da yaklaştıran bir içeriğe sahiptir. Bu ücret türü iş dünyası tarafından benimsenmesi ve gönüllü bir uygulama esasına dayanarak kısmi devlet desteği ile hayata geçirilmesi durumunda asıl farklılığını buradan beslenerek sağlayacaktır. Aşağıda önce insani ücretin hesaplanmasındaki ilkelere vurgu yapılayacak daha sonra nasıl bir yöntemle hesaplanabileceğine dair model tartışılacaktır.

### İlkeler

1. İnsani ücret öncelikli olarak görünür ve herkes tarafından ulaşılabilir bir alanda ilan edilmelidir. Günümüzde internet siteleri erişim açısından en fazla kabul gören alandır. Ayrıca siteye getirilecek bir üyelik sistemi ile bu konuda hassasiyeti olan iş dünyası temsilcileri her türlü değişiklikten haberdar edilebilir.
2. Merak edenler hesaplama yöntemine tasarlanacak söz konusu internet sitesinde ulaşmalıdırlar. Bu anlamda şeffaf bir yöntem içermelidir. Hesaplama yöntemi istatistiksel analiz ve ekonometrik teknikler içerse de basit bir dille açıklanmalıdır. Anlaşılabilir bir hesaplama yöntemi benimsenmeyi de artıracaktır.
3. Belirli dönemler için insani ücret açıklanmalıdır. Ülkemizde enflasyonun görece olarak düştüğü aşıkârdır. Bu nedenle 6 aylık veya yıllık olarak açıklanabilir. Böylelikle makroiktisatta yer alan ücret gecikmesine dayalı modellerle uyumu sağlanmış olur. Her ay yapıla-

çak değişiklik kafa karışıklığı ve uygulama zorluklarını da beraberinde getirecektir. Uzun dönemde teknoloji altyapısının sağlayacağı imkânlarla sistem aylık hâle getirilebilir. Fakat kabullenme ve benimseme için 6 aylık hatta ilk etapta yıllık bir sistem uygulanmalıdır.

4. İnsani ücret ilk etapta gönüllüğe dayalı bir uygulama ile başlatılmalıdır. Devletin böyle bir girişime kayıtsız kalması beklenemez. Ne var ki lobi çalışmaları ile siyasi ve bürokratik kesimlerin iknası ve geniş kabullenme, zaman alıcı bir süreçtir. Bu nedenle iş dünyası temelli bir hareketle uygulama başlatılmalı ve somut örneğe dayalı ikna süreçlerine gidilmelidir. Aksi takdirde hukuki ve yasal zemin arayışları motivasyon azaltıcı bir etki gösterebilecektir.
5. Ülkemizdeki genel ücret tartışmaları işçinin yaşam standartlarından ziyade firmaların rekabet şartları ile ilişkilendirilmektedir. İnsani ücret bu bakış açısını tersine çevirirken rekabet edebilirliği zora sokmamalıdır. Bu nedenledir ki tüm sosyal ve ekonomik ihtiyaçları değil toplumsal vasatı yansıtmalıdır. Ancak bu takdirde toplumsal vasat nedir sorusu ile karşılaşılmaktadır. Burada dinî ve toplumsal değerler toplumsal vasatı oluşturmada yol gösterici olmalıdır. Bileşen başlığında bu husus ele alınmıştır.
6. Ortalama insani ücreti aşağıya doğru değil de yukarı doğru esneklik konusunda da kullanılmalıdır. Şöyle ki insani ücret sektörel ve bölgesel farklılıkları yansıtmalıdır. Ülkemizde geçim ve toplumsal şartlar bölgelere göre eşit olmadığı gibi firmaların lokasyona göre de rekabet edebilirlikleri eşit değildir. İnsani ücret aşağıda tartışılan çerçevesinde ortalama bir değerde belirlendikten sonra aşağı doğru düşürülmemeli, sadece bölge ve sektöre göre yukarı doğru artmalıdır. Bu toplumsal adalet duygusunun gelişmesine yardımcı olacaktır. İlkesel olarak insani ücret böylelikle eşitliği ve adaleti bir arada bünyesinde barındırabilecektir.
7. Uygulama kolaylığı arzulanınırken sektör, bölge, aile kriterleri çerçevesinde karmaşık bir algıya yol açabilir. Bu nedenle makul bir noktada çeşitliliğin sınırlandırılması gerekir. Aksi takdirde basit bir kombinasyonla onlarca hatta yüzlerce insani ücretle karşılaşılabılır.

### **Yöntemler**

İnsani ücretin kavramsal ve teorik tanımlanmasının ardından ilk karşılaşılabılır soru bu ücretin somut olarak nasıl belirleneceğidir. Bu çalışmada sürekli vurgulandığı üzere her somut insani ücret belirleme girişimi, normatif özellikleri bünyesinde barındırmaktadır; amaç ücret konusundaki duyarlılığı artırmak ve yüksek sesle dillendirmektedir.

Çalışmanın argümanları ile uyumlu olarak izlenen metot özetle şu aşamalardan oluşmaktadır:

1. Ücretinin içeriğinin insani bileşenlere göre oluşturulması,
2. Uygulama kolaylığı açısından sınırlı sayıda tutulacak bölgesel yaşam koşullarına göre ücretin üzerine ekleme yapılması,
3. Sınırlı sayıdaki sektör farklılıklarının eklenmesi,
4. Aile büyüklüğü ve yapısına göre yapılması.

İnsani ücret sepeti içerisinde yer alan harcama kalemleri ve ücretin belirlenmesinde kullanılacak metodoloji, bireyin ve ailenin yaşam standardı ve niteliğinin daha “insani” bir seviyeye gelmesini ve bu ücret tanımlamasının “asgari” koşulların üzerinde olmasını sağlayacak şekilde belirlenmiştir. Asgari koşullar bir bakıma toplumsal vasatı da yansıtmaktadır. İnsani ücret sepeti içerisinde, ilk olarak, diğer ücret tanımlamalarında da yer alan bireyin günlük asgari 2100 kalori (FAO) almasını sağlayacak gıda sepeti yer almaktadır. Ayrıca, gıda sepetinin değişen gıda tüketim alışkanlıklarına (organik gıda ürünleri gibi) uyumlu olması ve bu amaçla düzenli bir güncelleme yapılması önem arz etmektedir. Bireyin temel ihtiyaçları arasında yer alan giyim harcamaları ise aile bireylerini (çocuk sayısı, yaşı vb.) dikkate alacak şekilde sepete dâhil edilmelidir.

Bu iki temel harcama kalemi ile birlikte, bireyin ve ailenin sosyal ve kültürel hayattan yoksunluğunu azaltmak ve toplam tüketimlerine daha gerçekçi bir asgari düzey belirlemek amacıyla sepet genişlemektedir. Bu noktada, hanedeki bireylerin en az ayda bir kere sinemaya gidebilmeleri ve ailenin dışarıda akşam yemeğine çıkabilmesi gibi sosyal hayata katılımı sağlayacak ek ödemelerin sepet içerisinde yer alması düşünülmektedir. Ayrıca, günlük gazete, ayda en az iki kitap gibi bireyin kültürel ihtiyaçlarını dikkate alan bir harcama kalemi de sepette yer almaktadır. Günümüzde, ulaşım ve barınma özellikle büyük şehirlerde bireyin ve ailenin tüketim harcamaları içerisinde yüksek bir paya sahiptir. Bu amaçla, bireyin yaşadığı bölgede (4'lü bölge) geçerli olan toplu taşıma birim fiyatları kullanılarak günlük ulaşım harcaması (iş yerinin servis hizmeti yoksa!) ve kira giderlerinin göz önünde bulundurulması önem taşımaktadır. Düşük ve orta gelir seviyesine sahip birey ve ailelerin kira bağımlılığını ortadan kaldırmak amacıyla düşük faizli konut kredisi ve konut finansman ürünlerinin sepet içerisinde yer alması sağlanabilir. İnsani ücret sepetine, bireyin iletişim ihtiyacını karşılamak amacıyla bir harcama kalemi eklenmiştir. İletişim günlük hayatı kolaylaştırmakla birlikte, özellikle cep telefonu ve internet kullanımı bilgiye ulaşma kolaylığı da sağlamaktadır. Ailede bireylerin, özellikle de çocukların farklı alanlarda yeteneklerini ortaya çıkarmalarını, geliştirmelerini ve uzmanlaşmalarını sağlayacak eğitim harcamalarının yer alması da son derece önemlidir. Sepet içerisinde yer alması düşünülen harcama kalemlerinin sepet içerisindeki ağırlıklarının belirlenmesi gerekmektedir. Ortalama hane halkı (model hane halkı) ölçeğinde, harcama kalemlerinin birim fiyatları ve TÜİK

tarafından yıllık hazırlanan hane halkı tüketim harcaması türlerinin dağılımına göre bir ağırlıklandırma yapılması uygun olacaktır. Ayrıca, sepetin değişen ekonomik ve toplumsal koşullara daha uyumlu olması açısından yıllık hesaplamalarda sadece birim fiyatlar değil, sepetteki ürünlerin çeşit ve miktarları da güncellenmelidir.

Bireyin sosyal ve kültürel ihtiyaçlarını dikkate alan insani ücret, aynı zamanda sektör, bölge ve aile yapısına bağlı olarak değişen yaşam şartlarına göre belirlenmektedir. Gıda, giyim, sosyal, kültürel, ulaşım, barınma, iletişim, eğitim harcamalarından oluşan ücret sepeti referans alınarak yukarı doğru (artış yönünde) değişim gösteren bir yapıya sahiptir.

Şehir/bölgenin gelişmişlik düzeyleri ile ekonomik ve sosyal özellikleri; bireyin ve ailenin harcamalarının boyutu ve çeşitliliği üzerinde mutlak bir etkiye sahip olacaktır. Bu farklılık dikkate alındığı takdirde, bölgeleri sınıflandırma gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Türkiye’de mevcut bölge tanımlamaları olmakla birlikte (26 bölgesi NUTS/İBBS gibi), insani ücret açısından karmaşık bir yapının oluşmasına ve gelir dengesizliğinin ortaya çıkmasına engel olmak amacıyla bölge sayısının 4 tane olması düşünülmektedir. 4’lü bölge ayrımı insani ücretin uygulamasında karşılaşılabilecek kafa karışıklıklarını ve tartışmaları azaltmak için subjektif bir tercihtir. Yoksa bu modelde her ile bile farklı ücret uygulanabilir. Sosyal ve ekonomik göstergelerin bir arada değerlendirilebileceği kümelenme analizi ile il homojen grupları ortaya çıkarılacaktır. Elde edilen bu grupların anlamlılığı diskriminant analizi ile test edilebilir. Bununla birlikte, değişkenler arasındaki bağımlılık yapısını ortadan kaldırarak, bileşim değişkenleri (hipotetik değişkenler) elde etmek amacıyla temel bileşenler analizi ve/veya faktör analizi kullanılacaktır. Son olarak, yukarıda bahsedilen bölge sayısının 4’ü aşmama kuralına uygun biçimde, sosyoekonomik yapıyı mümkün olduğu kadar az sayıda boyutla tanımlamak amacıyla çok boyutlu ölçekleme analizi kullanılacaktır. Daha sağlıklı sonuçların elde edilmesi açısından farklı yaklaşımlara (yöntemlere) ek olarak, mümkün olduğu kadar çok sayıda değişkenin de (vergi oranları, harcama düzeyleri, birim fiyatlar, baz fiyat vb.) göz önünde bulundurulması gerekmektedir. K-ortalamlar tekniği ile bu değişkenler/göstergelerden hangilerinin daha etkili ve belirleyici olduğu sonucuna ulaşılabilir.

Bu yöntemler ve istatistiksel analiz sonrasında bölge sayısının 4’ten fazla çıkması durumunda, şehirlerin yalnızca 4 grupta toplanması ve hangi şehrin hangi grupta yer alması gerektiği normatif bir ayırımla/ilkelerle (kalkınma ajansı tecrübeleri, şehirlerin yakınlığı, üretim yapısı, gelir düzeyi, nüfus vb.) belirlenebilir. Sonraki aşamada, referans (baz) ücret sepeti en alt düzeyde yer alan 4. bölgede geçerli olmak üzere sosyoekonomik farklılıklara göre ücret düzeyi yukarıya doğru artış gösterecektir. Sosyoekonomik gelişmişlik düzeyindeki değişime bağlı olarak ücret düzeyinde gerçekleşmesi istenen artış oranı her bölge için (3. bölge, 2. bölge ve 1. bölge için) referans ücret düzeyine (4. bölgeye) göre gerçekleşecektir. Ücret

düzeyinde ne kadar artış meydana gelmesi gerektiği, öncelikli olarak, kantitatif yöntemlerle elde edilen bulgulara göre belirlenebilir. Buna ek olarak, tüm ilgili tarafların yer aldığı müzakere süreçleri ile belirlenen subjektif kriterlerin kullanılması da yararlı olacaktır.

İnsani ücretin farklı bileşendeki ve genişlikteki aile yapısına göre (çalışan yetişkin sayısı, çocuk sayısına göre) belirlenmesi amaçlanmaktadır. Öncelikle, bazı mal ve hizmetlerin hanede ortak tüketilmesi birey başına maliyetin azalmasına neden olmaktadır. Hanehalkı Ölçeği'ne göre değişen getiri düzeyi bireylerin tüketimde ölçek ekonomilerinden yararlanmalarını sağlayacaktır. Hane halkları arasındaki farklılıklara göre doğru karşılaştırmalar yapabilmek amacıyla hanelerin kaç eş değer bireyden meydana geldiğini ortaya koyan "Eşdeğerlik Ölçeği" TÜİK, EUROSTAT, OECD ve FAO tarafından hâlihazırda kullanılmaktadır. Fakat bu standart göstergeler yaş, çalışan yetişkin sayısı gibi hane özelliklerini dikkate alma konusunda yetersiz kalmaktadırlar. Bu nedenle, gıda, barınma, sağlık, giyim gibi yalnızca temel gereksinimleri dikkate alan Eşdeğerlik Ölçeği tanımları, geçimlik düzeyin üzerinde bir ağırlıklandırma ile hesaplanmalıdır. Ayrıca, refah göstergesi olarak hane halkının toplam harcama büyüklüğü içerisinde yalnızca temel ihtiyaçlar değil, sosyal ve kültürel ihtiyaçların da yer alması gerekmektedir. Ölçek ekonomisi kat sayısı genellikle standart bir değer olarak kullanılmakta ve hanede değişen birey sayısına bağlı olarak hesaplanmaktadır. Bu nedenle, ücret düzeyinin gerçekçi bir biçimde saptanabilmesi amacıyla hanede gelir elde eden birey sayısı ve buna bağlı olarak çocukların harcamalarının paylaşılması, bireyin demografik özellikleri gibi faktörlerin kullanılması daha uygun olacaktır.

Hem ana sektörler hem de alt sektörlerde çalışma şartları, harcanan/ihtiyaç duyulan kalori miktarı, yeterlilikler, eğitim düzeyi gibi unsurlara bağlı olarak ortaya çıkan farklılıklar, ücret düzeyinin bu farklılıklara duyarlı olmasını zorunlu hâle getirmektedir. Farklı sanayi sınıflandırmalarında (ISIC, BIC vb.) ana ve alt sektörlerle ait kapsamlı tanımlamalar yapılmaktadır. Alt sektörlerde ücret belirleme çabalarının beraberinde getireceği sorunlar nedeniyle; sanayi, inşaat, hizmet, tarım ve turizm olmak üzere 5 sektör ayrımı daha uygun olacaktır. Sektörlerin verimlilik düzeyleri, farklılıkları belirleyen unsur olmalıdır. Böylece, sektörlerin rekabet edebilirliği üzerinde olumsuz sonuçlar doğuracak ücret farklılıklarının ortaya çıkması önlenir. Verimlilik düzeyi yüksek sektörlerde, referans (baz) ücret düzeyine büyük bir kat sayı oranında nispeten daha yüksek bir ücret tanımlaması, verimlilik düzeyi düşük sektörlerde ise tersi bir tanımlama ile sektörel rekabet gücünün korunması ve sürdürülebilirliğini sağlamak amaçlanmaktadır.

Yukarıda temel ihtiyaçlara ek olarak sosyal ve kültürel harcamalarında dikkate alındığı referans (baz) ücret düzeyi üzerine aile, bölge ve sektörel farklılıkları dâhil edilerek belirleme ilkeleri tanımlanan "insani ücret" düzeyi için bir hesaplama örneği Tablo 9'daki gibi düşünülebilir:

**Tablo 9.**  
İnsani Ücret için Hesaplama Örneği

Referans (Baz) $T$	Bölge $\varphi_i$ ( $\varphi_4 = 0$ )	Sektör $\gamma_i$	Ara Değer $A$	Aile (*) $\delta_i$ (Hane halkı için hesaplanan Eşdeğerlik Ölçeği)	İnsani Ücret Düzeyi
$T$	$T \times \varphi_4$	$T \times \gamma_5$	$= A$	$A \times \delta_1$	$= i\ddot{U}$
$+$	$T \times \varphi_3$	$T \times \gamma_4$		$A \times \delta_2$	
$+$	$T \times \varphi_2$	$T \times \gamma_3$		$A \times \delta_3$	
$+$	$T \times \varphi_1$	$T \times \gamma_2$		$A \times \delta_4$	
		$T \times \gamma_1$		$A \times \delta_5$	

(\*) Bir yetişkine ait temel düzey belirlendikten sonra, hanede çocuk sayısı, yaşı ve yetişkin sayısı arttıkça aynı refah düzeyini sağlamak için toplam harcamanın ne kadar daha fazla olması gerektiği elde edilecektir.

( $\delta_i$  kat sayısı hanedeki çocuk sayısı ve yaşı, yetişkin sayısına göre değişmektedir.)

Örnek:

$\delta_1$  : 2 yetişkinden oluşmakta

$\delta_2$  : 2 yetişkin +1 çocuk <6

$\delta_3$  : 2 yetişkin +2 çocuk <6

$\delta_4$  : 2 yetişkin +1 çocuk 6-12

$\delta_5$  : 2 yetişkin +2 çocuk 6-12

Tablo 9'da insani ücrete yönelik önerilen yöntemde öncelikle bir baz yani temel oluşturulmaktadır. T baz değişkeni bu çalışma boyunca zikredilen sadece fiziksel değil sosyal ihtiyaçları da kapsayan sepeti ifade eder. Qi ise 4'lü bölge ayırımına göre her bölgeye göre farklı değer alacak bölge değişkenidir. Dikkate edilirse Q4 sıfır olarak belirtilmiştir. Buna göre diğer 3 bölgede insani ücret bölgesel farklılıkları yansıtacak şekilde artacaktır. Yani insani ücret bölgelere göre artan oranlı bir mantığa dayanmaktadır. Yi ise modeldeki 5 farklı sektör için sektörel farklılıkları yansıtacak değişkendir. Bölge ve sektörlere göre ayarlanmış insani ücret daha sonra hane halkı sayısını yansıtacak şekilde hesaplanabilmektedir. Bölge-sektör-aile kriterlerine göre farklı kombinasyonlarda insani ücret elde edilebilecektir.

# Sonuç ve Öneriler

İnsanoğlu yeryüzünde bulunduğu andan itibaren, çalışmak ve hayatını organize etmekle mükellef kılınmıştır. Nimetler insanın hayatını sürdürmesinde en büyük destekçisi olagelmıştır. Doğa ile olan insan ilişkisi, doğanın kâr amacı gütmemesinden dolayı, bir tarafın sürekli verici olduğu tek yanlı akış içerisinde binlerce yıl devam etmiştir. Doğanın verici niteliğini zaman içinde algılayan insan, doğa ile ilişkisini zamanla bir saygı ve şükür rotasına oturtmuştur. Ne var ki insanlar arasında hiyerarşik ilişkilerin, dünyanın farklı coğrafyalarında gelişmesine paralel olarak insanların kendi arasındaki destek ilişkisi yerini iktidar mücadelesine bırakmıştır. İnsan özünden koştukça insanın insana ve doğaya yaptığı zulüm şiddetlenmiştir. İnsanlığın utandıran tabloları daha sık görülmekte ve değerler sistemi göz ardı edilmektedir. Ekonomik olarak var olma ve varlığı sürdürme telaşesi insanlığı unutturmaktadır. Bu unutkanlık modernizmle yaygınlaşmış ve derinleşmiştir.

Modernizmin temellerinin atılması ile birlikte geçimlik tarım işçilerinin yerini yavaş yavaş alan sanayi işçisi, iktisat teorilerinin gelişmesi ile birlikte bir üretim faktörü geliri olan ücretle yaşamını sürdüren üretim parçaları hâlini almış, metalaşmıştır. Batı Avrupa'daki hızlı sanayileşmenin getirdiği dönüşümlerin acı faturası işçi sınıfına yüklenmiş, üstelik 20. yüzyıldaki iktidar hırsları bu topraklarda felaket boyutlarına ulaşan iki savaşın yaşanmasına neden olmuştur. İşçi sınıfı demokrasinin gelişmesine ve Keynesyen ekonominin Fordist üretim sistemine koşut yaşam bulması ile görelî bir refaha kavuşmuş ve gelişmiş ülkelerde "altın çağ" olarak adlandırılan dönemde 1970'lere kadar işçi kesimi refahı yaşamıştır. Fakat bu refah artışı sadece gelişmiş ülkelerle sınırlı kalmış; dahası toplam talebi yönetmek için kitlesel üretimi dengeleyecek kitlesel tüketim için işçi kesiminin geliri arttırılmıştır. Yoksa bu refah artışı işçilerin daha insani ve onurlu bir kapitalizmle buluşmasının sonucu

değildir. Aksine kapitalizm 1980'lere kadar Fordist sistemi kendine uyarlayarak hayatını sürdürebilmiştir. Öte yandan Batı dünyası dışındaki ülkelerde sömürgecilik sonrası düzensizlik ve hızlı kalkınma iştahı, bu ülkelerdeki işçiler ile gelişmiş ülkelerdeki işçiler arasındaki gelir uçurumunu arttırmıştır. 1980'lerde Fordist üretimin gelişmesi ile esnek uzmanlaşma, işçi kesiminin refahını yeni bir faza taşımıştır. Artık küreselleşme ve neoliberal politikalar işçinin refahını yeni ekonomik konjonktürde belirsizliğe sürüklemiştir. İşçinin örgütlenmesi ve sesini duyurması bu yeni yapıda eski günlerini özlemle anacağı bir nostaljiye dönüşmüştür. Gelişmiş ülkelerin yaşadığı bu süreç, gelişmekte olan ve fakir ülkelerde de tartışılıp yaşansa da hiçbir zaman kapitalist ekonomilerle eş veya tamamen benzeyen bir süreçten geçilmemiştir. Gel gelelim iktisat literatürünün hâkim düşüncesi, Batı kaynaklı olduğu için akademik öğretiler fakir ülkelerin iş gücü için değil, gelişmiş ülkelerin emek piyasasına göre geliştirilmiş ve anlatılmıştır. Türkiye'deki akademisyenlerin de zihinsel yapısının çok farklı olduğunu söylemek güçtür. Bu açıdan yaklaşıldığında insani ücret, piyasacı iktisat literatüründe aykırı bir duruşa sahip oldukça amacına ulaşacaktır. Bu aykırılık zaten insani ücretin herkes tarafından hemen benimsenmesinin önündeki en kritik engeldir. Bu engel başarılı uygulamalarla aşılabilecektir.

Türkiye'nin miras aldığı Osmanlı İmparatorluğu kapitalistleşme aşamalarını Batılı anlamda yaşamadığı için ne vahşi kapitalizmden ne de güçlü bir işçi sınıfından bahsedebilmek mümkün değildir. Hatta ironik bir şekilde Türkiye'deki işçi hareketleri zayıf bir sanayileşme altındaki ekonomide ortaya çıkmış; özellikle 1970'lerdeki hareketler, devletin ekonomide ağırlığı olduğu bir dönemde cereyan etmiştir. Batı'daki işçi hareketleri kapitalist ve gelişmiş piyasaların olduğu bir konjonktürde piyasacı anlayışa karşı gerçekleşirken, Türkiye'de ise piyasaların derinliği ve çeşitliliğinin zayıf, devletin ise egemen ekonomik aktör olduğu bir ortamda devlete karşı gerçekleşmiştir. Türkiye'de devlet uluslararası egemen güç ve sermayenin temsilcisi olmakla suçlanmıştır. Ne var ki ülkemizde 1980'lere kadar bu suçlamayı hak edecek bir küresel sermaye yapılanması ortaya çıkmamıştır. Planlı kalkınma modelinde ithal ikameci sanayileşme stratejisi yabancıların ulusal ekonomide baskın pozisyon almasını engellemiş, yerli sanayici korunmuştur. 24 Ocak 1980 dönüm noktası içe dönük sanayileşme modelini terk etmemize ve ihracata dayalı sanayileşme stratejisini benimsememize neden olmuştur. 1980 sonrası bir yanda sanayinin ekonomideki ağırlığı belirgin bir biçimde artarken, diğer yanda dünyadaki küreselleşme rüzgarının etkisi ile kapitalist sermaye ülkeye daha fazla nüfuz etmeye başlamıştır. Ancak enterasan olan ülkemizdeki geç sanayileşme neticesinde Fordist ve Postfordist etkiler eşanlı görülmüş, bunun sonucunda Batı kökenli iktisat teorisi ve politikasının öngördüğü yapı ve bulgular işçi kesimi için ortaya çıkmamıştır. Ülkemizdeki işçi kesimi piyasaların egemen olmaya başladığı 1980



sonrasında piyasa belirsizlikleri ve esnek uzmanlaşma etkisi ile örgütlü hâle gelmekte zorlanmış ve sendikalaşma siyasi temelli yapısını güçlendirerek sürdürmüştür.

Günümüzde ise sıkıştırılmış bir pakette ülkemizde çok yönlü reform ve dönüşümler süregelmektedir. İşçi kesimi bu dinamik ekonomik ortamda net bir pozisyon almakta zorlanmaktadır. Bir yanda belirli sektörlerde iş gücü piyasasının arz-talep dengesine göre nispeten yüksek ücretler söz konusu olurken diğer yanda standart işlerde bir anlamda sahipsiz ve örgütsüz işçi kesimi ile karşılaşmaktadır. Üstelik ekonomik dönüşümün uzantısı olarak tarımdan sanayi ve hizmet sektörlerine nüfusun kayması dengesiz bir gelişme ile toplumu karşı karşıya bırakmaktadır. Toplumsal ve dinî değerleri ile Batıdan farklılaşan Türkiye'nin alın terini kutsal sayan bir yaklaşımla Keynesyen asgari ücretten ve neoklasik piyasa ücretinden apayrı temellere dayanan insani ücreti uygulaması mümkün müdür?

İnsani ücret şu cihetleriyle "farklı bir uygulama sunmak" iddiasındadır:

- İnsanı salt üretim faktörü olarak görmez.
- Ücret hesaplanmasında işçinin sosyal ve kültürel ihtiyaçları ile ailesini dikkate alır.
- Örnek uygulamalar işverenlerin gönüllü tercihine dayanır.
- Sektör ve bölgesel yaşam şartlarına göre ayarlanır. Ancak bir baz üzerinden yukarı doğru esnektir, aşağıya doğru bölgesel ve sektörel farklılıklar ücreti düşürmez.
- Toplumsal değerlerimizi iş hayatına yansıtmayı amaçlar.
- İşçi ve işveren arasında güven ve bağlılığı yükseltir.

Bu aşamaya kadar yapılan açıklamalar ortaya koymaktadır ki ücret konusunda Türkiye'de teorik ve ideolojik olarak hep başkalarından etkilendiğimizi ve asgari ücreti vergilendirme, rekabet, sanayileşme, küreselleşme, siyasi beklentilerin ötesine geçiremediğimizi göstermektedir. Elbette devlete asgari ücretin üstünde belirlenecek bir insani ücret kavramında sorumluluk düşebilir. Fakat tartışma iş dünyası ve çalışanları da kapsayacak geniş bir bakış açısına oturmalıdır. İnsani ücret konusunda çok sayıda gerekçe üretmek mümkün olmakla beraber ana eksendeki görüşleri şöyle sıralamak mümkündür:

- Ekonomi salt mekanik ilişkilerden oluşuyor gibi algı oluşturulmaya çalışılsa da ekonomi son tahlilde insan ve toplumun refah düzeyini artırmaya odaklanmaktadır. Dolayısıyla mekanik bir yaklaşım yerine organik ve bütüncül (holistik) bir yaklaşım benimsemelidir. İktisat teorileri ücret konusunda ancak hareket noktalarından birini oluşturabilir, tek temel olamaz, olmamalıdır da.

- Ülkemizin sosyal ve dinî değerleri olgunlaşarak sahip olduğu zengin kültürel ve sosyal mirasın sorumluluklarını yerine getirme gücüne muktedirdir. Son yıllarda sosyal organizasyonlar ve sivilleşme ile sivil toplum hareketlerinde artan bir duyarlılık söz konusudur. Tüm dünyada olduğu gibi her türlü iletişim aracının yaygınlaşması farkındalıkları arttırmıştır. Bu durum insani ücretin hızla ve geniş kesimlere duyurulmasına vesile olabilecektir.
- Türkiye ekonomisi kazandığı ivme ile gelişmişlik düzeyi açısından bir eşik atlamış gözükmektedir. Bu hususta farklı görüşler olsa da sosyoekonomik ve siyasi bir ortam, insan onuruna yakışır bir ücreti tartışmak için uygun bir atmosfer bulunmaktadır. Dünya ekonomisinde giderek söz sahibi olan bir ülke refahın paylaşımı konusunda da öncü rol üstlenmelidir. Giderek zenginleşen ama gelir dağılımındaki adaleti sağlayamayan bir ülke olmayı ne hükûmet ne de toplum isteyecektir.
- Toplumun devletin bir parçası olduğu bakış açısının güçlenmesi ile geleneksel devletçi bakış açısı kabuk değiştirmektedir. Her şeyi devletten beklemek yerine devleti toplumsal refah ve değerler için desteklemek giderek kabul görmektedir. Asgari ücret nihayetinde kamu otoritesinin yaptığı bir hukuksal düzenlemedir. İnsani ücret ise tüm toplumsal kesimlerin dâhil olduğu bir hareket olarak tasarlanmalıdır.
- Gelişmenin getirdiği olumlu yanlara karşın yaşam koşullarının sosyal erozyonla karşılaşma riski yükselmektedir. Daha fazla güven ve huzurun sağlanması sosyal paylaşımın adil olduğu, insanın sadece fiziki değil sosyal ihtiyaçlarının da karşılanabildiği bir ücret modelinde mümkün olacaktır. Asgari ücretten görece yüksek bir insani ücret, sosyal ve dinî değerlerin sürdürülebilmesi ve bu anlamda sosyal erozyonun engellenmesi için kritik bir toplumsal mesaj olma potansiyeline sahiptir. Aile de ancak böyle bir ücret modelinde birliğini sağlıklı bir yapıda sürdürebilir.
- Günümüz ekonomisinde sendikaların her ülkenin gelişme seyirlerine bağlı olarak farklı arka planları vardır. Japonya’da iş yeri sendikacılığı millî değerleri yansıtırken, Amerikan sendikacılığının temel özelliği bünyesinde sınıf bilincini barındırmamasıdır. Amerikalı işçilerde sınıf bilinci kavramının yerini “ücret ve meslek bilincinin” aldığı bilinmektedir. İş yeri sendikacılığı olarak da bilinen Japon sendikacılığında ise işletmedeki işçileri bütünüyle şirketin çıkarlarıyla bütünleştirme hedefi göze çarpmaktadır. Japon sendikacılığında sınıf çıkarlarının yerini işletmenin çıkarları almaktadır. Buna karşın sendikacılığın beşiği olarak kabul edilen İngiltere’de ise toplumsal sınıflaşmanın da temeli olduğu kabul edilen Sanayi Devrimi’nin de etkisiyle sınıf bilincine dayalı bir sendikal hareket göze çarpmaktadır. Hâlbuki ücret hakkın alınması için mücadele mantığından

ziyade kazanılanın bölüşülmesi mantığına dayanmalıdır. Böylelikle kapitalizmin ana diyalektiğini oluşturan işçi ve işveren ayrımından kurtulmak için “insan onuruna yaraşır bir ücret” meydan okuma sağlayacaktır. Türkiye’deki sendikacılık siyasi sendikacılıktır. İster istemez bu tür bir yapı siyasi manipülasyonlara açıktır. İşçinin gerçek özgürleşmesi insanca yaşamla mümkündür. İnsanca yaşam sadece ve sadece yaratanın bir lütfüdür. Ne devlet ne işçi ne de işveren bunun kaynağı olarak görülmemelidir. Bu aktörler ancak aracı olabilirler.

- Kapitalizm her toplumda az veya çok sınıfsal yapıyı beslemektedir. Günümüzde sınıfsal yapı özellikle gelişmiş Batılı ekonomilerde, artan refahla ana problematik olma özelliğini kaybetse de varlığını sürdürmektedir. Toplum devlet-işveren-işçi şeklinde ayrıştıran ve devleti güç sahiplerinin temsil organı olarak gören bir algı yerine her kesimin kendi çıkarları için değil de insanlara ayırım yapmaksızın hayırlı olmaya çalışan bir kimliğe bürünmek sınıflı toplum geçmişine Batılı anlamda sahip olamayan ülkemiz için son derece önemlidir.

Sonuç olarak; insani ücret insanlığın ortak geleceğinin inşasında herkese sorumluluklar yükleyerek toplumsal barışın tesisinde ve sürdürülmesinde anahtar bir role sahiptir. Kapitalizm kendini sürekli yeniden kurgularken değerler yitirilmekte, barış ve huzur yeniden tanımlanmaktadır. Fakat bu tanımlar ekonomik odaklı olmaktan bir türlü kurtulamamaktadır. İnsani ücret toplumun adalet duygularının sarsılmadan devamını temin etmeyi hedeflediğinden, geniş bir toplumsal zemin tarafından rahatlıkla kabul görebilir. İşçi-işveren-devlet-toplum arasındaki çatışmayı temel alan çatışmacı modellerin aksine, insani ücret kapsayıcı/bütünleşik bir yaklaşımı öne sürer. Çatışmacı model bir uzlaşma arar. Hâlbuki insani ücret çatışmayı doğurmayacağı için uzlaşma arayışlarına da ihtiyaç yoktur, uzlaşma modelleri anlamsızlaşır. Kapsayıcılık, zikredilen kesimleri bir bütün içerisinde ele alır. Bu bütünlük ortak çıkar için ortak hareketi temsil eder. Bu ortaklığın temeli; toplumsal değerleri önemseyen, varlığını diğerinin varlığına koşut sayan, kazandığını diğeri ile anlamlı kılan ahlaki bir duruştur. Dolayısıyla yaklaşımın başarısında işveren sorumluluğu kritik rol oynamakla birlikte çalışanlar da en az işverenler kadar bu sorumluluğu hissetmek durumundadır.

İnsani ücretin yaygınlaşması toplumsal çalışma hayatında huzurun sağlanması için son derece önemlidir. İnsani ücret tartışmasının amacı mükemmeliyet iddiasından çok mevcut asgari ücrete aşırı dayalı çalışma hayatına, toplumsal sorumlulukları hesaba katan bir bakış açısı getirmektir. İnsani olan bir eylem ve çabanın ülkemizde negatif karşılanması beklenmez. Fakat kabullenmenin geniş kesimlere yayılması için insani ücret modelini destekleyecek bazı eylemlere ihtiyaç bulunmaktadır.

### **Bu konuda başlıca şunlar önerilebilir:**

1. İnsani ücrette rakam ya da miktar kaygısı ön plana çıkmamalıdır. İnsani ücret aslında toplumsal ve ahlaki değerlerin iş ahlakının bir gereği olarak çalışma hayatına yansıtılmasını hedefler. Fakat bu çalışmada önerilen insani ücret yöntemi de dâhil olmak üzere farklı insani ücret modelleri çalışılmalı ve tartışılmalıdır. Miktar ve düzey önemsizdir derken insani ücret zihinsel değişime vurgu yapmaktadır. Çünkü zihinsel kısıtlar insani ücretin sunulmasında ve kabullenilmesinde öncelikli sorundur. Nihayetinde insani ücret bir miktara karşılık gelecektir. Bu çalışma sadece tespit için bir tek öneri getirmektedir. Konu hakkında başka akademik ve sivil toplum kesimleri de tartışmaya dâhil edilmeli ve öneriler zenginleştirilmelidir. Herhangi bir sivil toplum örgütü, insani değerleri esas alan ve kendisinin geliştirdiği/geliştireceği bir yöntemle de bir ücret düzeyi belirleyebilecektir.
2. İnsani ücret gönüllülüğe dayanmalıdır. Ama gönüllülük farkındalığa bağlıdır. Farkındalığa yönelik olarak bu ücretin iş dünyası gündemine girmesi için farklı aktiviteler yapılmalıdır. Çalıştay, sempozyum, tanıtım toplantıları, illerdeki iş adamları derneklerine sunum yapılması, sendikalarla konunun tartışılması, broşür ve kitap dağıtımı akla ilk gelen örnekler arasında yer almaktadır.
3. Herhangi bir mekanizma ile tespit edilmiş insani ücreti iş yerlerinde uygulayan işverenler ve bunların ürünlerinin toplum nezdinde tanınırlığı ve bilinirliği arttırılmalıdır. İnsani ücret logosu insani ücret uygulayan iş yerleri ile ürün ve hizmetlere konulabilir. Dünyada çevre, hijyen, organik, kalite gibi birçok alanda “label” uygulaması yaygınlaşmaktadır. Bu ürünlerin satın alınmasında insani ücretin uygulandığını ifade eden bir logonun bulunması hem toplumsal duyarlılığın hem de farkındalığın artmasına yardımcı olacaktır. Paralel bir çalışma tüketicilerin bilinçlenmesi için de uygulanmalıdır.
4. Devlet de ekonominin bir tarafı olarak bu uygulamanın gelişmesi ve yaygınlaşması için çeşitli şekillerde destek olmalıdır. Devlet insani ücreti uygulayan iş yerlerine yönelik olarak SGK prim destekleri, vergi indirimleri, kriz dönemlerinde kısa çalışma ödenekleri gibi uygulamalardan öncelikli ve daha kolay yararlanma imkânı sağlamalıdır.
5. İnsani ücret yaklaşımı, bütünlük bir anlam ifade ettiğinden, çalışanların da iş ortamındaki sorumlulukları konusunda bilinçlendirilmesi böyle bir ücretin sürdürülebilirliği bakımından hayati öneme sahiptir. Bu ücretin uygulandığı iş yerlerinde çalışanlarla-işverenlerin bir araya gelerek ortak çalışmalar ve eğitimlere katılmaları sağlanmalı, insani ücret yaklaşımı iş yerinin bir kültürü hâline gelmelidir.

6. İnsani ücretin değerler sistemine dayalı sürdürülebilirliği için tek başına yeterli olması beklenemez. Ahlaki duruş bağlamında değerler sisteminin hayatın diğer alanlarında da kendine yer bulması beklenmektedir. İnsani ücret en azından çalışma hayatına ilişkin olarak insani çalışma, fiyat, rekabet, üretim ve benzeri alanlara yayılmalıdır. Böylelikle asıl hedef olan çalışma hayatını yeniden şekillendirmeye dönük bir literatürün oluşması yolunda daha güçlü adımlar atılabilecektir.
7. İnsani ücret uygulamasındaki başarı ve iyi uygulama örnekleri kamuoyu ile paylaşılmalı ve uygulamalar akademik olarak incelenmelidir. Muhtemel olarak ortaya çıkması beklenen verimlilik artışı, çalışma barışı, motivasyon, üretim artışı gibi bulgular konunun kamusallaşmasını ve teorik zemininin güçlenmesine yardımcı olacaktır. Bu bağlamda konunun daha geniş bir akademik kitle tarafından bir bilimsel araştırma programına dönüştürülmesi gerekmektedir.
8. Konunun Türkiye ile sınırlı kalması insani ücretin gelişmesini ve yaygınlaşmasını engeller. Uluslararası düzeyde insani ücret yaklaşımına farklı model ve bakış açıları katılmasıdır. Bunun için işveren örgütlerine, ILO'ya, akademik kurumlara, sendikalara çevirileri yapılmış bir tartışma metni ve önerileri gönderilmelidir.
9. İnsani ücret tanıtım grubu ile konunun profesyonel tanıtım ve sunumu yapılmalıdır. Bu grup sosyal kesimleri yansıtacak bir içeriğe sahip olmalı, medya dışında internet ve diğer tanıtım araçları da kullanılmalıdır.
10. İnsani ücret tespitinde, tespit yöntemi ya da mekanizması ne olursa olsun belirlenen ücret insan onuru ile bağdaşabilecek bir yaşam düzeyini sağlaması temel bir ilke olarak benimsenmelidir.



# Kaynakça

- Abdülbaki, M. F. (1368). *el-Mu'cem el-mufehres li elfâzi'l-Kurani'l-Kerim*. Kahire: Daru'l-Kutubi'l-Misriyye.
- Acar, Y. (2008). *İktisadi büyüme ve büyüme modelleri*. Bursa: Dora..
- Addison, J., McKinley, T., & Blackburn, L. (1999). Minimum wages and poverty. *Industrial and Labor Relations Review*, 52(3), 393-409.
- Akalın, K. H. (2010). Rasyonel ekonomik etkinliğin gelişimi sürecinde protestan ahlakı. *KM Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(19), 1-13.
- Akarçay, E. (1990). Türkiye'de İslâm ahlakı ve kapitalizmin ruhu olabilir mi? 6. *Ulusal Sosyoloji Kongresi Bildiri Kitabı*, Sosyoloji Derneği, [http://www.sosyolojidernegi.org.tr/-kutuphane/icerik/akarçay\\_erhan.pdf](http://www.sosyolojidernegi.org.tr/-kutuphane/icerik/akarçay_erhan.pdf) adresinden 15 Temmuz 2012 tarihinde edinilmiştir.
- Akgeyik, T. ve Yavuz, N. Ç. (2006). Türkiye'de asgari ücret, milli gelir ve işsizlik ilişkisi (ekonometrik bir analiz). *Malıye Araştırma Merkezi Konferansları*, 49, 1-17.
- Akillioğlu, T. (1985). *İnsan hakları I*. Ankara: A..S.B.F. İnsan Hakları Merkezi.
- Aksu, . A. (1993). *Gelir ve servet dağılımı*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Aktan, C. C. (2012). *Yönetim biliminin tarihsel doğuşu*. <http://www.canaktan.org/yonetim/yonetim-teorileri/tarihsel-bakis.htm> adresinden 16 Ağustos 2012 tarihinde edinilmiştir.
- Aktaş, S. (2001). *Hayek'in hukuk ve adalet teorisi*. Ankara: Liberte.
- Akyüz, Y. (1980). *Sermaye bölüşüm büyüme*. Ankara: A.. Siyasal Bilgiler Fakültesi.
- Alatlı, A. (2002). *Bütüncü düşünce devrimi*. <http://www.alevalatli.com.tr/makale.asp?s=detay&ID=38> adresinden 10 Eylül 2012 tarihinde edinilmiştir.
- Alatlı, A. (2003). *Bugünlerde bunları konuşuyorlar*. <http://www.dusuncretarihi.com/makale/-bugunlerde-bunlari-konusuyorlar> adresinden 29 Mayıs 2012 tarihinde edinilmiştir.
- Albayrak, . (2003). *Refah iktisadının teorik temelleri: Piyasa ve refah ilişkisi*. Ankara: A Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği [İGİAD] (2012). *Asgari Geçim cretinin Tespiti*. <http://www.igiad.com/tr/asgari-gecim-ucreti-agu/asgari-gecim-ucreti-agu/igiad-rsquo-in-asgari-gecim-ucreti-agu-1-420-tl> adresinden 25 Aralık 2012 tarihinde edinilmiştir.

- Berki, Ali Himmet, (1982). *Açıklamalı Mecelle (Mecelle-i ahkâmı adliye)*. (Metni ve açıklamaları kontrol eden: A. H. Berki, 3. baskı). İstanbul: Hikmet.
- Alkin, E. (1981). *Gelir ve büyüme teorisi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Alkin, E. (1982). *Fiyat teorisi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Alp, S. ve Karakaş, A. (2008). Liberal devlet ve sosyal adalet politikalarına Hayek'çi bir bakış. *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 1-22.
- Andaç, F. (2000). Evolution historique du salaria mimimum legal en France. *Kamu-İş Dergisi*, 5(3), 289-292.
- Açıköğretim Fakültesi. (2003). *İktisat teorisi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi.
- Ardıç, K. ve Aydın, Y. (2011). *İktisat okulları ve emek piyasası*. İstanbul: Derin.
- Arslan, H. (2010). Ahlâkın evrenselliği açısından İslâm ve modernizm. *İnönü Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 1(2), 41-60.
- Aslan, G. (2007). Weber'in protestan ahlakı ve kapitalizmin ruhu adlı kitabının incelenmesi. *Hukuk Ekonomik ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi*, 67, <http://www.e-akademi.org/> adresinden 15 Ağustos 2012 tarihinde edinilmiştir.
- Assal, A., ve Fethi, A. (1980). *en-Nizâmü'l-iktisadî fi'l-İslâm mebdâihû ve ahdâfuh*. Kahire: Mektebe Vehbe.
- Atamtürk, B. (2002). *Klasikler ve Adam Smith. İktisadın dama taşları II*. İstanbul: İFMC.
- Atik, H. (2006). *Beşeri sermaye, dış ticaret ve ekonomik büyüme*. Bursa: Ekin.
- Atik, S. (2009, Haziran). *Post otistik iktisat çerçevesinde küresel ekonomik kriz ve neo-klasik iktisat ilişkisi*. Anadolu Uluslararası İktisat Kongresi'nde sunulan bildiri, Eskişehir, Türkiye.
- Avrupa Konseyi. (1961). *Avrupa Sosyal Anlaşması*. <http://www.avrupakonseyi.org.tr/antlasma.htm> adresinden 20 Eylül 2012 tarihinde edinilmiştir.
- Bahaskar, V., & To, T. (1999). Minimum wages for Ronald McDonald monopsonies: A theory of monopsonistic competition. *The Economic Journal*, 109, 190-203.
- Barber, W. J. (1997). *İktisadi düşünce tarihi* (çev. İ. Durdu). İstanbul: Şule.
- Barr, N. (1987). *The economics of welfare state*. Stanford, California: Stanford University Press.
- Baudrillard, J. (2004). *Tüketim toplumu* (çev. F. keskin ve H. Deliceaylı). İstanbul: Ayrıntı.
- Bauman, Z. (2010). *Etiğin tüketiciler dünyasında bir şansı var mı* (çev. F. Çoban ve İ. Katırcı)? Ankara: De Ki.
- Bayer, A. (2006). *Sosyolojik perspektiften sekülerleşme ve din ilişkisine yeniden bakış*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bayhan, V. (2011). Tüketim toplumunda bireyin ontolojik mottosu: Tüketiyorum öyleyse varım. *Sosyoloji Konferansları Dergisi* 43, <http://www.iudergi.com/tr/index.php/iktisatsosyoloji/> article/viewArticle/11361 adresinden 15 Temmuz 2012 tarihinde edinilmiştir.
- Bazen, S., & G. Benhayoun. (1992). Low pay and wage regulation in the European Community. *British Journal of Industrial Relations*, 30(4), 623-637.
- Becker, T. E., & Vance, R. J. (1993). Construct validity of three types of organizational citizenship behavior. *Journal of Management*, 19, 663-682.
- Berki, A.H. (1982). *Açıklamalı Mecelle (Mecelle-i Ahkâm-ı Adliyye)*. Metni ve açıklamaları kontrol eden: Ali Himet Berki, 3. Baskı, İstanbul: Hikmet.



- Bernstein, J. (2000, April). *The next step: The new minimum wage increase and the old opposition*. American Enterprise Institute for Public Policy Research - Congress summaries. Retrieved November 3, <http://www.epi.org/page/-/old/issuebriefs/ib130b.pdf> adresinden 15 Temmuz 2012 tarihinde edinilmiştir.
- Bigsten, A. (1983). *Income distribution and development: Theory, evidence and policy*. London: Heinemann.
- Bilen, M. Ve Es, M. (1998). Gelir dağılımı sorunu ve çözümünde yeni arayışlar. (Ed.), *Yönetim ve Siyasette Etik Sempozyumu kitabı* içinde (s. 376-399). Adapazarı: Sakarya Üniversitesi İİBF.
- Bilmen, Ö. N. (1999). *Hukukî İslâmiyye ve İstılahatı fıkhiyye kamusu* (Cilt VI). İstanbul: Bilmen Basım ve Yayınevi.
- Black, B., Trainor, M., & Spencer, J. E. (1999). Wage protection systems, segregation and gender pay inequalities: West Germany, The Netherlands and Great Britain. *Cambridge Journal of Economics*, 23, 449-464.
- Blau, F. ve Kahn, L. M. (1981). Race and sex differences in quits by young workers. *Industrial and Labor Relations Review*, 563-577.
- Bocutoğlu, E. (2012). *İktisadi düşünceler tarihi*. Trabzon: Murathan.
- Bolino, M. C. (1999). Citizenship and impression management: Good soldiers or good actors? *Academy of Management Review*, 24(1), 82-98.
- Bozkurt, V. (2000). *Püritanizmden hedonizme yeni çalışma etiği*. Bursa: Alesta Yayınları.
- Brown, C., Gilroy, C., & Kohen, A. (1982). The effect of the minimum wage on employment and unemployment. *Journal of Economic Literature*, 20, 487-528.
- Budak, M. A. (2010). *Holistik düşünce*. <http://akillitasarim.wordpress.com/-holistik-dusunce> adresinden 15 Ağustos 2012 tarihinde edinilmiştir.
- Burgess, L. R. (1968). *Wage and salary administration in a dynamic economy*. New York: Harcourt, Brace & World, Inc.
- Burkhauser, R. V., & Finegan, T. A. (1987). *The minimum wage and the poor* (Vanderbilt University, working paper, 130-137).
- Büyük Larousse* (1986. Hazırlık. ansiklopedisi içinde Cilt. 87. İstanbul: Milliyet.
- Büyükkayın, T., Bülbül, Y. ve Çakır, N. (2010). *Nobel'in izinde iktisat kuramının gelişimi*. İstanbul: İTO.
- Campbell, R. M., Stanley, L. B. ve MacPherson D. (1992). *Contemporary labor economics* (third ed.) New York: McGraw-Hill.
- Capra, F. (1996). *Yeni bir düşünce*. İstanbul: İz.
- Card, D. (1992a). Using regional variation in wages to measure the effect of the minimum wage. *Industrial and Labor Relations Review*, 46(1), 22-37.
- Card, D. (1992b). Do minimum wage reduce employment? A case study of California, 1987-1989. *Industrial and Labor Relations Review*, 46(1), 39-55.
- Card, D., Katz L. F., & Krueger, A. B. (1994). Comment on David Neumark and William Wascher; employment effects of minimum and subminimum wages: Panel data on state minimum wage laws. *Industrial and Labor Relations Review*, 48, 487-496.
- Card, D., & Krueger, A. B. (1994). Minimum wages and employment: A case study of the fast-food industry in New Jersey and Pennsylvania. *American Economic Review*, 84(4), 772-793.
- Card, D., & Krueger, A. B. (1995). *Myth and measurement: The new economics of the minimum wage*. New Jersey, NJ: Princeton University Press.

- Cengiz, V. (2006). Teorik ve ampirik analizler çerçevesinde para politikasının etkinliği ve aktarım mekanizmaları. *İ.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 35, 124-144.
- Chang, H. J. (2012). *Sanayileşmenin gizli tarihi* (çev. E. Akçaoğlu). Ankara: Epos.
- Cohen, S. (1987). A labour process to nowhere? *New Left Review*, 165, 35-40.
- Concordance. (1936/1969). *el-Mucemu'l-müfehres li elfâzi'l-hadis en-Nebiyy*, (I-VIII), Leiden.
- Cural, M. (2009). OECD ülkelerinde gelir dağılımının 1980 sonrası gelişimi ve eşitsizliği azaltıcı müdahaleler. *Osmanlı Üniversitesi İİBF Dergisi*, 4 (2), 73-97.
- Çalışma Bakanlığı, Asgari Ücret Tespit Komisyonu Kararları: Resmi Gazeteler: R.G. 06.06.1969 T, No.13216; R.G. 27.10.1972 T, No. 14349; R.G. 24.04.1973 T., No.14518; R.G. 30.06.1974 T., No. 14931; R.G. 31.07.1974 T., No. 14962; R.G. 31.05.1976 T., No. 15602; R.G. 30.06.1976 (M.) T., No. 15632; R.G. 30.12.1977 T., No. 16155; R.G. 31.01.1978 (M.) T., No. 16186; R.G. 30.04.1979 T., No. 16624; R.G. 31.05.1979 T., No. 16652; R.G. 16.04.1981 T., No. 17312; R.G. 30.04.1981 T., No. 17326; R.G. 24.12.1982 T., No.17908; R.G. 31.12.1982 T., No. 17915; R.G. 31.03.1984 T., No. 18358; R.G. 29.04.1984 T., No.18386; R.G. 25.09.1985 T., No. 18879; R.G. 29.09.1985 T., No. 18883; R.G. 27.06.1987 T., No. 19500; R.G. 30.06.1988 T., No. 19858; R.G. 27.07.1989 T., No. 20234; R.G. 27.07.1990 T., No. 20587; R.G. 30.07.1991 T., No. 20945; R.G. 28.07.1992 T., No. 21298; R.G. 30.07.1993 T., No. 21653; R.G. 10.08.1994 T., No. 22017; R.G. 11.08.1995 T., No. 22371; R.G. 31.07.1996 (M.) T., No. 22713; R.G. 31.07.1997 T., No. 23066; R.G. 31.12.1998 T., No.23570; R.G. 31.12.1999 T., No.23923; R.G. 22.12.2000 T., No.24268, R.G. 29.12.2001 T., No.24625; R.G. 28.06.2002 T., No. 24799; R.G. 31.12.2002 T., No.24980; R.G. 31.12.2003 T., No.25333; R.G. 31.12.2004 T., No.25696; R.G. 23.12.2005 T., No.26032; R.G. 28.12.2006 T., No.26390; R.G. 29.12.2007 T., No.26741; R.G. 30.12.2008 T., No.27096; R.G. 31.12.2009 T., No.27449; R.G. 31.12.2010 T., No.27802; R.G. 30.12.2011 T., No.28158; R.G. 06.06.1969 T, No.13216; R.G. 27.10.1972 T., No.14349; R.G. 24.04.1973 T., No.14518.
- Çalışma Bakanlığı. (1951). Asgari Ücretlerin Tespitine Müteallik Yönetmelik. Resmî Gazete, 13.01.1951, No: 7707
- Çalışma Bakanlığı. (1955). Gemi Adamlarının Asgari Ücretlerinin Tespitine Müteallik Talimatname. Resmî Gazete, 16.06.1955 T, No:9030
- Çenberci, M. (1972). *1475 sayılı İş Kanunu şerhi*. Ankara: Sevinç.
- Çetin T. (2010). İktisadi etkinlik üzerine bir deneme: X etkinlik yaklaşımı. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11(2), 183-198.
- Çetin, F. ve Fıkrıkoca, A. (2010). Rol ötesi olumlu davranışlar kişisel ve tutumsal faktörlerle öngörülebilir mi? *A.Ü. SBF Dergisi*, 65(4), 41-66.
- Çotok, T. (2000). Günümüzde Batı toplumlarında sosyal değişme, çalışma, ahlak ilişkileri. *Sosyoloji Konferansları Dergisi*, 26, 227-234.
- Dardot, P., & Laval, C. (2012). *Dünyanın yeni aklı: Neoliberal toplum üzerine deneme*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi.
- David, P. A. (2001). *Knowledge, capabilities and human capital formation in economic growth*. New Zealand: A Research Report for the New Zealand Treasury.
- Demirer, T. ve Özbudun, S. (1998). *Yabancılaşma*. Ankara: Öteki.
- Dequech, D. (2001). Bounded rationality, institutions and uncertainty. *Journal of Economic Issues*, XXXV(4), 1-23.
- Dinler, Z. (2009). *İktisada giriş* (15. baskı). Bursa: Ezgi.
- Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu. (2012). *Asgari Ücretlinin 2012 Yılı Alım Gücü Raporu*. İstanbul: DİSK.
- Doğan, C. ve Tek, M. (2007). Türkiye'de gelir dağılımının toplanma oranı yöntemiyle analizi. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(2), 93-119.

- Dolado, F.K., Machin S., Manning A., Margolis D. ve Teulings, T. (1996). Minimum wage: The European experience. *Economy Policy Paper*, 23, 319-372
- Dornbusch, R., & Fisher, S. (1998). *Makroekonomi* (çev. S. Ak vd.). Ankara: Akademi.
- Dökmen, Ü. (1997). *İletişim çatışmaları ve empati* (14. baskı). İstanbul: Sistem.
- Devlet Planmalama Teşkilatı. (1963). *I. Beş Yıllık Kalkınma Planı (1963-1968)*. Ankara: DPT.
- Devlet Planmalama Teşkilatı. (1967). *II. Beş Yıllık Kalkınma Planı (1968-1972)*. Ankara: DPT.
- Devlet Planmalama Teşkilatı. (1972). *III. Beş Yıllık Kalkınma Planı (1973-1977)*. Ankara: DPT.
- Devlet Planmalama Teşkilatı. (1977). *IV. Beş Yıllık Kalkınma Planı (1979-1983)*. Ankara: DPT.
- Devlet Planmalama Teşkilatı. (1985). *V. Beş Yıllık Kalkınma Planı (1985-1989)*. Ankara: DPT.
- Devlet Planmalama Teşkilatı. (1989). *VI. Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990-1994)*. Ankara: DPT.
- Devlet Planmalama Teşkilatı. (1995). *VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı (1995-1999)*. Ankara: DPT.
- Devlet Planmalama Teşkilatı. (2000). *VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı (2000-2004)*. Ankara: DPT.
- Devlet Planmalama Teşkilatı. (2006). *XIX. Kalkınma Planı (2007-2013)*. Ankara: DPT.
- Devlet Planmalama Teşkilatı. (2007). *Gelir dağılımı ve yoksullukla mücadele*. Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Doku-zuncu Kalkınma Planı 2007/2013 (Yayın no: DPT: 2742-ÖİK: 691). Ankara: DPT.
- Devlet Planmalama Teşkilatı. (2012). Ekonomik ve Sosyal Göstergeler:1950-2010, <http://www.dpt.gov.tr>, Erişim:27.12.2012.
- Dura, C., Atik, H. ve Tokar, O. (2004, Kasım). *Beşeri sermaye açısından Türkiye'nin Avrupa Birliği karşısındaki kalkınma seviyesi*. 3. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi'nde sunulan bildiri, Eskişehir.
- Ebu Yusuf, Y.B. İ. (1987). *Kitâbu'l-harâc*. Karacı.
- Edgel, S. (2006). *The sociology of work, continuity and change in paid and unpaid work*. London: Sage Publications.
- Ehrenberg, R. G., & Smith, R. S. (1988). *Modern labor economics: Theory and policy* (3rd ed.). Illinois, IL: Scott, Foresmen ve Company.
- Ekin, N. (1995). *Kayıtdışı ekonomi ve enformel istihdam*. İstanbul: İTO.
- Emirgil, B. F. (2010). Yeni kapitalizmde emeği sorunsallaştırmak: Emeğin maddi-olmayan görünümleri. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 24, 221-237.
- Engin, E. (1990). *Marksizm'de işçi sınıfının kapsamı ve Türkiye*. İstanbul: Alev.
- Erdoğan, M. (1993). Özgürlük adalet refah. A. Yayla (Ed.), *Sosyal & siyasal teori: Seçme yazılar* içinde, Ankara: Siyasal.
- Erkan, H. (1998). *Bilgi toplumu ve ekonomik gelişme*. Ankara: İş Bankası.
- Ersoy, A. (2008). *İktisadi teoriler ve düşünceler tarihi*. Ankara: Nobel.
- Esed, M. (2002). *Kur'an Mesajı Meal-Tefsir*, 4. Baskı, İstanbul: İşaret.
- Esen, A. (1993). *İslâm'da ücret*. Ankara: Türkiye Diyanet vakfı.
- Esen, A. (1997). *Ekonomik hesaplamalarda bir birim olarak aile: Türkiye'de asgari ücretin belirlenmesinde aile faktörü*. İstanbul: T.C.Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu.
- Esener, T. (1978). *İş hukuku*. Ankara:Sevinç.
- Sadr, B. M. (1993). *İslâm ekonomi sistemi* C. I. Ankara: Rehber.

- European Industrial Relation Review (1992). Minimum pay in 18 countries. *European Industrial Relations Review*, 225, 14-21.
- Feyizli, H. T. (2007). *Feyzül-Furkan Kur'an-ı Kerim ve Açıklamalı Meali*, İstanbul: Server
- Freeman, R. B. (1996). The minimum wage as a redistributive tool. *Economic Journal*, 106(436), 639-649.
- German, L. (2006). *Cinsiyet sınıf ve sosyalizm* (çev. Y. Önen). İstanbul: Babil.
- Ghellab, Y. (1988). *Minimum wage and youth unemployment*. ILO, Employment ve Training Papers, 26.
- Gisbert, P. (1974). *Fundamentals of industrial sociology*. Bombay: Tata:Mc-Graw Hill.
- Gorz, A. (2007). *İktisadi aklın eleştirisi: Çalışmanın dönüşümleri - anlam arayışı* (çev. I. Ergüden, 2. Baskı). İstanbul: Ayrıntı.
- Göçmen, D. (2009). *Marx'ın emek kavramının bugün yürütülen tartışmaların önemi üzerine*. <http://dogangocmen.files.wordpress.com/2009/07/marxin-emek-kavrami-uzerine1.pdf>. adresinden 22 Eylül 2012 tarihinde edinilmiştir.
- Gökberk, M. (1999). *Felsefe tarihi*. İstanbul: Remzi.
- Gökten, K. (2006). İktisatta evrim düşüncesi ve evrimci iktisadın teknolojiye yaklaşımı. *Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi*, 11, 22-44.
- Gramlich, E. M. (1976). Impact of minimum wages on other wages, employment and family income. In by A. M. Okun & G. L. Perry (Eds.), *Brookings papers on economic activity*. Washington, D.C.: Brookings Institutions.
- Güntöre, S. Ö. (2004). *John Stuart Mill'in ahlak anlayışı*. İstanbul: İlyas.
- Gürak, H. (2006). *Ekonomik büyüme ve küresel ekonomi*. Bursa: Ekin.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 48-75.
- Hacettepe Üniversitesi. (1997). *Sağlık Teknolojisi Yüksekokulunun Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderdiği B.30.2.HAC.0.86.00.00.454 sayılı Belge*. Ankara.
- Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu. (2012). "Asgari ücret 1500 TL civarında olmalı" [http://www.hakis.org.tr/index.php?option=com\\_content&view=article&id=460:genel-bakan-arslan-asgar-uecret-1500-tl-cvarinda-olmalı&catid=11:haber&Itemid=10](http://www.hakis.org.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=460:genel-bakan-arslan-asgar-uecret-1500-tl-cvarinda-olmalı&catid=11:haber&Itemid=10) adresinden 19 Kasım 2012 tarihinde edinilmiştir.
- Hausmann, D. M., & McPherson, M. S. (1997). *Economic analysis and moral philosophy*. Cambridge University Press.
- Heilbroner, R. L. (2003). *İktisat düşünürleri* (çev. A. Tartanoğlu). Ankara: Dost.
- Heneman, H. G., & Yoder, D. (1965). *Labor economics*. Ohia, OH: South-Western Publishing Co.
- Hosseini, H. (2007). X-efficiency and underdevelopment: A Leibenstein's application of behavioral economics. In by R. Frantz (Ed.), *Renaissance in behavioral economics essays in a honor of Harvey Liebenstein* new York: Routlege, 146-162.
- Hunt, E. K. (2005). *İktisadi düşünce tarihi*. Ankara: Dost.
- International Labour Organization (1920)., The Labour Provisions of the Peace Treaties, Part VIII, Section I, Geneva. ([http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1920/20B09\\_18\\_engl.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1920/20B09_18_engl.pdf)).
- International Labour Organization (1928), Minimum Wage-Fixing Machinery Convention, 1928 (No. 26), Convention concerning the Creation of Minimum Wage-Fixing Machinery (Entry into force: 14 Jun 1930) Adoption: Geneva, 11st ILC session (16 Jun 1928)- Geneva

- International Labour Organization (1928), Minimum Wage-Fixing Machinery Recommendation, 1928 (No. 26), Recommendation concerning the Creation of Minimum Wage-Fixing Machinery (Entry into force: 14 Jun 1930) 11st ILC session (16 Jun 1928)- Geneva
- International Labour Organization (1951), Minimum Wage Fixing Machinery (Agriculture) Convention, 1951 (No. 99) ,Convention concerning Minimum Wage Fixing Machinery in Agriculture (Entry into force: 23 Aug 1953), 34th ILC session (28 Jun 1951) - Geneva
- International Labour Organization (1951), Minimum Wage-Fixing Machinery (Agriculture) Recommendation, 1951 (No. 89). Recommendation concerning Minimum Wage Fixing Machinery in Agriculture, 34th ILC session (28 Jun 1951) - Geneva
- International Labour Organization (1970), Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131) Convention, concerning Minimum Wage Fixing, with Special Reference to Developing Countries (Entry into force: 29 Apr 1972)-Geneva
- International Labour Organization (1970), Minimum Wage Fixing Recommendation, 1970 (No. 135), Recommendation concerning Minimum Wage Fixing, with Special Reference to Developing CountriesAdoption: Geneva, 54th ILC session (22 Jun 1970), Geneva
- International Labour Organization. (1968). Minimum wage fixing and economic development. Geneva: ILO.
- International Labour Organization (1992). *Minimum wages, report of the committee of experts on the application of conventions and recommendation* (Articles 19, 22, and 35 of the constitution). Geneva: ILO.
- International Labour Organization. (2000a). *Minimum wage in Brazil* [Briefing note, No. 9]. Retrieved July 21, 2000 from <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/govlab/legrel/papers/brfnotes/minwages/brasil3.htm>
- International Labour Organization. (2000b). *Minimum wage fixing in Japan* [Briefing note, No. 3]. Retrieved July 21, 2000 from <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/govlab/legrel/papers/brfnotes/minwages/japan3.htm>
- International Labour Organization. (2000c). *Minimum wage fixing in South Korea* [Briefing note, No. 4]. Retrieved July 21, 2000 from <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/govlab/legrel/papers/brfnotes/minwages/korea3.htm>.
- Işık, N. (2006). Sektörel gelir dağılımının ekonomik büyüme üzerindeki etkisi. *Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi*, 11, 119-126.
- İbn Haldun. (1989). *Mukaddime* (C. I). İstanbul: Onur.
- İbn Rüşd. (2004). *Felsefe din ilişkileri - Faslu'l-makâl el-keşf an minhâci'l-edille* (hızl. S. Uludağ). İstanbul: Dergâh.
- İstanbul Tekstil ve Konfeksiyon İhracatçı Birlikleri. (2012). Asgari Ücret Belirlendi. [http://www.itkib.org.tr/itkib/homepage/gunluk\\_haber/dosyalar/G%C3%BCnl%C3%BCK\\_Haber\\_29\\_Aral%C4%B1k\\_2010\\_%C3%87ar%C5%9Famba.doc](http://www.itkib.org.tr/itkib/homepage/gunluk_haber/dosyalar/G%C3%BCnl%C3%BCK_Haber_29_Aral%C4%B1k_2010_%C3%87ar%C5%9Famba.doc) adresinden 26 Aralık 2012 tarihinde edinilmiştir.
- Jones, D. B. (1999). Bounded rationality. *Annual Review of Political Science*, 2, 297-321.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (2004). *Yeni insan ve insanlar*. İstanbul: Evrim.
- Kallek, C. (1992). *Hız Peygamber döneminde devlet ve piyasa*. İstanbul: Bilim Sanat Vakfı.
- Karadağ, E. ve Mutaftçılar, I. (2009). İlk ve orta öğretim okulu öğretmenlerinin özgeçmiş düzeyleri üzerine bir araştırma. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28 (1), 75-92.
- Karagül, M. (2003). Beşeri sermayenin ekonomik büyümeyle ilişkisi ve etkin kullanımı. *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 5, 79-90.

- Karaman, İ. (1997). Dünyada ve Türkiye’de gelir dağılımı. *Yeni Türkiye*, 6.
- Karataş, M. ve Çankaya, E. (2010). İktisadi kalkınma sürecinde beşeri sermayeye ilişkin bir inceleme. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3, 29-55.
- Karataş, Z. (2009). *Manevi sosyal hizmet mümkün mü?* Sosyoloji tarihi yüksek lisans ödevi, Rize Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Katz, L. F., & Krueger, A. B. (1992). The effect of the minimum wage on the fast-food industry. *Industrial and Labor Relations Review*, 46(1), 6-21.
- Kazgan, G. (1993). *İktisadi düşünce veya politik iktisadın evrimi* (6. baskı). İstanbul: Remzi.
- Keşiflerdünyası. (2012). *Trenlerin tarihi*. <http://www.kesiflerdunyasi.com/trenler/230-tren> adresinden 16 Ağustos 2012 tarihinde edinilmiştir.
- Keynes, J. M. (2008). *Genel teori - istihdam, faiz ve paranın genel teorisi* (çev. U. S. Akalın). İstanbul: Kalkedon.
- Korkmaz, A. (2003). *Çağdaş gelişmeler açısından asgari ücret*. Ankara: Alter.
- Korkmaz, A. (2004). Bir sosyal politika aracı olarak Türkiye’de asgari ücret: 1951-2003. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7, 53-69.
- Korkmaz, A. ve Çoban, O. (2006). Emek piyasasında asgari ücret, işsizlik ve enflasyon arasındaki ilişkilerin ekonometrik bir analizi: Türkiye örneği (1969-2006). *Maliye Dergisi*, 151, 16-22.
- Kosters, M.H. (1996). *The effects of the minimum wage on employment*. Washington D.C.: American Enterprise Institute.
- Koumakhov, R. (2009). Conventions in Herbert Simon’s theory of bounded rationality. *Journal of Economic Psychology*, 30(3), 293-306.
- Kozak, İ. E. (1999). *İnsan-toplum-iktisat, İbn-i Haldun’dan yola çıkarak çok yönlü bir tahlil denemesi*. Adapazarı: Değişim.
- Köksal, A. C. (2009). *Entelektüel bağımlılığı aşmak*. İstanbul: Yedirenk.
- Kurt, A. (2010). Weber’in İslâm görüşü üzerine bir değerlendirme. *Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 19(1), 1-23.
- Kurt, S. (2006). Hayek’in özgürlük ve adalet teorisi. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(3), 199-213.
- Kurtipek, R. (2011). *Türkiye için gelir grupları arası gelir oluşum ilişkisinin Miyazawa yöntemiyle incelenmesi*. Uzmanlık Tezi, Kalkınma Bakanlığı, Ankara.
- Kutal M. (1965). Asgari ücret mevzuat ve tatbikatının tahlili. *İktisat Fakültesi Mecmuası*, 24, 52-108.
- Kutal, M. (1969). *Teorik esasları ve tatbikatı bakımından asgari ücret*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Liebenstein, H. (1966). Allocative efficiency vs. X- efficiency. *The American Economic Review*, 56(3), 392-415.
- Light, A., & Ureta, M. (1992). Panel estimates of male ve female job turnover behavior. *Journal of Labor Economics*, 10, 156-181.
- Lipietz, A. (1992). *Towards a new economic order - Postfordism, ecology ve democracy*. Oxford: Oxford University Press
- Mach, S., & Manning, A. (1994). The effects of minimum wages on wage dispersion ve employment: Evidence from The UK wage councils. *Industrial ve Labor Relation Review*, 47(2), 319-329.
- Makal, A. (1997). *Osmanlı İmparatorluğu’nda çalışma ilişkileri: 1850-1920*. Ankara: İmge

- Mandel, E. (1991). *Marksist ekonomi kuramına giriş* (çev. A. Ünlü). İstanbul: Ünlü Yayıncılık.
- Mankiw, G. (2009). *Makroekonomi*. (Ed. ve çev. Ö. F. Çolak). Ankara: Efil.
- Marx, K. (1970). *Economic ve philosophic manuscripts of 1844*. (trans. M. Milligan). London: Lawrance ve Wishard Ltd.
- Matur, E. P. (2007). Kurumsal iktisat açısından firma kuramı. E. Özveren (drl.), *Kurumsal iktisat içinde* (s. 283-308) Ankara: İmge.
- Maverdi, Ebi'l-Hasen. (1973). *Kitâb el-ahkâmû's-sultâniyye*. Beyrut: Daru'l-Fikr.
- Metcalfe, D. (1999). The British national minimum wage. *British Journal of Industrial Relations*, 37 171-201.
- Mevdudi, S. Abul A'la. (1984). *Economic system of Islam*. Lahore: Islamic Publication Limited.
- Mill, J. S. (1978). *On liberty (1859)* (Ed. E. Rapaport). Indianapolis and Cambridge: Hackett Publishing Com.
- Mincer, J. (1976). Unemployment effects of minimum wages. *Journal of Political Economy*, 84, 87-104.
- Mincy, R. (1990). Raising the minimum wage: Effects on family poverty. *Monthly Labor Review*, 113, 18-25.
- Monzer, K. (2008). *Fiscal and monetary policies in an Islamic economy*. Islamabad: Islamic Economics Research Centre
- Morton, J., & Sophister, S. (2012). *Monopoly and X efficiency*. *Student Economic Review 95's*, Trinity College. Retrieved from <http://www.tcd.ie/Economics/-SER/pasti.php?y=95>
- Neumark, D., Schweitzer, M., & Wascher, W. (1999). Will increasing the minimum wage help the poor? *Federal Reserve Bank of Cleveland, February*, 1-5.
- Nikitin, P. (1995). *Ekonomi politik* (çev. H. Konur). Ankara: Sol.
- Omay, U. (2010). Yedek işgücü ordusu olarak kadınlar. *Çalışma ve Toplum*, 30, 137-166.
- Özata, E., & Esen, E. (2010). Reel ücretler ile istihdam arasındaki ilişkinin ekonometrik analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 55-70.
- Özbek, M. F. (2004). Toplumsal yaşamda empati. *Akademik Bakış, Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, 1, 1-16. <http://www.akademikbakis.org/1/5.htm> adresinden 17 Eylül 2012 tarihinde edinilmiştir.
- Özcan, Y. Z. (1995). İslâm ekonomik gelişmeye engel midir? *Karşıt Delil ve Bazı Metodik Düşünceler*, 8(1), 1-12.
- Özgüven, A. (1992). *İktisadi düşünceler tarihi*. İstanbul: Filiz.
- Öztürk, N. (2010). Klasik ve neoklasik iktisatta gelir bölüşümü. *Çalışma ve Toplum*, 2010/1, 59-90.
- Palaz, S. (2003). Türkiye'de cinsiyet ayrımcılığı analizinde neo klasik yaklaşıma karşı kurumcu yaklaşım: Eşitliği sağlayıcı politika önerileri. *Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(9), 87-109.
- Paya, M. (2007). *Makro iktisat*. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Perelman, M. (2011). Retrospectives X efficiency. *Journal of Economic Perspectives*, 25(4), 211-222.
- Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası. (1985). *Günümüzde asgari ücret nedir? Ne değildir?* İstanbul. Petrol-İş..
- Podsakoff, P. M., & Mackenzie, S. B. (1994). Organizational citizenship behaviors and sales unit effectiveness. *Journal of Marketing Research*, 351, 351-363.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.

- Potts J. (2007). X efficacy vs X efficiency. In R. Frantz (Ed.), *Renaissance in behavioral economics essays in a honor of Harvey Liebenstein* (107-123). London: Roudledge.
- Prasch, R. E. (1999) American economists in the progressive era on the minimum wage. *Journal of Economic Perspectives*, 13(2), 221-230.
- Rana, İ. M. (1985). *Hız Ömer döneminde ekonomik yapı*. İstanbul: Bir.
- Rand, A. (2004). *Kapitalizm bilinmeyen ideal*. (çev. N. Kantemir). İstanbul: Plato.
- Ray, T. (2012). *Henry Ford-Dictator or Visionary*. <http://henryfordtalk.com/article/henry-ford-dictator-or-visionary> adresinden 25 Aralık 2012 tarihinde edinilmiştir.
- Reynolds, L., & Gregory, P. (1965). *Wages, productivity and industrialization in Porto Rico*. Homewood, IL: Richard D. Irwin Inc.
- Ricardo, D. (2008). *Siyasal iktisadın ve vergilendirmenin ilkeleri* (çev. B. Zeren). İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Saburchill. (2012). The Flying Shuttle. <http://www.saburchill.com/history/chapters/IR/009.html>. adresinden 20 Ekim 2012 tarihinde edinilmiştir.
- Sapsford, D., Bradley, S., Elliott, C., Millington, J. (1999). The European Economy: Labour Market Efficiency, Privatisation And Minimum Wage. *Industrial Relations Journal*, 30(4), 291-311.
- Sargent, K. (2000). *Minimum wage*. Retrieved November 15, <http://www.dimal.com/top25> adresinden 18 Temmuz 2012 tarihinde edinilmiştir.
- Savaş, V. (1998). *İktisadın tarihi*. Ankara: Siyasal.
- Selik, M. (1982). *Marksist değer teorisi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi.
- Shaw, K. (1985). The quit decision of married men. *Journal of Labor Economics*, 5, 533-560.
- Simon, H. (1972). Theories of Bounded rationality. In C. B. McGuire, & R. Radner (Eds.), *Decision and organization* (161-176). Amsterdam: North Hollve Publishing Company.
- Simon, H. E. (1997). *Model of Bounded rationality. Empirically grounded economic reason* (Vol. 3). Massachussets: Massachussets Institute of Technology.
- Skousen, M. (2003). Modern iktisadın inşası (çev. M. Armağan, E. Erdem ve M. Toprak). Ankara: Liberte.
- Smith, A. (2011). *Milletlerin zenginliği* (çev. H. Derin, 5. baskı). İstanbul: Türkiye İş Bankası. (Özgün eser 1776 tarihlidir).
- Smith, R. E., & Vavrichek, B. (1987). The minimum wage: Its relation to incomes and poverty. *Monthly Labor Review*, 110(6), 24-30.
- Sobel, R. S. (1999). Theory ve evidence on the political economy of the minimum wage. *Journal of Political Economy*, 107(4), 761-785.
- Spriggs, W. E. (1994). Changes in the federal minimum wage: A Test of wage norms. *Journal of Post Keynesian Economics*, 116(2), 221-239.
- Starr, G. (1981). *Minimum wage fixing*. Geneva: ILO.
- Stigler, G. J. (1946). The economics of minimum wage legislation. *The American Economic Review*, 36(3), 358-365.
- Strangleman, T., & Worren, T. (2008). *Work and society: Sosiological approaches, themes and methods*. Oxford: Routledge.



- Şahin, H. (2008). *Mikro iktisat* (4. baskı). Bursa: Ezgi.
- Şenalp, M. G. (2007). Dünden bugüne kurumsal iktisat. E. Özveren (drl.), *Kurumsal iktisat* içinde (s.45-92). Ankara: İmge.
- Şentürk, Ü. (2008). Modern kontrol: Tüketim. C.Ü. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 32(2), 221-239.
- Taberani, Ebu'l-Kasım S. (1415/1994). *Mucemu'l-Evsat, Tahkik*. Tark b. Avedullah, Abdulmuhsin b. İbrahim, Daru'l-Haremeyn, Kahire.
- Talas, C. (1960). *Türkiye Cumhuriyeti'nde sosyal politika meseleleri (1920-1960)*. Türk İktisadi Gelişmesi Araştırma Projesi, No.1. Ankara: SBF maliye Enstitüsü.
- Talas, C. (2000). En az ücretler saptandı. (Ed.), *Nusret Ekin'e armağan* içinde (s. 247-248). Ankara: TÜHİS.
- Alturizm. (1975). *Büyük Türkçe sözlük* içinde. Ankara: TDK.
- Tecim, V. (2004). Sistem yaklaşımı ve soft sistem düşüncesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 19(2), 75-100.
- Toffler, A., vd. (1968). *A great society? (Anthology of 13 essays)*. Basic Books 1968. United States: Basic Books Inc.
- Tomak, S. (2009). Girişimci hevristikleri: Bir kavramsal çözümleme. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 145-166.
- Topakkaya, A. (2006). Bir söylem olarak sosyal adalet kavramı. *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1(2), 97-111.
- Topakkaya, A. (2009). *Sosyal adalet kavramı sadece bir ideal midir?* Süleyman Demirel Üniversitesi, Uluslararası Davraz Kongresi'nde sunulan bildiri, İsparta.
- Topses, G. (2011). Kapitalizmin kaynağındaki temel psikolojik boyut: İnsan bencilliği. *Bilim Ütopya Dergisi*, 203, 60-71.
- Torun, İ. (2002). Kapitalizmin zorunlu şartı Protestan ahlak. *Cumhuriyet Üniversitesi, İBBF Dergisi*, 3(2), 89-98.
- Tunç, H. (1968, 27 Eylül). Kutsal ücret. *Cumhuriyet Gazetesi*, s.2.
- Tunç, M. (1998). Kalkınmada insan sermayesi: İş getiri oranı yaklaşımı ve Türkiye uygulaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 13, 83-106.
- Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu. (1978). *Asgari ücret: Türkiye ve dünya uygulaması*. Ankara: Türk-İş.
- Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu. (2012). *Mart 2012 açıklık ve yoksulluk sınırı*. Ankara: Türk-İş.
- United Nations International Children's Emergency Fund. (2004). *İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi*. Ankara: UNICEF.
- United Nations. (2000). *The world at six billion*. <http://www.un.org/esa/population/publications/-sixbillion/sixbil-part3.pdf> adresinden 10 Ağustos 2012 tarihinde edinilmiştir.
- Uzun, T. ve Tok, S. (2009). Kamu tercihi kuramı ve anayasal iktisat yaklaşımı üzerine bir değerlendirme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (İLKE)*, 23, 222-247.
- Ünal, A. ve Çelik, İ. T. (2010). Çalışma ahlakı kavramına kültürel bir bakış ve Türkiye'de çalışma ahlakı. *Celal Bayar Üniversitesi S.B.E. Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 217-240.
- Viscusi, W. K. (1979). Jobs Hazards and worker quit rates. *International Economic Review*, 20, 29-57.
- Weber, M. (2009). *Protestan ahlakı ve kapitalizmin ruhu* (çev. G. Solmaz). Ankara: Alter.
- West, E. G., & McKee, M. (1980). Monopsony and the shock arguments for minimum wages. *Southern Economic Journal*, January, 883-891.

- Yalçınkaya, T. ve Özsoy, E. (2003). *Risk toplumu: Bilgi toplumunun evriminde yeni boyut*. II. Uluslararası Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi'nde sunulan bildiri, Kocaeli Üniversitesi İİBF, Kocaeli.
- Yanbay, Y. Ö. (2009). *Adana organize sanayi bölgesinde sanayileşme ve din ilişkileri*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Yeniçeri, C. (1980). *İslâm iktisadının esasları*. İstanbul: Şamil.
- Yıldırım, K., Karaman, D. Ve Taşdemir, M. (2009). *Endüstriyel ekonomi* (4. baskı). Bursa: Ekin.
- Yıldız, H. (2010). Çalışma üzerine sosyolojik bir perspektif. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 58, 129-161.
- Yılmaz, F. (2007). Avrupa'da kurumsal iktisat: G. M. Hodgson örneği. E. Özveren (drl.), *Kurumsal iktisat içinde* (s93-142), Ankara: İmge.
- Yılmaz, T., Fidan F. ve Karataş, V. (2004). İşsizliğin sosyo psikolojik sonuçları: Sosyo demografik özelliklere göre bireylerin tutumları bir alan araştırması. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 48, 163-183.
- Yüksel, N. (2004). Asgari Ücretin Verilere Dayalı Tespitinde Güçlükler, *İşveren Dergisi*, Haziran:2004
- Yüksel, Ü. (1978). *Fiyat teorisi- faktör piyasası (II)*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Zaim, S. (1992). *Çalışma ekonomisi* (9. baskı). İstanbul: Filiz.











