

Ücretlerin Belirlenmesi

- Ücret üzerinde mikro ve makro etmenlerin belirleyici rolü vardır.
- Kişinin eğitimi, uzmanlığı, deneyimi, kıdemi gibi bireysel niteliklerin yanı sıra; işgücü piyasasının koşulları, ulusal refah düzeyi gibi makro unsurlar da ücret düzeyini etkiler.
- Ücretin, zaman, verimlilik, işin tamamlanması, performans gibi bir ölçüte bağlanarak hesaplanmasını öngören yöntemlere ücret sistemleri denir.
- Ücretin hesaplanma biçimlerindeki farklılıklar, çeşitli ücret sistemlerinin ortaya çıkmasına yol açmıştır.

- Ücretler yürürlükte bulunan ulusal mevzuat çerçevesinde, iş sözleşmeleriyle; yasama organınca ve özel kurullar, kuruluşlar veya komisyonlar aracılığıyla belirlenir.

1) Ücretlerin iş sözleşmeleriyle belirlenmesi:

- Ücretler işçi ile işveren arasında bireysel iş sözleşmeleriyle saptanabileceği gibi, sendikalar arasında yapılan toplu iş sözleşmelerinin hükümleriyle de belirlenebilir.
- Sendikaların gelişmediği, toplu pazarlık yönteminin kökleşip yaygınlaşmadığı, sendikal faaliyetlerin sınırlandırıldığı küçük ölçekli işyerlerinin çoğunlukta bulunduğu, tarım kesiminin ağırlıkta olduğu ülkelerde ücretler daha çok bireysel iş sözleşmeleri yoluyla saptanmaktadır.
- Bu çerçevede ücret, daha çok iş piyasasının koşulları doğrultusunda taraflar arasında uzlaşma ile belirlenir.
- Ayrıca işçi ile işveren arasındaki ekonomik eşitsizlik, işçilerin pazarlık güçlerini büyük ölçüde azaltmaktadır. Bu nedenle ücretin bireysel iş sözleşmeleriyle belirlenmesinin, işçiler yönünden olumsuzluklar taşıdığı ortadadır.

- Toplu iş sözleşmeleri, çalışanların yararlarına daha uygun, daha adil bir ücretin belirlenebilmesine yardımcı olur. Çünkü işçiler, toplu iş sözleşmelerine sendikalar aracılığıyla taraf olmaktadır. Bu sayede işçilerin pazarlık güçleri çoğalmaktadır.

2) Ücretlerin Yasama ya da Yürütme Organı tarafından Belirlenmesi:

- Ücretler yasama ya da yürütme organı tarafından da saptanabilmektedir.
- Örneğin devlet memurlarının (maaşları) ücretleri, hukuk kuralları çerçevesinde ya da bütçe kanunları ile yasama organı tarafından belirlenir. Asgari ücretler de bazı ülkelerde yasama ya da yürütme organı tarafından belirlenir.
- Ücretin bu şekilde belirlenmesi, yasama organını halkın seçiyor olması sebebiyle demokratik görünebilir. Ancak bu yolla ücret, endüstri ilişkilerinin taraflarının doğrudan yer almadığı bir ortamda belirlenmiş olur.

- Maaş; devletin esas kadrosunda çalıştırdığı memurlara hizmetlerinin bedeli olarak her ay ödediği paradır.
- Aylık ya da maaş deyimi; memurlara hizmetleri karşılığında ödenmekte olan parayı ifade eder. Ücret deyimi ise daha çok işçilere ve özel kesimde çalışanlara ödenen paranın karşılığı olarak kullanılır.
- Ücret ile maaş arasındaki bu terim ayrılığına Avrupa’ da rastlanmaktadır. Örneğin İngiltere’ de *wage* kelimesi ücreti, *salary* kelimesi ise maaşı ifade etmekte kullanılmaktadır.
- Esasen ücret, maaş veya ücret gelirleri birbiriyle aynı anlama gelip, genellikle çalışanın işinden sağladığı toplam kazançlardır. Diğer bir ifadeyle ücret (maaş) çalışanın üretimden aldığı pay yada üretime yaptığı katkıdan dolayı sağladığı menfaatlerdir.
- Maaş teorik bakımdan aslında bir ücrettir. Yani maaş ve ücret arsında teorik açıdan fark yoktur.
- Ancak maaşlar genellikle çalışmadan aybaşında aylık olarak ödenir,
- ücret ise çalıştıktan sonra ay sonunda ödenir.
- Bilindiği üzere memurlara yapılan ödeme maaştır.
- Bu noktada memurlar maaşlarını her ay peşin alırlar. İşçiler ise çalıştıktan sonra ücretlerini alırlar.

3) Ücretlerin Özel Kurullar ya da komisyonlar Eliyle Saptanması:

- Toplu iş sözleşmelerinin uyuşmazlıkla sonuçlanması durumunda tarafların grev ve lokavt gibi mücadele araçlarından yararlanmaları her zaman mümkün olmayabilir.
- Taşıdığı özellikler nedeniyle bazı faaliyet alanlarında bu çerçevede sınırlamalar ve kısıtlamalar getirilmiştir.
- Bu koşullar altında, üzerinde uzlaşmaya varılmayan toplu iş sözleşmeleri, mevzuat hükümlerinin tanıdığı yetki çerçevesinde görevlendirilmiş kişiler, komisyonlar ya da kurullar tarafından düzenlenir.

ÜCRETİN OLUŞUMU VE DÜZEYİ

- Ücretlerin oluşumu ve düzeyi, ücretler arasındaki farklılıkları ele alan bir kavramdır.
- Bu farklılıklar ülkeler arasında olabildiği gibi, aynı ülkede kişiler arası, işletmeler arası, iş kolları arası ve coğrafi bölgeler arası gibi çeşitli şekillerde ortaya çıkmaktadır.
- Günümüze kadar birçok ücret yönetimi geliştirilmiş olmakla beraber bunların hepsinde de yer alan bazı ana faktörler temelde birbirine benzemektedirler.
- Ücret yönetimi kapsamında işletmenin amaç ve hedefleri ile ülkedeki yasal düzenlemelere göre her iş için kök ücret veya ücret haddinin, piyasa koşullarına, performansa, kıdeme, ekonomik göstergelere veya bunların bir takım bileşenlerine göre belirlenmesi gerekir.

- Bu belirlemeler yapılırken yönetimin her şeyden önce ücret oluşumunu etkileyen faktörleri çok iyi bilmesi benimsemesi ve benimsediği değerleri içselleştirerek, personele de aynı rasyonalite ile aktarması gerekmektedir
- İşletmelerde personel ücretlerini belirleyen ve etkileyen çeşitli faktörler rol oynarlar.

Bunlar:

- kişisel faktörler,
 - işletme içi faktörler,
 - işletme dışı faktörler,
-
- Özetle, ücretleri belirleyen ve etkileyen kişisel faktörlerin yanı sıra ücretlerin oluşumu, bir yandan işletmenin yapısına ve işletme içinde izlenen politikalar gibi işletme içi faktörlere bağlı iken, diğer yandan işletmenin dış çevresinden kaynaklanan ve işletmenin doğrudan kontrol edemediği işletme dışı faktörlerdir.

A) Kişisel Faktörler

- Ücret oluşumunu ve düzeyini etkileyen ilk ve en önemli faktör kişisel faktörlerdir.
- Kişinin aldığı eğitim başta olmak üzere deneyim(tecrübe), yetenek ve cinsiyet, ücret oluşumunu ve düzeyini etkileyen temel faktörler olarak ortaya çıkmaktadır.
- Bir mühendis ile teknikerin iş piyasasındaki ücretlerinin oluşumu bu meslek sahiplerinin eğitim ve deneyimine bağlı olarak değişik düzeylerde belirlenmektedir.
- Ayrıca tüm uluslararası sözleşmelerde ve ülkelerin Anayasalarında yasaklanmış olmasına rağmen cinsiyet farkı da ücret oluşumu ve düzeyini kadınlar aleyhine etkilemektedir.

- Bunlardan başka ücret oluşumunu etkileyen bir diğer faktör ise kişinin performansıdır.
- Kişilerin performansındaki değişime bağlı olarak ücret düzeyleri de değişim göstermektedir.
- İşletme yönetimleri bireysel performansa dayalı ücret sistemleri uygulamak suretiyle hem çalışanın ücretinin, hem de işletme politikasına uygun olarak üretimin artmasını sağlamaktadır.
- Kişinin çalışma türü(bedensel veya zihinsel) ve çalışma süresini kendisinin belirlemesi halinde çalışma süresi de ücret oluşumu ve düzeyini belirlemektedir.
- Bununla birlikte çalışanın vasıf düzeyi de ücret oluşumunu ve düzeyini önemli ölçüde etkilemektedir. İşçinin çalışma süresince kullandığı ekipman türü hiç kuşkusuz kişinin vasıf düzeyi ile orantılıdır.

B) İşletme İçi Faktörler

- Ücretlerin oluşumu ve düzeyini etkileyen işletme içi faktörler:
 - işletmenin büyüklüğü,
 - üretim biçimi (sermaye yoğun teknoloji veya emek yoğun teknoloji),
 - endüstri ilişkileri tercihi (sendikalı-sendikasız),
 - emek dışı girdi maliyetleri (enerji-hammadde vb.),
 - işletme felsefesi,
 - yönetsel tercihler
 - işletme yönetiminin genel ücret politikası olarak sıralanabilir.

- Ancak bu genel faktörlerle birlikte işletme içinde dengeli ve adil bir ücret yapısının oluşturulabilmesi ve sürdürülebilmesi için işlerin objektif ve bilimsel yöntemlerle değerlerinin tespit edilmesi gerekmektedir.
- Ayrıca kişilerin çalışma sürelerinde gösterecekleri performansında değerlendirilip çalışanın ödüllendirilmesini sağlayacak bir performans değerlendirme sisteminin kurulup ücretlendirmenin bu doğrultuda yapılması gerekir.
- Bununla birlikte işletme yönetimi endüstri ilişkileri tercihini sendika yönünde kullanmış ise ücretlerin oluşumu ve düzeyi toplu pazarlık konusu olmaktadır.

- Dolayısıyla ücretlerin oluşum ve düzeyi ile ilgili işletme içi faktörler,
 - İş değerlendirmesi,
 - Performans değerlendirmesi
 - Toplu pazarlığın ücretlerin oluşumu ve düzeyine etkileri şeklinde sıralanabilir.

a. İş Değerlendirmesinin Etkisi

- İş değerlemesi, ücreti belirlemek amacıyla işletmelerde işlerin birbirine göre göreceli değerlerini sistematik olarak belirleme sürecidir.
- İş değerlemesi esasında her işin ve bunun karşılığı olan ücretin işletme etkinliğinin sağlanmasındaki katkısını araştırmaktadır.
- İş değerlemede işin doğası ve özellikleri değerlendirilerek daha değerli işe daha fazla ücret ödenmesi esasına dayanmaktadır.
- İş değerlemesiyle, işletmede belirli bir işe, diğerine oranla ne kadar ücret ödeneceği belirlenebileceği gibi işletmelerde eşit işe eşit ücret ilkesinin uygulanması da gerçekleştirilebilir.
- İş değerlendirmesi, işletmede dengeli ve adil bir ücret seviyesinin kurulmasında yararlanılan bir ücret sistemidir.

b. Performans Değerlendirmesinin Etkisi

- Performans değerlendirme yönteminin bir önemli hedefi de hiç şüphesiz ücretlendirmedir.
- Objektif ölçütlere dayanarak yapılan bir performans değerlendirilmesinin amacı, personelin belirli dönemde gösterdikleri başarı ve hedeflere ulaşma derecesine göre ödüllendirilmesidir.
- Bu yöntemde doğrudan ücret-performans ilişkisinin kurulu olması, personeller açısından ücret artışı, çok çalışmalarının sonucu olarak beklenen bir ödüldür.
- Performans değerlendirme çalışmalarındaki bir uygulama hatası yapılması, yanlış ücret sisteminin kurulmasına neden olduğundan dikkatli olunmasını gerektirmektedir.

c. Toplu Sözleşme Etkisi

- Toplu pazarlık, sendikaların başta ücret olmak üzere, çalışma koşullarını belirlemede işveren karşısında işçilerin temsilcisi olarak yer aldıkları önemli bir faaliyet alanıdır.
- Bu tanım, toplu pazarlığın işçi ve işveren açısından ne kadar önemli olduğunu göstermektedir.
- Toplu pazarlık yoluyla, çalışanlara da kendi çıkarlarını koruma doğrultusunda kararlara katılma hakkı tanınmaktadır, bu yolla işverenlerin tek taraflı kural koyma otoritesi kısıtlanmaktadır.
- Diğer taraftan, işveren açısından da işyerindeki verimlilik ve sosyal barışın sağlanmasında toplu pazarlık sonucu ulaşılan uzlaşmanın da önemi büyük olmaktadır.

C) İşletme Dışı Faktörler

a. İşgücü Arz ve Talebi

- Bir işletmenin çalışanlarına ödeyeceği ücret miktarı, iş gücünün arz ve talebi ile yakından ilişkilidir.
- Emek arzı ile ücret arasında ters orantı bunun temel sebebidir. Şöyle ki, iş gücü arzının düşmesi ücretlerin artmasına sebep olur.
- Bunun tam tersi bir durumda ise yani işgücü arzının artması durumunda ücretler azalma eğilimindedir.
- Bu durumda bir ülke ekonomisindeki istihdamın yapısı ücretlerin oluşumu ve düzeyi üzerinde büyük rol oynamaktadır.
- Bir ülke ekonomisinde tam istihdam seviyesine doğru işsizliğin azaldığı bir iş gücü piyasasında ücretler yükselme eğiliminde, bunun tersi olarak eksik istihdam yani işsizliğin arttığı durumlarda ücretler düşme eğiliminde olacaktır.

b. Piyasa Ücret Araştırmalarının Etkisi

- Geçim endeksi araştırmaları ve işletmeler arası rekabet koşulları ücret oluşumunu ve düzeyini yakından etkilemektedir.
- Bir işletme nitelikli personeli istihdam etmek istiyorsa, diğer işletmelerle rekabet edebilmek için ortalama ücret seviyesinin üzerinde bir ücret politikası izlemesi gerekmektedir.
- Ayrıca son dönemlerde gerek devlet ve gerekse sivil toplum örgütlerinin yaptıkları açlık ve yoksulluk sınırlarına ilişkin geçim endeksi araştırmaları ücret düzeylerinin belirlenmesinde önemli rol oynamaktadır.

c. Yasal-Ekonomik ve Sosyal Düzenleme Etkisi

- Bir ülke ekonomisinde hayat pahalılığı ya da enflasyon oranının artması, teknolojik değişimler gibi sebeplerle ücretlerin oluşumu ve düzeyi etkilenmektedir.
- İşletmeler, devletin koyduğu çeşitli kurallar çerçevesinde çalıştırdıkları personel ve onlara uyguladıkları ücretlendirme sistemine uymak zorundadırlar.
- Örneğin asgari ücret uygulaması bu yönde bir etki yaratmaktadır.