

## TEKNOLOJİ TERCİHİNİN İŞLETMELERİN İSTİHDAM POLİTİKASINA ETKİSİ

*Dr. Ahmet M. GÖKÇEN*  
İ. Ü. İktisat Fakültesi Asistanı

### 1 — İstihsal Faktörü Olarak İşgücü :

Bilindiği gibi işletme “Üretim faktörlerinin şuurlu ve sistemli bir şekilde bir araya getirilerek azami kâr elde etmek amacıyla üretim faaliyetinde bulunulan ve bu faaliyet sonunda bir katma değer yaratılan bir iktisadî ünedir.” şeklinde tarif edilebilmektedir<sup>1</sup>. Tariften çıkan özellikleri sıralarsak bir kuruluşun işletme sayılabilmesi için taşınması gerekli özellikleri elde etmiş oluruz. Bunlar sırası ile:

- a) Üretim faktörlerini şuurlu ve sistemli olarak bir araya getirmek,
- b) Azamî kâr elde etme gayesi,
- c) İktisadî bir ünite oluşu,
- d) Bir katma değer meydana getirme hususlarıdır.

Yukarıda sayılan hususlardan üretim faktörlerinin şuurlu ve sistemli olarak bir araya getirilmesi ve azamî kâr elde etme gayesi şıkları bizi istihdam meselesinin işletme açısından önemine götürür. Gerçekten üretim unsurları iktisat ilmindeki “klasikleşmiş” sayısı ile üç olarak kabul edilmektedir. Bunlar sermaye, emek ve tabiat faktörleridir. Bunların içinde de emek ve tabiat ana üretim faktörleri olarak kabul edilmektedir. Sermaye bu ikisinin birleşmesi

---

1) Tenker, Lütfullah, İşletme İktisadı, c. 1, s. 5.

neticesinde meydana getirilmiş bir üretim faktörüdür. Bu husus hernekadar işletmeden ziyade iktisadın ilgilendiği bir keyfiyetsede emeğin rolünü belirtmek bakımından taşıdığı önem ortadadır.

İşletme kâr gayesi ile faaliyette bulunabilmek için emeğe muhtaç bulunmakta ve ihtiyacı olan işgücünü temin bakımından üzerinde bulunduğu memleketin genel istihdam durumu ve politikasının tesiri altındadır. İşletmenin faaliyete geçebilmesi için gerekli bulunan işgücü, faaliyet devreleri sonunda elde etmeyi hedef aldığı kâra tesiri bakımından da ayrıca önem arz etmektedir. Bu hususu aşağıda diğer bir başlık altında inceleyeceğiz. İşletme açısından emeğin rolünü bu şekilde bir ilk yaklaşım olarak kısaca belirttikten sonra meseleye biraz daha yakından bakabiliriz.

Üretim faktörlerini yukarıda sayıldığı gibi üç tane olarak kabul edince, bu faktörler ayrı ayrı bulunsalar dahi iktisadî faaliyetin nihayi gayesi olan "Üretim" kendiliğinden gerçekleşemeyecektir. Bunların belirli kombinasyonlar dahilinde birleştirilerek üretime sevkedilmeleri gerekmektedir. İşte bu organizasyon ve birleştirme işine yapacak olana "Müteşebbis" denilmekte ve dördüncü bir üretim faktörü olarak ortaya çıkmaktadır. Müteşebbis faaliyet sonucu meydana gelecek olan sonucu göze alarak diğer üretim faktörlerini kiralayıp üretimde bulunan ve bunun karşılığında bir kâr sağlamaya müstehak olan bir kimsedir. Buna göre müteşebbis, "üretim faaliyetinde bulunmak maksadı ile üretim faktörlerini belli bir organizasyon çerçevesinde bir araya getirip bunun mesuliyetini "riskini" üzerine alan kimseye denmektedir."<sup>2</sup>

Müteşebbis, herhangi bir faaliyete karar verirken, yani kendi dışındaki üretim faktörlerini hangi miktarlar dahilinde kiralayıp üretime sevkedeceğine karar verirken üzerinde önemle durduğu faktörlerden biri de işgücü olmaktadır. Gerçekten işletmenin istihdam meselesi aşağıda göreceğimiz gibi bir maliyet unsuru da olmakla beraber, kuruluş yeri seçimine, çalışma konusu seçimine ve işletmenin cesametinin tayinine etkili olan faktörlerin başında gelmektedir.

İşletme daha önce izah edilen genel istihdam meselesine tabi olarak işgücü faktörünü yukarıda sayılan hususlar içinde ayrı ayrı

2) Kılıçbay, Ahmet : İktisadın Prensipleri, s. 30, İstanbul 1968.

dikkate almak durumundadır. Çalışma konusu seçilirken, işgücünde belirli özelliklerin bulunmasını gerektiren sahalarda faaliyette bulunabilmek için, ilk araştırılacak husus bu cins bir üretime imkân verecek işgücü bulmanın mümkün olup olmadığıdır.

Aynı şekilde, çalışma konusu seçildikten sonra kuruluş yeri işgücü maliyetinin nisbi olarak düşük ve dolayısıyla işgücünün daha bol ve aranan vasıflarda bulunduğu yerde seçilmelidir. Kuruluş yeri seçiminde etkili daha bir çok faktörler vardır. Ancak işgücünün diğerleri yanında önemli bir yeri olduğu bilinmektedir.

Diğer taraftan işgücünün işletme cesametine tesiri bakımından da könem arzettiği bilinmektedir. Bilindiği gibi cesamet, işletmeler için maliyet düşüklüğünü temin edecek hususlardan biri olması itibarıyla her müteşebbisin üzerinde durduğu bir konudur. İşletme cesametinin büyütülmesi iki yönlü bir meseledir. Bir yandan tedarik ve diğer yandan da sürüm şartlarına bağlıdır. Tedarik piyasasının durumu işgücü temin etmedeki güçlükleri de içine almaktadır.

## **2 — İşletmelerde Maliyet Unsuru Olarak İşgücü :**

İstihdam meselesinin işletmeler için önem arzeden diğer bir yönü işgücünün bir üretim faktörü olmasının yanısıra aynı zamanda önemli bir maliyet unsuru olmasıdır. Değişir maliyetlerin başlıca bölümünü teşkil eden ücretler işletme kârını dolayısıyla rantabilitesini etkileyen faktörlerin başında gelir.

İşgücünün bir maliyet unsuru olarak ağırlığını arttırması ücretli sınıfın teşkilatlanması sonucunda gerçekleşmiştir. Burada kastedilen işçi sendikalarının doğuşu ve güçlenmesi olduğu açıktır. Sendikaların yaptıkları sosyal ve siyasî fonksiyonlar bir yana konumuz bakımından önemli olan iktisadî fonksiyonudur. İktisadî fonksiyonunun en önemli kısmını teşkil eden, iktisadî veçhesi ağır basan sendikal faaliyette toplu sözleşmelerdir. İşgücünün bir maliyet unsuru olarak önem kazanması sendika ve sendikalarla beraber gelişen toplu pazarlık sistemidir.

İşçiler bir buçuk asrı bulan bir zamandır, işverenle olan hareketlerinde müşterek hareket etmiş olmakla beraber ancak XIX. asrın son çeyreğinden itibaren bu hareketleri özel bir ad almış ve toplu

pazarlık sistemi doğmuştur. Toplu pazarlık işveren ile sendika temsilcileri arasında, istihdamın müddeti ile şartları ezcümle ücret, iş müddeti ve iş şartları hususunda bir anlaşmaya varmak gayesi ile yapılan bir seri müzakereler ve bu müzakereler sonunda taraflarca kabul edilen prensip ve şartların tatbikini ihtiva eden müessesesevi ve dinamik bir neticedir.”<sup>3</sup>

İşgücünün bu şekilde bir pazarlık gücü kazanması işletmelerde bu yönden gelen bir maliyet kabarıklığına sebep olmuştur, işgücünün bir maliyet unsuru olarak ağırlığını arttırması işletmeleri yeni tedbirler almaya, aramaya ve rasyonel davranmaya sevk etmiştir. Buradan hareketle denilebilir ki zamanımızın en önemli iktisadî meselelerimizden biri haline gelmiş bulunan “prodüktivite” bu gidişin sonunda önem kazanmıştır. İşverenin kontrolü dışında meydana gelen bir maliyet artışı onun daha verimli çalışmaya, bir başka ifade ile kendine çeki düzen vermeye sevk etmiştir.

Prodüktivite artışı bu şekilde önem kazanmış olmakla beraber; bugün artık başlı başına her işletmenin önemle üzerinde durduğu bir meseledir ve işgücü ve istihdam politikası ile alakalı yeni meselelerde ortaya çıkarmıştır. Prodüktivite artışından meydana gelen ilâve hasılanın işverene gitmesi, tasarruf meyli düşük olan fakat iktisadî kalkınma gayreti içinde bulunan ekonomiler için belki tasarruf oranını yükseltebilir. Ancak burada prodüktivitenin artmasında bizzat gayreti geçmiş bulunan işgücü bundan istifade edemeyince, bu artışın gelecek devrelerde devam etmemesi gibi bir tehlike belirmektedir<sup>4</sup>.

Gerçekten bu tür bir tutum parça başına ücret sisteminin uygulandığı işletmelerde “ücret kısıntısı” denilen bir neticeye müncer olacağı açıktır. Buna karşılık parça başına ücret sisteminin yanı sıra ikinci ücret ödeme şeklini ifade eden zamana göre ücret sisteminde aynı netice doğmayabilir. Parça başına ücret sisteminde işçinin ürettiği parça adedi prodüktivite artışı ile beraber artacağından, toplam ücreti de artmış olacaktır. Müteşebbisin toplam ücreti

3) Zaim, Sabahattin : Çalışma Ekonomisi, İstanbul 1972, s. 254.

4) Kutluata, Münir : İşletmelerde Prodüktivite Rantabilite Münasebetleri, (Doktora Tezi), s. 54.

aynı tutmak, dolayısı ile prodüktivite artışından işçiyi faydalandırmak istememesi halinde parça başı ücreti düşürecek ve yukarıda bahsedilen “ücret kesintisi” meselesi ortaya çıkacaktır. Bu hal bir müşevvik ücret sistemi olan parça başına ücretin işveren tarafından suiistimali anlamına gelir. Böyle olunca işçinin tatminsizlik hissi duyacağı, neticede işi yavaşlatacağı ortadadır. Nitekim bu gibi hallerde sendikalarda benzer kararların alındığı görülmüştür. Neticede prodüktivite artışının yavaşlatılması veya durdurulması şekline dönüşen bu tip ücret kesintilerinin önüne geçmek gayesi ile bir çok ülkede sendikalar toplu pazarlıklarla kararlar aldırılmışlar ve işçilerinde verim artışından hisse almasını temin ederek prodüktivite artışına muhalefetten vazgeçmişlerdir<sup>5</sup>.

Buradan anlaşıldığına göre sendikaların fonksiyoner bir hal almsamdan itibaren işgücü maliyeti yükü artmış, bunu telafi için prodüktivite artışı bir yol olarak görülmüşse de, prodüktivite artışının önemli kısmı gene ücretlere gitmiştir. Bir başka ifade ile bir işletmede prodüktivite arttıkça sendikalar kanalı ile elde edilen ücret artışları prodüktivite artışının önünde gitmiştir<sup>6</sup>.

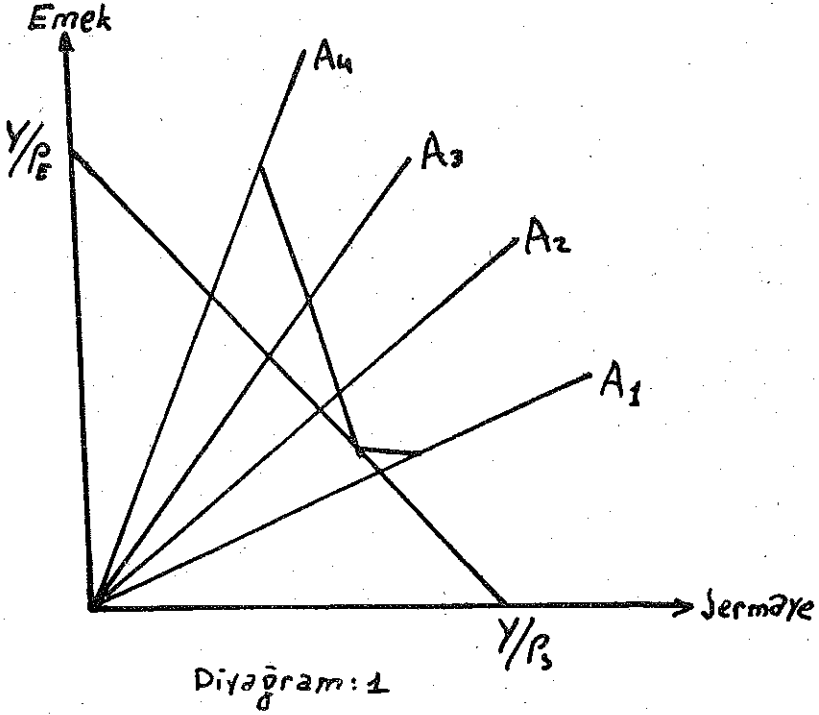
### 3 — Mütешеbbisin Emek ve Sermaye Tercihleri :

İşletmelerin önemli bir maliyet unsurunu işgücüne ödenen ücret meydana getirdiğine göre, üretimde aksama meydana getirmeyecek şekilde bu maliyet unsurunu asgariye düşünecek yönde tedbir almak işveren için rasyonel bir davranış olacaktır. Mütешеbbis elindeki üretim faktörlerini bu rasyonel davranış biçimi içinde birleştirecek ve optimal dengeyi sağlamaya çalışacaktır. Yani mütешеbbis mevcut imkânlar, faktör fiyatları ve carî teknolojinin sınırlayıcı şartları içinde üretim hacmini en yüksek tutacak aktivite kolunu veya “verimli aktiviteler bileşimini” seçecektir. Bu sınırlayıcı şartlar içinde mütешеbbisin üretim maksimizasyonu yolunda yapabileceği, pür veya bileşik aktiviteyi tayn etmektir<sup>7</sup>.

5) Zaim, Sabahattin : a.g.e., s. 262.

6) Yazgan, Turan : İstanbul Büyük Sanayiinde Ücretler ve Prodüktivite, s. 87.

7) Kılıçbay, Ahmet : a.g.e., s. 222.



Grafikte Y üreticinin nakdi imkânlarını,  $P_E$  ve  $P_K$  ise emek ve kapitalin fiyatlarını,  $A_1, A_2, A_3, A_4$  ise veri ve sınırlı imkânlar içerisinde cari teknolojileri göstermektedir. Üretici bu imkânlar içerisinde kârını veya üretimini maksimize edecek aktiviteyi yani emek ve sermayeyi hangi nisbette kullanacağını gösteren tercihi yapacaktır.

Türkiyede toplu pazarlık sistemine girilmeden önce ücretlerin düşük seviyede bulunmasından dolayı toplu pazarlıkla ücretlerde hızlı sayılabilecek artışlar meydana gelmeye başlamıştır. Ancak ücret artışlarıyla beraber bu dönemde produktivitede de artışlar meydana gelmiş olmakla beraber ücret artışları, bazı yıllardaki ücretlerin çok düşük olmasından dolayı adil bir ücret sağlanması gayesiyle produktivite artışlarını geçmiştir.

İşletmelerde önemli bir maliyet unsuru olan işgücünün payında bu şekildeki gelişmeler işverenlerin tercihlerini, emek aleyhine çevirmiş ve teknoloji seçiminde sermaye yoğun teknolojiye kaydırmış, emek yerine mümkün olan nisbette sermaye ikame edilmiştir. İş-

İşletmelerin sermaye yoğun teknikleri tercih etmelerine tesir eden bir başka neden de kalifiye ve teknik insan gücü tedarikinde karşılaşılan zorluklardır. Gerçekte Türkiye'de işgücü fazlası olmasına rağmen teknik insan gücü açıkları hala devam etmektedir. Yurt dışına kalifiye işgücü göçleri bu açıkları daha da arttırma temayülündedir.

Sanayileşme hareketi içerisinde bulunan memleketimizde sanayi yatırımlarına tanınan çok yönlü kolaylıklar ve teşvikler de işletmelerin bu tercihlerinde önemli rol oynamıştır. Nitekim, Plânlama Teşkilâtının yaptığı araştırmalarda, sanayiye yeteri kadar istihdam yaratamamasının teknoloji tercihiinde sermaye yoğun tekniklerin daha çok kullanılmasından ileri geldiği tesbit edilmiş ve şu yargıya varılmıştır "Sanayide görülen sınırlı istihdam olanaklarının başlıca nedeni, temel sanayi üretim malları ve bu malların ara malları üretimi dalları ile ihracata dönük sanayi dalları dışındaki kesimlerde de sermaye yoğun teknolojinin kullanılmasının giderek yaygınlaşmasıdır."<sup>8</sup>

Nitekim Birinci Beş Yıllık Plân Döneminde imalatın alt sektörlerinde teknolojik gelişme şöyle olmuştur.

**BBYKP Döneminde İmalâtın Alt Sektörlerinde Teknolojik Gelişme  
(Yıllık Ortalama Yüzde Artış)**

1. Gıda	: 2.4	9. Kimya	: 3.8
2. İçki	: 4.2	10. Petrol	: 5.4
3. Tütün	: 9.2	11. Metalden gayri	: 0.5
4. Dokuma + Giyim	: 2.8	12. Ana Mteal	: 1.0
5. Orman ürünleri + Mobilya	: 1.3	13. Madenî Eşya	: 1.5
6. Kâğıt + Basım	: 2.7	14. Makina	: -2.0
7. Deri + Kösele	: 0.0	15. Elektrik	: -0.2
8. Lâstik + Kauçuk	: 13.7	16. Taşıt	: 9.9

Kaynak : S.P.D. İstihdam - Çalışma Sorunları - Sosyal Güvenlik İle İlgili Not, s. 2, tb. 1.

Tablodanda görüldüğü üzere emek yoğun teknikleri kullanma imkânları fazla olan içki, tütün vs. gibi sektörlerde dahi yıllık tek-

8) DPT - SPD : İstihdam - Çalışma Sorunları - Sosyal Güvenlik ile ilgili not, s. 2.

dir. Burada a ve b katsayıları birim sermaye miktarı ve emeğin maliyetleridir. Z'nin farklı değerleri için (farklı sermaye ve emek karışımlarından dolayı) bir doğru paftası elde edilir. (Bak. diyağram 2). Bu doğru paftası içinde üretim fonksiyonu eğrisine teğet olan doğrunun teğet noktası  $Q_1$  üretim seviyesi için maliyeti en az yapan Teknolojiyi (optimal teknoloji) verir.

Bu şekilde belirlenmiş olan teknoloji müteşebbis açısından optimal teknolojidir. "Eğer müteşebbisler bu optimal teknoloji ile üretimde bulunacak olursa, kendi açısından, memleketin kaynak yapısına en uygun teknolojiler seçilmiş olacaktır. Buna göre de, aynı ürünü üreten birimlerin belirli ürün seviyelerinde aynı teknolojileri kullanmaları sonucu ortaya çıkacaktır. Halbuki, gözlemler bu durumun mevcut olmayıp, bir memleketin değişik bölgelerinde (ve hatta aynı bölgede) aynı üretim kolunda çalışan ünitelerin, değişik teknolojiler kullanmakta olduğunu ortaya çıkarmaktadır<sup>11</sup>.

#### 4 — Teknoloji Seçimi :

Teknolojilerin seçiminde iki etken rol oynamakta olup, bunlardan birincisi üretim faktörleri fiyatları diğeri ise alternatif teknolojilerin mevcudiyeti ve bunların müteşebbis tarafından bilinmesidir. Bu iki etkenden biri ya da ikisi birden millî ekonominin faktör yapısına uymayan teknolojilerin adapte edilmesine kullanılmasına yol açmakta, dolayısıyla bu da bir miktar insan gücünün tam kullanılmamasına, işsizliğin doğmasına ve devam etmesine yol açmaktadır<sup>12</sup>.

Üretim faktörlerinin maliyeti onların sosyal maliyetini aksettirdiğinde, müteşebbis emek ve sermaye tercihinde bunlara ödediği fiyatlar onların gerçek kıtlığını ve bolluğunu diğeri bir deyimle memleket ekonomisinin kaynak yapısını aksettirmesi gerekir. Yani birçok nisbi fiyat alternatiflerinden bir tanesi ekonomik kaynak yapısını aksettirmektedir. Ancak bu nisbi fiyatlar gerçekleştirilebildiğinde, kâr gayesi ile verilen kararlar ve seçilen teknoloji tam istihdamı da temin eder. Ülkemizde görülen işsizlik nedenlerinin

11) Teknoloji Seçimi ve İstihdamla İlişkisi, Eylül 1976, Ankara s. 17.

12) Aynı eser, s. 18.



biri de bu nisbi fiyatların teşekkülüne mani olan faktörlerden ileri gelmektedir. Şayet sermayenin nisbi fiyatı, emeğin nisbi fiyatına göre ucuzlatılırsa müteşebbisin sermayeyi emek yerine ikame etmesi kendi karar çerçevesi içerisinde tutarlı olacaktır. Nitekim Devletin yatırımlara uyguladığı teşvik tedbirlerini de istihdam hedefleri yönünden görülen bir çelişki burada ortaya çıkmaktadır. Teşvikler sabit yatırım üzerinden uygulandığı için, aynı ürün miktarını daha çok emekle üreten teknoloji yerine, emek yerine daha çok sermaye kullanan teknoloji, teşviklerden daha çok yararlandırılmaktadır. Teşvik tedbirleri ile de sermayenin nisbi fiyatı emeğe göre ucuzlamakta ve bu durumda oluşan nisbi fiyatlar ise ekonominin kaynak yapısını ve faktörlerin para maliyeti onların sosyal maliyetlerini tam olarak aksettirmemektedir. "Öte yandan sanayii geliştirme bankaları gibi, devletin kredi sağlayan müesseseleri tarafından düşük faiz nisbetleri sermayenin hakim olduğu teknolojilerin yaratılmalarını sağlar"<sup>13</sup>. Bu durumun tersi olarak sermayenin, fiyatı değişmediği halde emeğin nisbi fiyatında bir yükselme meydana geldiğinde (Sendikalar, kanunlar vs. ile emeğin birim maliyeti artarsa) sermayenin nisbi fiyatı düşeceğinden tercihler yine sermaye yoğun teknoloji lehine değiştirilmiş olacaktır.

Tercihlerin, sermaye yoğun teknikler lehine sürekli bir şekilde değiştirilmesi sermaye mallarının talebini arttırmakta, bu durum ise kıt olan sermayenin bir dar boğaz yaratması dolayısıyla fiyat artışlarına yol açmaktadır. Böylece meydana gelen fiyat artışları ana sektörlerde meydana geldiğinden enflasyona yol açmaktadır. Bu durumda bir taraftan enflasyon varken diğer taraftan açık veya gizli işsiz bir kütle ortaya çıkmaktadır.

Sermaye yoğun tekniklerin fazla tercih edilmesi ile ekonominin büyük bir kısmı sermaye yoğunluğuna dayanan teknolojilere yöneldiğinden, talep olunan insan gücü daha ziyade kalifiye işgücü olmakta ve dolayısıyla bir taraftan büyük bir kitle işsiz iken diğer tarafta müteşebbis işçi bulamama durumunda kalmaktadır. Nitekim memleketimizde büyük bir işsizlik kitlesi olmasına rağmen yetmiş insan gücünde açıklar bulunmaktadır.

g13) Peter G. Frank : İstihdam Politikası ve Tekniklerin Seçilmesi, Eko. ve Sos. Etütler Konf. Heyeti, 11. Konferans, İstanbul 1963, s. 335.

$$S = s_1 + s_2 + \dots + s_n$$

$$S = \sum s_i$$

$$E = e_1 + e_2 + \dots + e_n$$

$$E = \sum e_i$$

Herhangi bir üretim alanında üretim fonksiyonuna

$$q_i = f(s_i, e_i)$$

diyelim. Herhangi bir üretim alanında yaratılan ekonomik değeri üretim miktarı ile orantılı varsayalım. Bu da

$$d_i g_i(s_i, e_i)$$

olsun. Bu takdirde bütün kesimlerde üretilen toplam hasıla,

$$\sum d_i g_i(s_i, e_i)$$

olacaktır. Bu son ifadeyi maksimum yapacak teknolojileri seçmek ve kaynakları da buna göre dağıtmak istiyoruz. Bunun için burada aşağıdaki şartlarında sağlanması gerekmektedir.

$$\sum s_i \leq S$$

$$\sum e_i \leq E$$

Böyle bir modelin çözümü bir kısım varsayımlar altında müteşebbislerin kârını azami yapan teknolojilere nazaran, şayet işsizlik varsa, daha çok emek kullanan fakat aynı üretim miktarını veren teknolojileri ortaya çıkaracaktır.

##### 5 — Sonuç :

Yukarıdan bu yana Türkiye'deki genel istihdam durumunu da göz önüne alarak işletmelerin istihdam politikası ve teknoloji tercihleri hakkında genel bir seviyede görüşler belirtildi. Ancak istihdam meselesinin işletme açısından arzettiği önem belirtildiği üzere teknoloji seçimi ile yakından alakalı bulunmakla beraber, hangi

teknoloji türü seçilirse seçilsin insangücünün işletmeler için bir maliyet unsuru olması keyfiyeti ortadan kalkmış olmaz. İzah ettiğimiz hususlar geniş işsiz kitlelerinin bütün hükümet politikalarını etkileyen kalkınmamızda daima hesaba katılması gereken bir faktör olarak ortada olduğunu, azami kâr hedefiyle hareket eden işletmelerin sermaye yoğun teknolojilere yönelmeleri dolayısı ile de önemini muhafaza ettiğini ortaya koymaktadır. Yoksa söz konusu mahiyette bir teknoloji seçimi işletmelerin istihdam meselesinin doğurduğu problemlerden kurtuldukları anlamına gelmez. Ancak maliyet masrafları içinde işgücünün payı nisbi bir azalma gösterir.

Mevcut imkânlar içinde gerek daha fazla işçi istihdam etmeyi gerektiren, gerekse işçi sayısında nisbi bir azalmaya müncer olan herhangi bir teknoloji seçilmiş olsun, maliyet unsuru olarak işgücü üzerinde durulması gerekli bir husustur.

İşletmeler ülkemiz için tatbik kâabiliyeti olmayan "tam otomasyon" seviyesine yakın bir üretim metoduna da kaysalar işgücü maliyetini azaltmanın yollarını arayacaklardır. Bu, makinenin insan emeği yerine ikamesinin hiç bir zaman % yüz olmayacağını kabul etmek demektir.

İşgücü maliyetinin, bu şartlar altında düşürülmesine imkân veren en önemli tedbir işçi verimini arttırmaktır. Bu konu günümüz işletmelerinde üzerinde durdukları başlıca konudur. Daha önce temas ettiğimiz prodüktivite mevzuuna burada yeniden göz atmakta fayda vardır.

Bilindiği gibi prodüktivite bütün ana üretim faktörleri ve üretime iştirak eden her çeşit üretim unsuru için sözkonusu olan bir kavramdır. Ancak ölçülebilen bir kavram olarak işimize yarayan prodüktivite, bu vasfı kazanabilmesi için daima "işçi başına" hesap edilmektedir. Gerek bizzat işgücünün verimi gerekse diğer üretim faktörlerinin verimi çalışılan saat cinsinden veya işgücü başına hesap etmek daha pratik bir yoldur.

Diğer taraftan rekabete açık bir piyasa içinde faaliyetini sürdüren işletme gerek tedarik ve gerekse sürüm fiyatları bakımından fazla oynama olmadığına göre ancak üretim faaliyeti sırasında çalıştırdığı işçi başına verimi arttırarak daha kârlı hale gelebilir. Demekki azami kâr gayesi ile hareket eden işletme için yeni bir emek

birimini üretime dahil etmesi için halen istihdam ettiği işçilerden alacağı azami verimi sağlaması gerekir. Tabii, verim artışının gerektirdiği masraflar bu artışın sağladığı kârı aşmamak şartı ile. İşletme için produktivite artışı kârlılığı da arttırdığı oranda rasyonedir. Yoksa somut bir produktivite artışı gaye değil, kârlılığa müsbet tesiri ölçüsünde üzerinde durulması gerekli bir çalışmadır.

Produktivite artışının kârlılığa tesirini bir formülle gösterebiliriz<sup>17</sup>.

R = Rantabilite  
P = Produktivite  
I = Input  
F<sub>o</sub> = Output fiyatı  
M = Masraf toplamı  
S = Sermaye  
        olmak üzere

$$R = \frac{P \cdot I \cdot F_o - M}{S}$$

şeklinde gösterilebilir.

Sonuç olarak söylenecek şudur : Memleketimizde geniş bir işsiz kitleyi kimsenin yabancıları değildir. Bu ilk nazarda işletmeler için üretim faktörlerinden birinin çok bol ve dolayısıyla ucuz olarak hazır bulunduğu intibamı verebilir. Fakat işgücü bol olmakla beraber, vasıf derecesindeki düşüklükten ve ülkemizde zirai nüfus karakterinin hakim olmasından ileri gelen mevsimlik işçi devrinde ötürü, işletmeler için mutlak anlamda bir işçi bolluğu söz konusu değildir. Diğer taraftan ucuz da değildir. 1963 yılından itibaren içine girmiş olduğumuz "Toplu İş Sözleşmesi" düzeninden sonra sendikaların baskısı artmış ve ücretler düzenli bir artış kaydetmiştir. Bu iki özellikten ötürü işletmelerimizin bir maliyet unsuru

17) Kutluata, Münir : İşletmelerde Produktivite - Rantabilite Müna-sebetleri, s. 88 (Basılmamış Doktora Tezi), İstanbul.

olarak işgücüne diğer üretim faktörlerinden az olmayan bir önem vermek mecburiyetindedirler. Bu itibarla produktivite çalışmalarına verecekleri önem ve alacakları netice ölçüsünde işgücü maliyetini azaltmak imkânına sahiptirler. Produktivite artırıcı çalışmaların önemi anlaşılmış olmakla beraber bu mesele ile ilgilenen işletmelerin sayısı henüz mahduttur. Devlet politikası istihdam artışı sağlamaya matuf, fakat işletme politikaları ise mevcut işçiden azami verim almaya yönelik bulunmaktadır.

Bu noktada işletmelerin kârlılık ve devletin istihdam politikaları çatışır görünmektedir. Devlet kalkınma, sanayileşme ve ihracat gibi temel ekonomik hedeflerinden feragat etmeden işletmelerin teknoloji tercihlerinde emek aleyhine olan temayüllerinde kısıtlamalara tabi tutmak için tedbirler aramakta ve plânlarda bu yönde politikalar getirmektedir. Dış pazarlarda rekabet imkânı olmayan ürün türleriyle dahili pazarlara dönük olan üretim kollarında emek yoğun teknolojiyi tercih etmek istemekte ve hatta bir kısım sanayi yatırımlarına verilen teşvik tedbirlerinde firmaların yaratacağı istihdam imkânlarına bakılma temayülü bulunmakta ve teşviklerde istihdam da bir ölçü olarak kullanılmak istenmektedir.

## YARARLANILAN KAYNAKLAR

DEMİRGİL, Demir : "Teknolojinin İktisadî Meseleleri", Teknoloji ve İktisadî Kalkınma Milletlerarası Semineri (Tebliğler), İ.K.V., 1969.

DPT : Kalkınma Plânları ve Yıllık Programlar.

DPT - SPD : İstihdam - Çalışma Sorunları - Sosyal Güvenlik İle İlgili Not, Ankara 1972.

FRANK, G. Peter : İstihdam Politikası ve Tekniklerin Seçilmesi, İktisadî ve Sosyal Etütler Konferans Heyeti, 11. Konferans, İstanbul 1963.

KILIÇBAY, Ahmet : İktisadın Prensipleri, İ.Ü. İktisat Fakültesi Yayını, İstanbul 1973.

KUTLUATA, Münir : İşletmelerde Produktivite ve Rantabilite Münasebetleri (Doktora Tezi), İktisat Fakültesi, 1972.

TENKER, Lütfullah : İşletme İktisadı.

TÜBİTAK : Teknoloji Seçimi ve İstihdamla İlişkisi, Ankara, Eylül 1967.

YAZGAN, Turan : İstanbul Büyük Sanayide Ücretler ve Prodükktivite, İstanbul 1971.

ZAIM, Sabahattin : Çalışma Ekonomisi, İ.Ü. İktisat Fakültesi Yayını, İstanbul 1972.