

İŞGÜCÜ VERİMLİLİĞİNİN ARTTIRILMASI

Mehmet ÇİFTLİKLİ (*)

ÖZET

İktisadi kalkınmada en önemli faktör insan gücü faktörüdür. Zira hertürlü üretimi planlayan ve yönlendiren insanın fikri ve bedeni gücüdür. Özellikle gelişmekte olan Türkiye gibi ülkelerde hertürlü iktisadi kaynakların daha etkin ve verimli olması işgücü verimliliğinin arttırılması ile mümkündür. Bunun en basit anlamı, üretime katılan her işgücü birimi (İşçi veya iş saati) başına düşen üretim miktarını mümkün olduğu kadar arttırmaktır.

İşgücünün zamanında ve en iyi şekilde kullanılabilmesi için verimlilikle ilgili metoları kullanmak ve uygulamak gerekecektir. Kaynak ve emek israfını önlemek için bu yola ister istemez devletin ve o ülke insanların seferber olması kaçınılmaz olacaktır.

Emek verimliliğinin arttırılmasında, milli şuurun ve verimlilik kültürünün topluma yayılması yanında hertürlü işletme düzeyinde, yönetimin ve motivasyonun geliştirilmesi gerekmektedir.

I. GİRİŞ

Dünya'da yaşayan 5 kişiden 2'si çalışmaktadır. Diğer bir ifadeyle Dünya nüfusunun % 40'ı çalışan insanlardan oluşmaktadır. Bu ölçüler gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere göre az çok değişiklik göstermektedir. Bazı ülkelerde nüfusun yarısından fazlası ; bazılarında ise yarısından azı bu çalışan, hizmet ve

(*) Yrd. Doç. Dr., D.E.Ü. İ.I.B.F., Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

mal üreten insanlardan meydana gelmektedir. Özellikle gelişmekte olan Türkiye gibi ülkeler sanayileşmiş ülkelerin seviyesine ulaşmak veya en azından onların sahip olduğu iktisadi refahı belli ölçüde elde etmek için başta işgücü (beşeri, insanî) unsurunu ve diğer kaynakları harekete geçirmek ve verimli hale getirmek çaba ve gayreti içindedirler. Özellikle bu kalkınma sürecinde değişen ve gelişen teknolojik ve ekonomik şartlarda çalışan insanların verimliliğini artırmada adeta topyekün bir seferberliğe girmişlerdir.

Çalışanların veya işgücü verimliliğini artırmanın metodlarını ve çözüm yollarını açıklamadan önce, verimlilik kavramı, artan önemi ve verimliliği etkileyen unsurlar üzerinde durulacaktır.

II. VERİMLİLİK KAVRAMI

Verimlilik kelimesi Fransızca ve İngilizce dillerindeki productivite veya productivity kelimelerinin Türkçe karşılığı olarak kullanılmaktadır. Verimlilik veya prodüktivite en genel tanımıyla belirli bir üretim miktarının elde edilmesi için, kullanılan faktörler veya faktörlerden birisi ile elde edilen bu ürün arasındaki oran olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir deyimle, verimlilik output ile input arasındaki fiziki miktarların birbirine oranıdır. Bu tanım herhangi bir teşebbüs, bir endüstri veya tüm girdilerin toplamı için de ölçülebilir. Eğer toplam üretim her bir girdiye ayrı ayrı bölünürse bu yöntemle elde edilen verimlilik katsayılarına "kısmi verimlilik" denilmekte ve işgücü verimliliği, sermaye verimliliği, hammadde verimliliği gibi ele alınan girdilerin ismiyle anılmaktadır. Buna karşılık, toplam üretimin tek tek girdilere oranlanması yerine üretime katılan girdilerin toplamına oranlanması ile elde edilen verimlilik katsayılarına ise "toplam faktör verimliliği" denilmektedir.

Genel verimlilik kavramında hareketle konuyu işgücü verimliliği açısından tanımladığımızda şöyle olmaktadır :

Elde edilen toplam üretimin (genellikle üretim değeri olan), üretim kullanılan iş gücüne (işçi sayısına veya iş saatine) bölünmesi ile elde edilir. Basit bir formüle şöyle gösterilir.

$$Ev = \frac{\text{Elde edilen toplam ürün}}{\text{Üretimde kullanılan işgücü}}$$

Bunun anlamı belli veya sınırlı işgücü veya diğer istihsal faktörleri ile azami hasılayı sağlamak (miktar veya değer itibarıyla) veya belli hasılayı asgari istihsal faktörleri ile temin etmektedir.

İşgücü verimliliği formülleri üzerinde çalışan bazı batılı araştırmacılar elde edilen toplam üretim yerine faydalı veya değerli üretim veyahut çıktı tabiri kullanmaktadırlar. Böylece emek prodüktivitesi = faydalı üretim / üretimde kullanılan işgücü formülü olarak belirtilmektedir. (Tomlinson ; 1983 : 112)

Üretime katılan istihlal faktörü ister sermaye olsun, ister emek olsun veya isterse bunların karışımından meydana gelen girdiler olsun, verimlilikten söz edebilmek için verimlilik katsayısı $V_k > 1$ (birden büyük) olması lâzımdır. Aksi halde verimlilikten bahsedemeyiz.

III. VERİMLİLİK ÇALIŞMALARI VE ARTAN ÖNEM

Verimliliğin bu günkü anlamda önemi kavranmadığından İkinci Dünya savaşına kadar üzerinde ciddi çalışmalar yapılmamıştır. İkinci Dünya savaşıdan sonra gelişen sevk ve idarecilikle birlikte verimlilik çalışmaları üzerinde birçok ülkenin araştırmalara gittikleri ve bunları (verimlilik sonuçları) çeşitli endüstri alanına uyguladıkları görülür. Örneğin Almanya 1950'den itibaren dokuma sanayinde verimlilik çalışmalarını uygulamıştır. 1960' lı yıllarda aynı uygulamaları farklı endüstri alanlarında uygulayan İngiltere bir dizi prodüktiviteyi ölçme metodları geliştirmiştir. Bu ülkelere paralel olarak A.B.D., Fransa, İtalya ve Japonya gibi sanayileşmeye hız veren ülkeler prodüktivite merkezleri kurularak yüksek verimlilik nedenleri araştırılmaya başlanmıştır.

Ülkemizde bu konudaki çalışmalar 1963 yılında Planlı Ekonomik Kalkınma dönemine girilmesiyle başlamıştır. 1965 yılında Milli Prodüktivite Merkezi (MPM) kurularak bazı olumlu çalışmalar (Sanayide, tarımda, hizmet sektörlerinde) yapılmıştır. Bu konuda DPT'nin ve üniversitelerin çalışmaları da mevcuttur.

Dünya literatürlerine baktığımızda bu konu ile ilgili olarak son on yıldan bu yana önemli çalışmalar yapıldığı görülmektedir. (Management Today, August 1983 : 58) Çünkü verimlilik işgücü maliyetleri, çalışma şartları, kişilerin satın alma güçleri, işsizlik ve işletme yönetimi gibi ilkeleri doğrudan doğruya ilgilendirmektedir. Özellikle kıt kaynaklara sahip ülkelerin, bu kaynakların en iyi şekilde kullanabilmeleri için verimlilikle ilgili metodları kullanmak ve uygulamak zorundadırlar. Kaynak ve emek israfını önlemek için bu yola ister istemez başvuracaklardır. Zira işgücü maliyetinin düşürülmesi verimliliğin yükseltilmesiyle mümkündür. Aksi halde işçi ücretleri önemli bir maliyet unsuru olduğu için, işçilikte meydana gelecek artışın emek prodüktivitesine paralel olarak değişmesi sağlanmadığı takdirde üretim maliyetleri artmış olacaktır. Üretim maliyetlerinin artması, fiyat yükselmelerine ve dolayısıyla hayat pahalılığına neden olmaktadır. Türkiye gibi kalkınmakta olan ülkelerde verimliliğin artışı, özellikle işgücü verimliliğinin artışı, kalkınmanın hem motoru, hem de kendisidir demek yanlış olmaz. Kalkınmanın motorudur ; çünkü, işgücü verimliliğini artırarak kalkınmayı sürdürmek ve hızlandırmak

mümkündür. Kalkınmanın kendisidir ; çünkü işgücünün verimliliğini arttıkça insan içinde yaşadığı tabiatı, çevreyi ve toplumu gitgide daha çok denetimi altına alır. Zaten kalkınmada insana düşün bu değil midir ?

Bugün gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin mutluluğu ve refahı için daha yüksek verimlilik önemli bir konudur. Her ülke verimlilik konusunu gündeme getirmekte ve bunu halka yaymaya çalışmaktadır. Bu konuda çatışmalara değil, amaç birliğine ve işbirliğine gitmektedirler. Hükümet, işçi ve işveren kesimi ile üniversiteler hiçbir ilâve ve girdi olmadan dağıtılacak pastayı büyütmenin ancak verimlilik ile mümkün olacağını kabul etmelidirler. Halkın da bunun şuuruna vararak bütün özel ve kamu kuruluşlarına yardımcı olmaları gerekir. Bu durum gelişmekte olan bazı ülkelerde ilkokul çağına gelen çocuklar dahi aşılandığı görülmektedir. Örneğin Singapur'da prodüktivite merkezi kuruluş binasının ilk katında altı yaşındaki çocukların "biz başkasından daha iyi olmalıyız " adı altında bilmeceyi bilgisayarda çözmeye çalıştıkları, başarılı olanlara küçük hediyeler verildiği ve hep birlikte verimlilik şarkıları söyledikleri görülmüştür. (MESS İşveren gazetesi, 1 Nisan 1987 : 1).

Bugün 9 satte bir otomobil imâl eden Japonya'nın süper bir gelişmiş ülke olmasında verimlilik en büyük rol oynamıştır. Zira Japonya verimliliği yalnızca bilim alanlarına ve kamu kurumlarına yaymakla kalmayıp, halk kitlelerine yaymayı ilke olarak kabul etmiştir. Bu şuurlanma ile Japonya'da emek verimliliğinin artırılmasının temel nedenleri ;

- 1 - Milli Şuur
- 2 - Entegre Kalite Kontrolü
- 3 - Otomasyon
- 4 - Ödüllendirme (Mükâfatlandırma)

şeklinde sıralanmaktadır. Gerçekte de Japon işçisinin çalıştığı kuruluşu evi olarak gördüğü ve çok defa emekli oluncaya kadar o kuruluşta kalmak istediği bilinmektedir. (Tekstil Teknik, Mart 1987 : 10).

Her iki ülke örneğinde olduğu gibi AET'ye tüm üyelik başvurusunu yapmış olan Türkiye'nin istikrarlı ve hızlı kalkınma hamlelerini yapabilmesi için yüksek verimliliği sağlamada ciddi bir mücadeleye girmesi gereklidir. Bunun için önce "verimlilik anlayışının" Türk toplumunun tümüne yayılması gerekmektedir. Başta kamu ve özel sektör endüstri işletmeleri olmak üzere üniversiteler, sendikalar, araştırma kurumları verimlilik kültürünün yurt içinde geliştirilmesi için gayretlerini ara vermeden sürdürmelidirler.

LAŞTIRMALAR

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerden örnekler vererek emek verimliliğinin yükseltilmesindeki çabalarını ve gayretlerini belirttik. Özellikle emek yoğun endüstrilere sahip ülkeler için bu durum daha da önem kazanmaktadır. Eğer bu ülkelerde işgücü verimi düşükse, maliyetler artacağından ürün fiyatlarında yükselme olacaktır. Bu durum üretici ve ihracatçı bir ülkede ters yönde bir gelişme kaydedecektir. Çünkü Dünya pazarlarında rekabet güçlerini kaybedeceklerdir. Hele ücret artışları arasında bir uyum sağlanamıyorsa, yani ücret artışı oranında verim artışı olmuyorsa o sektörde veya ülkede ekonomik gelişmeler ters yönde işleyecektir. Konya daha iyi bir yaklaşımda bulunmak için tayin edilen bir mal üretimi için belli bir süre (meselâ saat) emek kullanarak emek verimliliğinin çeşitli ülkelerdeki farklılığını açık bir şekilde görürüz.

Tablo : I'de iplik üreten bazı gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki işgücü verimliliği bir örnek olarak verilmektedir.

TABLO : I - ÇEŞİTLİ ÜLKELERDE PAMUK İPLİĞİNDEKİ İŞGÜCÜ VERİMLİLİĞİ - 1969 - (KG. İPLİK / SAAT)

Ülkeler	20 Né pamuk ipliği kg. gr.	32 Né Reyon kg.gr.	40 Né Polyester pamuk kg.gr.	50 Né pamuk ipliği kg.gr.
İngiltere	5.527	4.077	2.174	2.378
A.B.D.	17.890	15.130	12.639	-
Avusturya	10.060	8.788	7.293	6.886
Fransa	9.560	8.180	9.931	6.443
Hollanda	10.650	9.558	7.666	7.022
Portekiz	2.440	1.650	1.277	0.743
B. Almanya	10.600	9.785	8.290	8.746
Hóng-Kong	4.530	3.171	2.718	2.627
Hindistan	2.060	1.508	1.241	0.793
Japonya	5.960	4.634	3.819	2.750
Pakistan	2.370	1.667	1.191	0.929
Türkiye	5.290	-	-	-

Tablo incelendiğinde gelişmekte olan ülkelere göre düşük görülmektedir. Bu düşüklük iplik numarası büyüdükçe artmaktadır. Örneğin 100 kg. 20 Né pamuk ipliği üretebilmek için gerekli işçilik saati Batı Almanya'da 9, 4 saat, Pakistan'da 42,2 saattir. Her iki ülkede 100 kg. 50 Né pamuk ipliği üretebilmek için Batı Almanya'da 11,4 saat, Pakistan'da 107,6 saatlik bir işgücüne ihtiyaç vardır.

Son durumda Batı Almanya'daki işgücü verimliliği Pakistan'a göre 10 kattan fazladır. Diğer bir deyişle Pakistan aynı miktar üretimi 11,4 saatte elde edebilmesi için her bir işçinin verimliliğini 10 kat artırması gerekir. Aksi halde bu miktar üretim için Batı Almanya'daki bir işçi yerine 10 işçi istihdam etmesi gerekmektedir.

İplik verimliliği için ülkemizden de örnekler verebiliriz. Türkiye 20 Né pamuk ipliği üretiminde Pakistan, Hindistan, Hong-Kong ve Portekizden daha iyi durumda ; Japonya ve İngiltere ile aynı düzeyde ; A.B.D., Hollanda, Batı Almanya, Avusturya ve Fransa'da çok gerilerde olduğu görülebilir. A.B.D.'de bir işçi 17,9 kg 20 Né pamuk ipliği üretirken, Türkiye'de bir işçi 5,3 kg 20 Né pamuk ipliği üretebilmektedir. Bu durumda, Amerikan işçisinin Türk işçisinden üç kez daha verimli olduğu söylenebilir. Diğer bir anlatımla Türkiye'de üç işçinin yaptığı üretimi A.B.D. 'de sadece bir işçi yapmaktadır. Aynı üretimi Avrupa da 1- 2 işçi tarafından gerçekleştirilmektedir.

Türkiye'deki işçi ücretlerinin düşüklüğü, rekabet açısından bize bir dereceye kadar avantaj sağlamakta ise de işgücü verimliliğinin düşüklüğü bu avantajımızı zaltmaktadır. Örneğin bugün Türkiye'de saat ücreti ortalama 1 dolar civarında ise, A.B.D. ve Almanya'da 3,5-4 dolar civarındadır. Buna karşılık Türkiye 3 misli işçi kullanmakta, dolayısıyla işgücü verimliliği düşük olarak gerçekleşmektedir. Türkiye'deki saat ücretlerinin giderek artması halinde bu düşüklük daha da artacaktır. Tabii ki işgücü verimliliği aynı kaldıkça.

İplikte olduğu gibi dokuma üretiminde de Türkiye ve diğer gelişmekte olan ülkelerin işgücü verimliliği gelişmiş ülkelere göre düşüktür. Tablo II. de dokuma ürünlerinde bir işçinin bir saatte sağladığı üretim miktarları verilmektedir.

II. Tablodan Türkiye'deki dokuma işçisinin verimliliği, diğer ülkelere göre % 18-67 arasında değişen bir oranda düşük olduğu anlaşılmaktadır. Diğer bir deyişle A.B.D' deki bir işçi Türkiye'deki bir işçiden 5,5 kat daha verimli olurken, (iplikte bu durum 3 kat idi) Hong--Kong'daki bir işçi 1,5 kat daha verimli olmaktadır.

TABLO II - TÜRKİYE VE DİĞER ÜLKELERDE DOKUMA
İŞGÜCÜ VERİMLİLİĞİ

Ülkeler	% 100 Pamuklu	% 33 Pamuk karışımı pike / polyester
Türkiye	100	100
A.B.D.	551	342
Kanada	491	309
B. Almanya	228	229
Japonya	197	189
İngiltere	186	165
Hong-Kong	149	120

KAYNAK : Çiftlikli, 1980 : 123

Diğer taraftan farklı zaman noktalarındaki verimlilik katsayılarının zaman içindeki değişimleri de izlenerek verimlilik analizleri yapılmalıdır. Böylece verimlilik düşük veya artışları hesaplanabilir. Örneğin ; bugünkü üretim sürecinde kullanılan aynı miktar ve nitelikteki mal ve hizmet, öncekine göre daha fazla mal ve hizmet üretiyorsa ; ya da öncekine eşdeğer üretim bugün daha az girdi kullanarak gerçekleştirilebiliyorsa verimlilik artmış demektir. Bu ilişkinin ters yönde işlemesi durumunda ise verimlilik düzeyinin düştüğü anlaşılır.

Tablo III'de bazı ülkelerdeki imâlat sanayii emek verimliliği endeksleri verilmektedir.

TABLO : III
SEÇİLMİŞ ÜLKELERDE İMÂLAT SANAYİİ EMEK VERİMLİLİĞİ
ENDEKSLER

Yıl	Türkiye	İngiltere	ABD	Kanada	Fransa	Almanya	Japonya
1970	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1971	109.6	103.5	106.1	107.1	105.3	104.5	104.3
1972	99.9	110.7	111.4	111.8	111.4	110.9	114.6
1973	110.9	117.1	117.5	117.7	117.5	117.5	127.8
1974	104.3	116.8	114.7	119.6	121.6	124.6	133.0
1975	101.2	114.2	118.0	116.6	125.3	130.6	138.4
1976	110.9	117.8	123.2	122.2	135.6	138.9	151.4
1977	113.7	117.3	126.2	128.4	141.7	146.6	164.7
1978	113.3	118.7	127.3	132.4	148.7	151.9	176.0
1979	100.8	120.8	128.6	133.9	155.6	159.8	190.3
Dönem ort.	106.5	113.7	117.3	118.9	126.3	128.5	140.0

KAYNAK : TÜSİAD, Görüş, Sayı : 3 Mart 1986, s.8

Tablo III'de, Türkiye dışındaki ülkelerin verimlilik katsayıları brüt üretimin çalışılan saatlere oranlamasıyla elde edilen işçi-saat başına üretimdir. Türkiye'nin değerleri ise çalışan kişi başına net üretimdir. (1)

Her ülkeye ait dönemin değerlerinin aritmetik ortalaması olarak bulunan 1970 - 79 yılları ortalama emek verimliliği endeksleri en düşük değeri solda, en yüksek değerde sağda olmak üzere tabloda sıralanmıştır. Ortalama değerler içinde en yüksek Japonya'nın, en düşük de Türkiye'nin verimliliğidir. İlgili dönemde verimlilik değişimleri en yoğun olan ülkenin Türkiye olduğu görülmektedir. Buna karşılık diğer ülkelerin hemen hemen tümünün verimlilik katsayıları yıldan yıla istikrarlı olarak artmaktadır. Bu artışın özellikle son yıllarda daha yüksek oranlara ulaştığı görülmektedir.

(1) Net üretiminden maksat katma değerdir. Katma değer en basit ifadesiyle mal ve hizmetlerin alış değerleriyle satış değeriyle arasındaki farktır. İktisadi bir tanımla, kâr, ücret, rant ve faiz toplamına katma değer denilmektedir.

Ülkemiz açısından imâlat sanayiindeki emek verimliliği endeksleri 1976-82 yılları itibariyle incelendiğinde farklı durumlar çıkmaktadır. Tablo IV'de görüldüğü gibi 1980 öncesinde bir düşme eğilimi gösteren verimlilik, bu tarihten sonra artış durumuna geçmiştir. 1980 sonrası dönemde ortalama emek verimliliği katsayısının önceki döneme göre (1977-79) % 19.8 artış göstermiştir. Yukarıdaki hesaplamalara 1976 yılı dahil edilmemiştir.

TABLO : IV
TÜRKİYE İMÂLAT SANAYİİNDE EMEK VERİMLİLİĞİ ENDEKSLERİ

Yıl	Çalışılan Saatlere Göre	Çalışanlar Ortalamasına göre
1976	100.0	100.0
1977	92.0	93.6
1978	86.4	91.5
1979	83.3	85.1
1980	90.7	92.1
1981	103.7	107.4
1982	119.1	124.5
Ortalama (1979 ve öncesi)	87.2	90.1
Ortalama (1980 ve sonrası)	104.5	108.0

Yapılan diğer bir çalışmada Ülkemizdeki emek verimliliğinin 1960 yılına göre, 1985 yılında % 28,7 ; 1981 yılında ise % 12,5 oranında arttığı görülmektedir.

V. VERİMLİLİK VE ÜCRET ARTIŞI KARŞILAŞTIRMALARI

Ülkemizde ve diğer ülkelerde emek verimliliği artışlarının yanında, bu ülkelerdeki ücret artışlarının da hangi oranlarda yükseldiğinin bilinmesi ve sonuçları bu iki faktörün birbirine olan etkisine göre belirlemek daha uygun olacaktır.

Tablo V'de Türkiye'de ve çeşitli ülkelerdeki 1982 - 1986 yıllarındaki beş yıllık ücret artışları verilmektedir.

TÜRKİYE'DE VE ÇEŞİTLİ ÜLKELERDEKİ BİR SAATLİK İŞÇİ ÜCRETİ ARTIŞLARI

Ülke	Artış miktarı (Amerikan Doları)
Japonya	3.85
Suriye	2.45
Finlandiya	2.44
Avusturya	2.29
A.B.D.	2.29
Kanada	2.25
Türkiye (asgari ücret)	0.05

KAYNAK : Tekstil Teknik, Mart 1987, Sayı : 26 S. 10

Tabloda görüldüğü gibi en düşük ücret artışı Japonyada olmuştur. Yukarıda belirtilen artış ile bu ülkede 1985 / 86 kişi için 1 saatlik işçi ücreti 8.20 dolardır. Bu arada şu noktayı da belirtmekte fayda vardır. Bu ülkede toplam tatil gününün yılda 20 günü geçmediği ve işçilerin kendi imkânlarıyla fabrikaya gidip geldiği belirtilmektedir.

Türkiye'de 1982-86 yıllarında saat başına asgari ücretin dolar cinsinden artışı söz konusu değildir. Hatta bir cent kadar gerilemiştir. 1988'de saat başına asgari ücret 0.304 dolar olmuştur.

1986 yılında yapılan diğer araştırmaya göre Tayvan ve G. Kore işçiliğinin en ucuz olduğu ülke olarak belirtilirken ülkemizde bir saatlik sigortalı işçinin 0.358 dolar (yani 207.49 TL.) olduğu bulunmuştur. Aynı yılda bir Amerikalı İşçi 1 saatte yaklaşık olarak 13 dolar ; B. Almanya 13 dolar ; Japonya ortalama 9 dolar ; Tayvan 1.50 dolar ; G. Kore 1.38 dolara ücret aldıkları görülmektedir. Bu rakamlara göre Amerikalı veya Almanyalı bir işçinin 1 saatte kazandığı para için bir Türk işçisinin yaklaşık olarak 36 saat çalışması gerekmektedir. Fakat bu sigortalı Türk işçisinin aldığı ücret çıplak ücret olup yan ödemeler dahil edilmemiştir. Türkiye'de 1985 yılında yapılan bir araştırmada (789 işletmede çalışan 245 bin personel için) bir işçinin bir saatlik iş gücü maliyeti 403.75 ilâ 726 TL. arasında değiştiği hesaplanmıştır. Toplam ücretin aynı ve nakdî olarak günlük en az 2570 TL. olduğu ; bunun % 41.9'unun çıplak ücret ; % 58.1 'inin yan ödemelerden oluştuğu bulunmuştur. Halbuki SSK istatistiklerinde ortalama günlük kazanç ücret tutarı 1307 lira olarak verilmektedir. (TİSK, 1985 ; 11).

artışlarını veren Tablo : VI incelendiğinde Türkiye'nin gelişmiş ülkelere göre verim artışı kaydettiği ; buna karşılık ücret artışı / verim artışı oranının ise diğer ülkelerden daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

TABLO VI - MUHTELİF ÜLKELERDE VERİMLİLİK VE ÜCRET ARTIŞLARI
(1960 - 1982)

Ülkeler	Verimlilik Artışı	Ücret Artışı Verim Artışı
Japonya	% 500	2.21
F. Almanya	% 120	3.28
İngiltere	% 80	10.51
Türkiye	% 5	22.15

KAYNAK : Devlet Bakanlığı işsizlikle Mücadele Koordinasyon Kurulu, Yayın No : 2, Mayıs 1986, S. 10.

Türkiye'de bu durumun iyileştirilmesi yönünden MPM tarafından bazı çalışmalar yapılmakta olup, BBYKP (1985 - 89) döneminde de toplu iş sözleşmelerinde yer alan ücret sistemlerinin, verimlilik, iş ve liyâkat değerlendirmesi teknikleri üzerine kurulmasının temini için gerekli tedbirler alınacak ; bu maksatla " eşit ise eşit ücret " ilkesi yanında verimlilik ve liyâkat değerlendirmelerini de kapsayan " eşit prodüktif emeğe eşit ücret " ilkesi uygulanacaktır. (DPT, 1985 ; 134)

VI - EMEK VERİMLİLİĞİNİ ARTIRMADA ALINMASI GEREKEN TEDBİRLER

Gelişen ve değişen ekonomik ve sosyal hayatta insan unsurunun emeği, fikri, bilgi ve becerisi olmadan hiçbirşey yapılamıyor. Bir müteşebbisin katkısı ve yönlendirici gücü olmadan ne tabii kaynaklar ve ne de sermaye kaynakları tek başına harekete geçirilip değerlendirilmeleri söz konusu değildir. İnsan kaynağının önce kendisini daha sonra da diğer kaynakları mobilize etmesi lâzımdır.

Ne varki bu işgücünün harekete geçirilip verimli hale getirilmesini etkileyen birçok faktörler vardır. Bunlar burada sayılamıyacak kadar çok olmakla birlikte, birçoğunu teknik, sosyal, psikolojik ve organizasyonla ilgili faktörler olarak belli gruplarda toplamak mümkündür. İşgücü verimliliğini etkileyen bu tür faktörleri gidermek de mümkündür. Alınması gereken tedbirlerin önemlilerini burada açıklamaya çalışalım.

1- Eğitim, bilgi ve beceri kazandırma

İnsan unsuru için eğitim en önemli hususlardan birisi ve belki de birincisidir. Artık bugünün iş dünyası bilgili, becerikli ve kültürlü olan insanlara ve uzman işçilere ihtiyaç duymaktadır. (Naisbitt, 1987 ; 10) Vasıfsız insanlara iş yoktur. Devletler, hükümetler, milli ve milletlerarası eğitim kurumları, sanayiciler, yöneticiler ve sendikacıların türlü gayretleri ile insan gücüne eğitim, bilgi ve beceri kazandırarak daha verimli hale getirmede topyekün seferber olmuşlardır.

ABD'de Alabama Üniversitesi, General Motor kuruluşu ve Birleşik Oto işçileri Sendikası (United Auto Workers Union - UAW) birlikte verimliliğin artırılması için elemanlarından şirket yöneticilerinden ve işçilerden ortak gruplar oluşturmuşlardır. Üniversite çeşitli fabrikalarda sürekli olarak verimliliği artırıcı programlar uygulamakta ve sonuçlarını kontrol etmektedir. Bu ortak girişimde genel politikaları üniversite yöneticileri (rektörler, dekanlar) ile GM'den ve UAW'dan 3'er temsilciden oluşan bir komite tayin etmektedir. Komite 3 ayda bir toplanıp verimliliği artırıcı politikaları incelemektedir. Verimliliği artırıcı araçların robot kullanımından, ücret teşviklerine kadar çeşitli şekilleri bulunmaktadır. (TÜSİAD, Şubat 1986 ; 20-21)

Japonya 1961 yılından itibaren, üniversite mezunlarından kalifiye işçilere kadar halkı ilmi ve teknolojik sahada yetiştirmek üzere, insan kaynaklarının geliştirilmesi ve verimli kılınması için planlar hazırlanmıştır. (TÜSİAD - Ocak 1987 ; 19). Böylece 21'inci yüzyılda Japonya'nın insan kaynakları üzerinde etki edecek unsurlara (nüfus gençleştirilmesi, yeni eğitim teknikler v.s.) sahip olacağı anlaşılmaktadır.

Avustralya'da genç işsiz sayısındaki oranın 1981 yılında % 10.8 den 1983 yılında % 18'e yükselmesinden endişelenen hükümet, öğretim ve eğitim programlarından değişiklik ihtiyacı duydu ve gerekli tedbirler aldı. (The OECD Observer, Eylül 1985 ; 12)

AET ülkelerinde de gençlerin ve yetişkinlerin daha iyi vasıf, beceri kazanmaları ve verimli olmaları için hükümetler, Topluluğun ilgili organları harekete geçmişlerdir. İngiltere hükümeti Mart 1985'te yayınladığı "Daha iyi okullar " (Better Schools) adlı kitapta eğitim ve öğretim planlarını yeniden gözden geçirmeye başlamış olup, daha verimli işgücü temin etme yoluna gitmiştir. Aynı şekilde İngiliz öğretim ve beceri kazandırma sistemindeki geliştirme çalışmaları, 1979 yılından bu yana hükümetin en önemli değer verdiği konu olmuştur. (Devlet Bakanlığı İMYKK, Mayıs 1986 ; 7)

Az ve yetersiz eğitim Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerin temel problemlerinden olduğundan, bu ülkeler istihdamı geliştirmek ve emek verimliliğini yükseltmek için " milli gayret " e girmişlerdir.

Ülkemizde 1965 ve 1966 yıllarında işçi verimliliği ve eğitim kursları ile gençlere ve okul çağındaki öğrencilere yeni meslekler, işler kazandırma çalışmalarına başlanmıştır. Çıraklık ve meslek eğitim kanunu ile teknik eğitim gören 500 bin öğrenci ve 800 bin çırak çeşitli illerde eğitime alınmıştır. Bunların meslek sahibi olmalarının yanında işgücü verimlilikleri de artmıştır.

Ülkemizde çalışan işçilerin yarısından çoğu ilköğretim mezunudur. 1985'deki bir araştırma kapsamına alınan 245 bin personelden % 66,6 'sı ilköğretim ; % 9,2 'si orta okul, 15,8'i lise ve % 1,7'si yüksek okul mezunudur. Bunların büyük bir kısmı vasıfsız işçiler olup, işgücü verimleri düşüktür. (TİSK, 1985 ; 14) Bunların eğitilerek, daha verimli hale getirilmesi gerekmektedir. Yalnız insan gücü eğitiminde dikkat edilmesi gereken bir husus " çağında " eğitilmesi ve emeğinin zamanında değerlendirilmesidir. Ayrıca eğitimcilerin, eğitilenlerin ve fiziki tesislerin iyi bir şekilde tayin ve tesbiti gerekmektedir.

2 - Sevk ve İdarenin Geliştirilmesi

Bir işletme yönetimi ehliyetsiz, tecrübesiz kişiler elinde olabilir. Bu işletmede her türlü yönetim ve organizasyon kademeleri arasında amaç birliği, yönetim birliği ve hiyerarşi ilkeleri de benimsenmeyebilir. Aynı zamanda plan ve programlardan uzak olmaları ve aralarında diyalog kuramamaları, işgücü verimliliğini ve dolayısıyla işletmenin veya kuruluşun tüm verimliliğini düşürür.

İşgücü verimliliğinin artırılması yukarıdaki sayılan unsurların yanında ;

- Verimliliği artırmada yeni yaklaşımlar kullanılması,
- Yönetim müşavirliklerinin geliştirilmesi,
- İşletmede çalışanların haberleşmesini sağlayarak her kademedeki diyalogun daima canlı tutulması,
- Çalışanların bedeni, fikri güçleri yanında gönül güçlerinin mutlaka motive edilmesi gerekmektedir.

İşgücü verimliliğinin artırılmasında tüm çalışanların eğitilmesi ile yönetimin ve organizasyonun iyileştirilmesi yanında, iş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılması, çalışanların dengeli ve yeterli beslenmesi, işçi işveren ilişkileri ile sendikaların etkinliği de önemlidir.

INCREASING LABOUR PRODUCTIVITY

The crucial factor in economic development is human power, because man-power plans and directs every kind of production. In developing countries such as Turkey, every kind of economic re-

source is more effective and productive by means of increasing the labour productivity. The most simple meaning of this to raise production levels as much as possible for each labour unit per production. (Output per employee or hour).

It is necessary to use and apply the methods of labour productivity for employing man power in best manner and on time. In this way, either willingly or unwillingly, it will be unescapable to have the state and her citizens mobilize for the pervention of resource and labour waste.

In increasing labour productivity, it is necessary to improve administration and motivation in every level of businesses and sectors, besides to extend national conscience and productivity training widely among the people who live and work in the country.

K A Y N A K Ç A

ÇİFTLİKLİ, Mehmet (1980) : "Pamuklu Tekstil Endüstrimizin Uluslararası Rekabette Yapısal ve Teknik Sorunlarının Kantitatif Yöntemler ile İncelenmesi " (Doktor Tezi), E.Ü. Tekstil Fakültesi. s. 121

DPT (1985), "BBYKP (1985 - 89), s. 134.

DEVLET BAKANLIĞI İMKYK (1986) " İşsizlikle Mücadele " Yayın No : 2, s. 10

MESS İşveren Gazetesi, 1 Nisan 1987, sayı 529, s. 1

MANGEMENT TODAY, August 1983, 58

NAISBITT, John (1987) : 200 Yılı Sonrası Sanayi Toplumu " s. 10

TOMLINSON HARRY (1983) : " Labour Productivity " Management Today, March 1983, s. 112

TEKSTİL TEKNİK, Mart 1987, sayı : 26, s. 10

TÜSİAD, Görüş Dergisi, Ocak 1987, sayı : 13, s.19

TÜSİAD, Görüş Dergisi, Mart 1986, sayı : 3, s.8

TÜSİAD, Görüş Dergisi, Şubat 1986, sayı : 2, s.20

TİSK. (1985). " 1984 İşgücü Maliyeti ve Çalışma İstatistikleri " Yayın No : 79.s.11

THE OECD OBSERVER, Eylül 1985, s. 12