

İNSAN KAYNAKLARININ GELİŞTİRİLMESİ VE SOSYAL REFAHIN ARTTIRILMASINDA ÜCRET YAPISININ ROLÜ

Doç.Dr.Hüseyin AKYILDIZ*

ÖZET

İnsan kaynaklarının verimli biçimde kullanımı rasyonel bir ücret yapısını gerektirir. Rasyonel bir ücret yapısı ise, işin gerektirdiği potansiyel nitelikler ve fizyolojik yüklenmelerin düzeyini yansıtan bir ücret kümesi ile mümkündür.

İş gerekleri, her iş türünde farklı düzeyleri içeren doğal yetenekler, eğitim, öğrenim ve deneyim gibi faktörleri içeren beşeri sermaye stoku ile sorumluluk, zihinsel ve bedensel çaba ve işin doğurabileceği tehlikeler ile çalışma koşullarının insan fizyolojisi üzerinde oluşturduğu negatif etkileri içeren fizyolojik yüklenmelerdir.

Bu faktörler açısından rasyonel bir ücret yapısının kendiliğinden oluşabilmesi ancak tam rekabete dayalı ideal bir iş piyasasında mümkündür. Ancak uygulamada eksik rekabet şartlarında çarpık bir ücret yapısı ortaya çıkmaktadır. Çarpık ücret yapısı bireylerin meslek seçimi ve iş sürecinde yanlış yönelim ve verimsiz çalışmalarına neden olmaktadır. Bu durum da işletme ve genel ekonomi düzeyinde insan kaynaklarının israf edilmesine ve toplumsal refah kaybına neden olmaktadır.

Bu sebeple, rasyonel bir ücret yapısının kurulması için “eşit işe eşit ücret” ilkesini gerçekleştirmek üzere mikro düzeyden makro düzeye kadar iş değerlendirme uygulamaları yaygınlaştırılmalıdır. Hatta işletme ve genel ekonomi düzeyinde verimin, dolayısıyla toplumsal refahın artırılması için, özendirici ücret sistemleri ile performans değerlemeleri teşvik edilerek “eşit üretkenliğe eşit ücret” ilkesine yaklaşılmalıdır.

Productive use of human resources needs a rational wage structure. A wage structure which reflects the potential qualities that jobs need and the inconvenience, weariness and straint that jobs impose on workers can be rational.

The requirments of consist of human capital stock which is composed of the factors like innate competences, education, training and experient, and the physiological burdens which include mental and muscular effort, responsibility, risks that might happen during the process and due to the conditions of work and other factors like these.

* Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Öğretim Üyesi.

Spontaneous formation of rational wage structure which is determined by these factors is possible only in an ideal labour market under perfect competition. But a distorted wage structure appears in practice under imperfect competition. A distorted wage structure causes individuals to have wrong preference on choosing profession and erroneous tendencies during the process of working and work unproductively. As a result, this situation brings about squandering human resources and loss of social welfare at the level of macro economy.

So, job evaluation practices should be made more common at both micro and macro levels in order to establish a rational wage structure based on the principle "equal wage for equal work". Even, wage systems which includes productivity premium and performance evaluations should be incited in order to increase productivity at the levels of both enterprises and general economy and social welfare. In other word, the principle "equal wage for equal productive work" should possibly be put into practice beyond the principle "equal wage for equal work".

GİRİŞ

İnsan kaynaklarının mesleki yönlendirilmesi ve çalışma hayatında verimli bir trend gerçekleştirilmesinde rasyonel bir ücret yapısının oluşturulması önem arz etmektedir. Ancak uygulamada çarpık bir ücret yapısı ortaya çıkmaktadır.

Bu çalışmada, rasyonel bir ücret yapısının kurulması açısından, emeğin önce fizyolojik daha sonra da ücret yapısının oluşturulması bakımından analizi yapılmış olup; takip eden bölümlerde ücret yapısının çarpık oluşmasının nedenleri üzerinde durulduktan sonra, rasyonel bir ücret yapısının oluşturulması için iş değerlendirmesi, özendirici ücret sistemleri ve performans değerlemelerinin gerekliliği ele alınarak bir sonuç çıkarsamasına gidilmiştir.

1. İŞ SİSTEMİNİN UNSURU OLARAK EMEĞİN FİZYOLOJİK ANALİZİ

Mikro düzeyde iş sistemi, makro düzeyde organik bir yapıyı oluşturan işletme sisteminin en küçük alt birimini teşkil eden sosyo-tekniik bir birimden oluşmaktadır.¹

Söz konusu sistem insan, görev, iş akışı, girdi, çıktı, üretim araçları ve çalışma ortamı öğelerinden oluşmaktadır.² Bu sistemin fonksiyonlarını icra etmesi durumunda iş, yani üretim süreci ortaya çıkmaktadır.

¹ İlhami ERDOĞAN, İşletmelerde Kişi Değerlemede Psikoteknik, Fatih Yayınevi Matbaası, İstanbul, 1980, s.4-17; Peter DRUCKER, The Practice of Management, Butterworth-Heinemann Ltd Pres, 1994, s.32; MPM-REFA, İş Etüdü Yöntem Bilgisi, Birinci Kitap, s.96.

² MPM-REFA, s.94.

İş sistemini insan ögesi açısından analiz ettiğimizde, insan, görev ve sorumluluğunu, çalışma ortamının olumsuz etkilerine maruz kalarak, elindeki üretim araçlarını kullanmak suretiyle, iş akışı sürecinde girdi üzerinde etkiyerek, iş sisteminin çıktısını elde eder.

1.1. Potansiyel Niteliklerin Analizi

Bu betimlemede iş sistemi ile insan ögesi arasında ortaya çıkan ilişkide, insanın o iş sisteminin bir unsuru olabilmesi için, peşinen iş sisteminin gerektirdiği bir takım potansiyel yetenek ve bilgilere sahip olması gerekmektedir. Yani, insanın iş sistemi ile belirlenen görevinin gerektirdiği bilgi, beceri ve sorumluluğa ilişkin bir takım fizyolojik (bedensel ve zihinsel) yeteneklere ve bilgi birikimine sahip olması lazımdır.

İnsan söz konusu potansiyel niteliklerine, doğuştan sahip olduğu yeteneklerini eğitim-öğretim ve deneyim süreci içerisinde geliştirerek ulaşabilir. Ancak söz konusu niteliklerin doğal kaynağını oluşturan, işlenmemiş rezervleri temsil eden doğal yetenekler, eğitim, öğretim ve deneyim ile ulaşılabilecek niteliklerin ön koşuludur. Keza, insan fizyolojisinde rezerv olarak mevcut olmayan herhangi bir yeteneğin geliştirilmesi söz konusu olamaz. Tıpkı altın cevherinin mevcut olmadığı bir topraktan altın elde edilememesi gibi.

İnsan fizyolojisi doğal yetenekler açısından birbiriyle eşit değildir. İnsanların potansiyel yeteneklerini belirleyen unsur, onların sinir ve kas sistemidir. Örneğin sinir tellerindeki ileti hızı, yani reaksiyon hızı, sinir tellerinin çapı ile doğru orantılıdır. Aynı şekilde, insan fizyolojisinde hızlı kasılan kaslar sarkoplazmik retikulum açısından daha zengindir.³

Özellikle işin gerektirdiği, çabuk kavrama, çabuk karar verme ve yoğun koordinasyon gerektiren sensorimotor hareketler ve benzerleri açısından, söz konusu doğal yeteneklerin insan fizyolojisinde doğuştan mevcut olması büyük önem arz eder.

Ancak söz konusu doğal yeteneklerin aktif hale dönüştürülmesi öğretim, eğitim ve deneyim sürecini gerektirir. Aslında belirli zaman dilimlerini gerekli kılan bu süreçler de insan fizyolojisindeki öğrenme ve öğrenilen şeyleri otomatikleştirme yetenekleri sayesinde ortaya çıkar. Örneğin bilgi, beynin motor ve duygusal alanlarının beceri kalıplarını ve entelektüel enformasyonları depolaması yeteneğinin sonucudur.⁴ Ayrıca, zihinsel ve bedensel becerilerin kazanımında, deneyim sürecinde, sinir sisteminin sinyal iletiminde, sürekli tekrarlanan uyarıların daha sonraları daha çabuk gerçekleştirdiği görülmektedir. Fizyoloji biliminde bu sürece

³ Arthur C.GUYTON, (Çev:Edip AKTİN, Muammer BİLGE, Kemal ÖNEN ve Faruk YENEL), Fizyoloji, C.2., Ankara, 1978, s.375-377; Arthur C.GUYTUN, (Çev:Edip AKTİN, Muammer BİLGE, Kemal ÖNEN ve Faruk YENEL), Fizyoloji, C.1., Ankara, 1977, s.206-208; Hüseyin AKYILDIZ, Ücret Yapısının Oluşumu, Isparta, 2001, s.11-13.

⁴ GUYTON, Fizyoloji, C.2.,s.486-487, s.19-527; AK YILDIZ, s.16.

post-tetanik fasilitasyon adı verilmektedir. Bu süreçte uyarılan nöronların bir takım kimyasal değişime uğradığı da bilinmektedir.⁵

1.2. İş Sürecinde Gösterilen Çabanın Analizi

İnsan iş sistemi ilişkisinde ikinci boyut iş sürecinde potansiyel niteliklerin kullanıma sokulması durumunda, insanın zihinsel ve bedensel aktiviteleri esnasında enerji harcaması ve yorgunluk duymasıdır.

Zihinsel aktiviteye paralel olarak sinir sistemi üzerindeki ileti ve yorgunluk artış gösterir. Diğer deyişle, elektrik tüketimi arttıkça kablolardaki yüklenmelerin artması gibi zihinsel aktivitenin yoğunluğu arttıkça, sinir sistemindeki yüklenme de artacaktır. Dolayısıyla zihinsel yüklenmenin düzeyi, hem iş esnasında sarf edilen enerjinin hem de ortaya çıkan yorgunluğun düzeyini etkileyecektir.⁶

Bedensel çabayı dikkate alacak olursak, bu aktivite de insanın daha fazla enerji harcaması ve sonuçta yorgunluk sürecinin ortaya çıkmasına neden olur. Kassal aktivite esnasında besin maddelerinin sağladığı enerjinin ancak %20-25'i işe geri kalanı ise ısıya dönüşür.⁷ Dolayısıyla daha yüksek kassal yüklenme daha fazla enerji harcaması ve yorgunluk anlamına gelmektedir.

1.3. İş Sürecinde Ortaya Çıkan Yüklenmelerin Analizi

İnsan ile iş sistemi ilişkisinde üçüncü boyut, iş sürecinde iş akışının ve çalışma mekanının doğurabileceği risklerin ve olumsuz koşulların insana getirdiği yüklenmelerdir. İş sürecinde doğabilecek kaza risklerine karşın, otonom sinir sisteminde bir takım reaksiyonlar ortaya çıkmaktadır. Sistemin hiperaktivitesi bir çok psikosomatik bozukluklara yol açmaktadır.⁸

Ayrıca çalışma ortamında insanın maruz kaldığı ısı, gürültü, toz ve benzeri olumsuz koşullar da insan fizyolojisinde bir takım yüklenmelere neden olmaktadır. Örneğin insan sağlığına zarar verecek düzeyin altında olsa bile, gürültü vejetatif sinir sisteminde bilinç altı reaksiyona neden olmakta ve insanda yorgunluğa sebep olmaktadır.⁹ Hatta zihinsel ve kassal çalışma nedeni ile ortaya çıkan yüklenmenin sıfır olması halinde dahi, iş koşullarındaki olumsuz unsurlar insanda belirli bir düzeyde yüklenmeye, yani yorgunluğa neden olur.¹⁰ Dolayısıyla çalışma koşullarındaki olumsuz

⁵ GUYTON, Fizyoloji, C.2., s.332-344; AKYILDIZ, s.16-17.

⁶ Bknz: Julie Aitken HARRIS and Robert SALT STONE, "An Evaluation of the Job stress Questionnaire With a Sample of Entrepreneurs", Journal of Business and Psychology, Spring 1999, Vol.13, Issue,3, p.447-456; GUYTON, Fizyoloji, C.2., s.323-482.

⁷ Bknz: GUYTON, Fizyoloji, C.1., s.233; MPM-REFA, s.163-164; AKYILDIZ, s.26-27.

⁸ GUYTON, Fizyoloji, C.2., s.538-539; AKYILDIZ, s.27-28.

⁹ Bknz: MPM-REFA, s.223-224, 230-239,244-262; AKYILDIZ, s.28-29.

¹⁰ MPM-REFA, s.96; AKYILDIZ, s.29.

unsurların miktar ve yoğunluk olarak artışı, iş sürecinde yüklenme düzeyinin yükselmesi anlamına gelmektedir.

2. ÜCRET YAPISININ OLUŞUMU AÇISINDAN EMEĞİN ANALİZİ

Ücret yapısı işlere ödenen ücretler kümesidir. Özellikle işlere ödenen ücretlerin farklılaşması ücret yapısı açısından anlam taşımaktadır. Burada, bireylerin akılcı yaklaşım gösterdikleri varsayımı altında, ücretlerinde farklılaşmaya yol açan unsurlar itibariyle emeği analiz edeceğiz.

2.1. Beşeri Sermaye

Beşeri sermaye insanın doğuştan sahip olduğu ve sonradan eğitim, öğretim ve deneyimle işleyerek gelir getirecek niteliğe ulaştırdığı potansiyel kaynak türüdür.¹¹ Beşeri sermayenin biri doğuştan sahip olunan (işlenmemiş) potansiyel yetenekler ve diğeri de eğitim, öğretim ve deneyim sürecini içeren beşeri sermaye yatırımı olmak üzere iki boyutu bulunmaktadır.

İnsanlar doğal yetenekleri itibariyle birbirleriyle eşit değillerdir. Yeteneklerin düzeyi ve bileşim hacmi arttıkça söz konusu yeteneklere sahip olan insanların sayısı gittikçe kıtlaşır. Kıt kaynaklar ise ekonomik olarak daha pahalıdır. Dolayısıyla iş gereği olarak iş türlerine göre farklılaşan doğal yeteneklerin karşılığı kıtlık düzeyi ile orantılı olmak durumundadır. Yani daha kıt olan yeteneklerin piyasa değeri daha yüksek olmalıdır. Aksi halde daha kıt olan yeteneklerin ekonomide uygun işlerde kullanımı sağlanamaz ve sonuçta kaynak israfı ortaya çıkar.

Bu olgunun daha açık görülmesinin mümkün olduğu boyut, beşeri sermaye yatırımıdır. Beşeri sermaye yatırımı, bireydeki potansiyel yeteneklerin işlendiği süreç olan eğitim, öğrenim ve deneyim sürecidir. Bu süreçte insan, ileride kendisine ilave gelir sağlayacak olan belirli bir kaynağı peşinen harcamada bulunur. Beşeri sermaye teorisine göre, birey marjinal maliyeti marjinal gelire eşit oluncaya kadar beşeri sermaye yatırımı (eğitim, öğrenim ve deneyim) bulunur.¹² Bireylerin katlandıkları maliyetler psikolojik, sosyal ve parasaldır. Eğitim ve öğrenim sürecinde bireyin katlandığı stress beşeri sermaye yatırımının psikolojik maliyetini; boş zaman etkinliklerinden zorunlu olarak vazgeçmesi sosyal maliyetini ve eğitim öğrenim esnasında vazgeçtiği kazanç ile cebinden yaptığı parasal giderler de parasal maliyetini oluşturmaktadır.¹³ Tam rekabet koşulları varsayımı altında,

¹¹ Murat Ali DULUPÇU, İktisadi Kalkınma da İnsan Kaynakları Geliştirme Konsepti-Türkiye İçin Model ve Stratejiler, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Kütahya, 1997, s.83-85; Rudiger DORNBUSCH and Stanley FISCHRE, Macroeconomics 5.Edition, McGraw-Hill, New York, 1990, p.740.

¹² Robert F. ELLIOT, (Çev. Mehmet BEŞELİ, Seyhan ERDOĞDU, Arif GENİŞ, Fatih GÜNGÖR ve Gülay TOKSÖZ), Karşılaştırmalı Çalışma Ekonomisi, A.Ü. Rektörlüğü Yayını, No:210, A.Ü.Basımevi, 1997, s.149; Ayrıntılı geniş bilgi için bkz: AK YILDIZ, s.49-62.

¹³ ELLIOT, s.149.

bireyler “marjinal beşeri sermaye yatırımı maliyeti” ni “marjinal beşeri sermaye yatırımı getirisi”ne eşitleyinceye kadar, beşeri sermaye yatırımı devam edeceklerdir. Bireyler, beşeri sermaye yatırımı, katlanacağı maliyet ile sağlayacağı faydayı karşılaştırarak elde edebileceği net faydayı dikkate alarak girerler.¹⁴ Yani bireyin beşeri sermaye yatırımı girmesi için, bu yatırımın bireye çalışma yaşam boyunca sağlayacağı ilave gelirlerin toplam şimdiki değerinin, beşeri sermaye yatırımının şimdiki değerini aşması gerekmektedir.¹⁵ Diğer deyişle bireyin beşeri sermaye yatırımı da tıpkı bankaya tevdi edilen kapital gibi bir gelir getirmelidir.

Ücretlendirmede, diğer koşullar eşit olmak kaydıyla, işlerin gerektirdiği beşeri sermaye yatırımı farklarına göre, ücretlerin farklılaştırılması icap eder. Daha çok beşeri sermaye yatırımı gerektiren bir işin ücreti, daha az beşeri sermaye gerektiren bir diğer işin ücreti ile eşit olarak belirlenirse, bu taktirde insanlar beşeri sermaye yatırımından kaçınacak ve teknik olarak daha değerli olan bu tür işlere yönelmeyecektir. Bu durum ise ekonomik gelişmeyi negatif yönde etkileyecek ve ekonomide kaynak israfına yol açacaktır.

Eğitim, öğrenim ve deneyim süreci ile aktif hale getirilmiş olan doğal yetenekleri içeren beşeri sermaye, değişik işlerde farklı düzeylerde aranan potansiyel ön niteliktir. Daha teknik olan işler daha fazla beşeri sermayeyi gerektirmektedir. Beşeri sermaye ise kıt bir kaynaktır. Bu kıt kaynağın, ekonomideki ihtiyaca cevap verir duruma getirilmesi, ekonomide verimli ve etkin kullanılması için diğer koşullar saklı kalmak kaydıyla, işlerin ücretleri içerdikleri beşeri sermaye düzeyine göre farklılaştırılmalıdır. Beşeri sermaye unsuruna göre ortaya çıkacak ücret farkları, en azından uzun dönemde her iş türünde emek arz ve talep dengesini sağlayacak düzeyde olmalıdır. Aksi taktirde iş piyasasında ortaya çıkacak dengesizlik ekonomide kaynak ve verim kaybına neden olacaktır.

2.2. Fizyolojik Yüklenmeler

Zihinsel ve bedensel çaba, sorumluluk, işin doğurabileceği riskler ve çalışma ortamının negatif unsurları insan fizyolojisi üzerinde yorgunluk ve gerilime yol açan; hatta zamanla insan fizyolojisinde hasar meydana getiren iş gereklidir. Bu nedenle bu süreçlerin insan üzerinde doğurduğu yüklenmelerin tazmin edilmesi gerekir.¹⁶ Bireyler bu tür yüklenmelerin düzeyi arttıkça, bu olumsuzluğun gittikçe artan oranda tazmin edilmesini talep etmektedirler.¹⁷

¹⁴ Peter FALLON and Donald VERRY, The Economics of Labour Markets, Published by Alden Press, Oxford, 1988, p.136-137.

¹⁵ Bknz: Stephen W. SMITH, Labour Economics, Published by Routledge, London, 1994, p.74-82.

¹⁶ Charles BROWN, “Equalizing Differences in the Labour Market”, The Quarterly Journal of Economics, Feb.1980,p.113-116.

¹⁷ Bknz: Robert S. SMITH, “Compensating Wage Differentials and Public Policy: A Review”, Industrial and Labour Relations Review, Apr.1979, Vol.32,No:3, p.339-351; Haşmet BAŞAR, Labour Economics, İstanbul, 1993, p.121-126; AKYILDIZ, s.62-70.

Dolayısıyla, diğer koşullar saklı kalmak üzere, işlerin içerdiği fizyolojik yüklenmelere göre ücretlerin farklılaştırılması gerekmektedir. Bu farkların düzeyi ise her iş türünde emek arz ve talep denkliliğini sağlayacak seviyede olması icap etmektedir.

2.3. Emeği Oluşturan Unsurların Ücretin Belirlenmesinde Ağırlıklandırılması Problemi

Teorik olarak ücret emeğin karşılığı olarak yapılan bir ödemedir. Emeğin kompozisyonundaki değişim doğrudan ücretin düzeyini etkilemektedir. Emeğin içerdiği beşeri sermaye (bilgi, beceri ve deneyim), fizyolojik çaba (zihinsel ve bedensel çaba) ve işin doğurabileceği riskler ile çalışma koşullarının insan fizyolojisinde meydana getirdiği yüklenmelerin bileşimi ücretin düzeyini belirleyen faktörlerdir. Bu faktörlerin ücretin belirlenmesinde hangi ağırlıklarda rol oynadığının çözümü önemli bir problem teşkil etmektedir.

Tam rekabet koşullarının geçerli olduğu ideal bir iş piyasası mevcut olsaydı, söz konusu faktörler (iş gerekleri) açısından ideal bir ücret yapısı ortaya çıkacak ve faktörler ekonomide otomatik denge süreci içerisinde kendiliğinden ağırlıklanmış olacaktı. Ancak günümüzde eksik rekabet koşulları mevcuttur. Bu nedenle de iş gerekleri açısından ideal bir ücret yapısının kendiliğinden oluşması mümkün değildir.

3. ÜCRET YAPISINDA ÇARPIK YAPILANMANIN NEDENLERİ

İdeal bir ücret yapısı, işlerin içerdiği beşeri sermaye ve fizyolojik yüklenmeler açısından eşit değerdekilerine eşit, farklı değerdekilerine farklı ücretlerin ödenmesi ve ücret farklarının uzun dönemde her iş için emek arz ve talebini sağlayacak düzeyde oluşması halinde gerçekleşir. Böyle bir ücret yapısı ancak işçi ve işverenin hukuken ve pazarlık gücü olarak eşit, emek mobilitesinin sınırsız, emek arz ve talebinin en azından uzun dönemde dengede olduğu tam rekabet koşullarına sahip ideal bir iş piyasasında mümkündür. Ancak günümüzde tabii, himayeci ve kurumsal iş piyasalarının bir karışımı mevcuttur. Dolayısıyla bu karışım içerisinde ücret yapısının oluşumunda bireysel olarak işçi ve işveren, kurumlar olarak da işçi ve işveren sendikaları ile devlet etki etmektedir. Bu süreçte aşağıdaki nedenlerle ideal bir ücret yapısı ortaya çıkmamaktadır.

3.1. Emek Piyasalarının Heterojen Olması

İş kolları ve meslek piyasalarında rekabet yapısı birbirinden farklıdır. Bu nedenle hizmet akdi ve toplu sözleşme taraflarının pazarlık

güçleri piyasada homojen değildir. Dolayısıyla iş gerekleri açısından eşit değere sahip işlerin ücretleri farklı düzeyde oluşmaktadır.¹⁸

3.2. Sendikalaşma Türü ve Yoğunluğundaki Farklılaşmalar

İşçi ve işveren sendikalarının ideolojik yaklaşımları ile üyelerinin mesleki ve kültürel yapıları, bu kuruluşların ücret politikalarını belirleyen önemli faktörlerdir.¹⁹ Bu nedenle farklı iş kolları ya da farklı işletmelerde farklı yapıya sahip işçi ve işveren sendikalarının bulunması farklı ücret politikalarının hayata geçirilmesi anlamına gelmektedir. Bu nedenle eşit değerdeki işlerin ücretleri farklılaşabilmektedir.

Ayrıca sendikalaşma yoğunluğu ile ücret düzeyleri arasında pozitif bir ilişki mevcuttur.²⁰ Bu nedenle sendikalaşmanın yüksek olduğu sektörlerde diğer sektörler göre ücretler daha yüksektir.

3.3. Sosyal Devlet Modelinin İç Mekanizması

Sosyal devlet modeli içerisinde ücret yapısı büyük ölçüde siyasal, sosyal ve ekonomik baskı güçlerinin içerisinde etkilediği siyasal süreçte ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla siyasal, sosyal ve ekonomik güç farkına uygun ücret yapısının gerçekleşmektedir.²¹ Bu nedenle ülkemizde özellikle kamu kesimi ücret düzeyinin özel sektörden daha yüksek seviyelerde seyrettiği bilinen gerçektir. Hatta kamu kesimindeki gizli işsizleri de dikkate alacak olursak, gerçek çalışma süresi karşılığı elde edilen saatlik ücretlerin görüldüğünün nerede ise iki katı olduğu dikkatten kaçırılmamalıdır.

Ayrıca toplu sözleşme ile grev hakkı bulunmayan memurlar ile toplu sözleşme ve grev hakkı bulunan kamu işçileri arasında ortaya çıkan ücret farklarının anormal düzeye ulaştığı da bilinmektedir. Bu nedenle gerek statüden gerekse siyasal süreçten kaynaklanan güç farkı ücret yapısında önemli çarpıklıklara neden olmaktadır.

3.4. İşgörenlerin İşletme İçi Spesifik Niteliklere Sahip Olması

Aynı iş kolunda faaliyette bulunan firmaların dahi ölçeği, teknolojik ve organizasyonel yapısı birbirinden farklıdır. Bu nedenle belirli mesleklere sahip işgörenlerin farklı işletmelerde işe girmeleri durumunda, bunlar belirli

¹⁸ Emeğin fiyatlandırılması hususunda bkz: Tezer ÖCAL ve Dünder SAĞLAM, Mikroekonomik Analiz, Kalite Matbaası, Ankara, 1977, s.239-240, 264-269,274-281; FALLON and VERRY, p.134; AKYILDIZ, s.77.

¹⁹ FALLON and VERRY, p.136; AKYILDIZ, s. 78.

²⁰ Bknz: Alparslan IŞIKLI, "Sınai İlişkiler ve Toplu Sözleşme Düzeninin Ekonomik Yaşamdaki Yeri", Türkiye'de Toplu Pazarlık Sisteminde Yol Gösterici Faktörler, MPM Yayını, No:198, Ankara,1976, s.26-27; M.Kemal BİÇERLİ, Sendikaların Ekonomik Analizi ve İşgücü Üzerindeki Etkileri: Türkiye Uygulaması, Eskişehir, 1992, s.67-90; AKYILDIZ, s. 77.

²¹ Bknz: Edgar K.BROWNING, "The Politics of Social Security Reform", Financing Social Security, Edited by Colin D.Combell, American, Enterprise Institute For Public Policy Research, Washington DC, 1979, p.187; Norman BARRY (Çev. Cevdet AYKAN), Yeni Sağ, Ankara, 1980, s.32; Atilla YAYLA, Özgürlük Yolu Hayek'in Sosyal Teorisi, Ankara, 1993, s.189; AKYILDIZ, s.78-79.

bir dönem oryantasyon ya da iş başı eğitiminden geçirilirler. İşgörenlerin bu süreçte kazandıkları nitelikler buldukları firmalara özel niteliklerdir. Bu durum hem işgörenine beşeri sermaye yatırımında bulunan firma hem de işgören açısından işletmeler arası mobiliteyi engelleyen bir olgudur. Çünkü işverenin işgören değiştirmesi halinde, işten çıkarma işe alma ve işyerine özgü eğitimden geçirme nedeniyle işçilik maliyetlerinin artması; buna karşın işgörenin de firmada elde ettiği niteliklerin başka firmada işe yaramaması söz konusudur.²² Ayrıca ihbar ve kıdem tazminatı ve iş güvencesine ilişkin düzenlemeler de işletmeler arası emek mobilitesini engellemektedir. Bu olgular işletmeler düzeyinde birbirinden kopuk ücret politikalarına neden olmakta ve makro düzeyde heterojen bir ücret yapısı ortaya çıkmaktadır.²³

3.5. Ücret Farklılıklarına Sendikaların Yaklaşımı

Sendikalar genelde seyyanen zam politikalarına yatkındır.²⁴ Özellikle gelişmekte olan ülkelerde iş kolu esasına göre kurulmuş sendikalarda üye çoğunluğu vasıfsız ve yarı vasıflı işçiler olduğu için, genelde vasıfsız ve yarı vasıflı işçilerin taleplerine uygun ücret zamları gerçekleştirilir. Bu nedenle de iş gerekleri ve ücret arasındaki bağ zayıflatılmış olur. Hatta seyyanen zam politikaları ile bu bağ tamamen ortadan kaldırılabilmektedir. Özellikle ülkemizde 1980 öncesi yüksek enflasyon dönemlerinde sendikaların elde ettikleri yüksek seyyanen zamlar bu sonucu ortaya çıkarmıştır.

3.6. Rekabet Dışı Grupların Varlığı

İş piyasasında iş gücünün tamamı birbiriyle rekabet halinde değildir. Tam rekabet koşulları mevcut olsa bile vasıfsız, yarı vasıflı ve vasıflı iş gücü piyasalarının her biri kendi içinde rekabete müsaittir. Kaldı ki bu tür piyasa içerisinde meslekler arası rekabet söz konusu değildir. Ayrıca aynı işletmenin içerisinde birincil ve ikincil emek piyasalarının oluşması, aynı işletme içinde dahi işgörenler arası rekabeti sınırlamaktadır.²⁵ Dolayısıyla rekabet dışı grupların her birinin pazarlık güçleri farklı olacağından ortaya çıkan ücret yapısı iş gerekleri açısından pek olumlu bir içeriğe sahip olmaz.²⁶

3.7. İşgören ve İşverenleri Bilgilerinin Eksik Olması

İşgörenlerin münhal işlere ilişkin bilgileri ve işverenlerin de işsiz işçilere ilişkin bilgileri eksiktir. Bu bilgi eksikliği özellikle friksiyonel işsizliği arttırmaktadır. İşyerlerinde iş analizleri ve tanımları yapılmaması nedeniyle, iş arayanların niteliklerini açık işlere uyumlu hale getirmeleri,

²² Bknz: ELLIOT, s.149,157-164,256-257; HR FOCUS, "Solution For Training Today's Age Diverse Workface", January 2000, Vol.77, Issue 1, p.6; SMITH, p.104-105.

²³ Bknz: AKYILDIZ, s.79.

²⁴ Elliot S.ORTON, "Changes in the Skill Differential: Union Wages in Construction, 1907-1972", Industrial and Labour Relations Review, Oct.1976, p.18.

²⁵ ZAIM, s.259-260; SMITH, p.104-106.

²⁶ FALLON and VERRY, p.166-168; Ayrıca bknz: AKYILDIZ, s.80-81.

ücret pazarlığında her hangi bir rasyonel ölçüt kullanamamaları sonucunu doğurmaktadır. Bu nedenle, her tür meslekte emek arz ve talep eşitliği sağlanamamaktadır. Kaldı ki, bireyler için ileride hangi mesleğe yönelmesi gerektiği, bunların maliyeti ve getirisinin ne olacağı konusunda rasyonel bir karar sürecine yönelik hiçbir veri mevcut olmamaktadır.

Ayrıca bazı meslekler için aşırı emek talebinin mevcut olması ve bu nedenle de bu mesleklerde yüksek ücretlerin söz konusu olması halinde, uzun dönemde, bu mesleklerde ücret ve emek arzı istikrarsızlığının ortaya çıkması kuvvetle muhtemeldir. Bu olgu Örtümcek Ağı modeli ile açıklanabilir.²⁷ Bilhassa beşeri sermaye yatırımının süresi uzadıkça ilgili mesleğe olan yönelim ve ücretlerdeki belirsizlik artar.

3.8. Konjonktürel Dalgalanmalar

Ekonomide konjonktürün daraldığı dönemlerde önce vasıfsız işçiler işsiz kalır ve bu işçilerin ücretleri hızla düşer. Konjonktürün genişleme döneminde ise vasıfsız iş gücüne olan talep artar ve vasıflı işgücü ile arasındaki ücret farkları azalır. Halbuki aynı süreçlerde vasıflı iş gücü daha istikrarlı bir konumdadır. İşten çıkarma, işe alma ve işyerine özgü eğitim programlarının verilmesi gibi maliyetler nedeniyle, işveren vasıflı işgücünü daralma dönemlerinde mümkün mertebe işten çıkarmaz, genişleme ve boom noktasında ise genellikle fazla çalışmaya başvurur.²⁸ Dolayısıyla konjonktürel dalgalanmalar istikrarlı bir ücret yapısına pek imkan vermezler.

3.9. Ayrımcılık

İşgörenlerin verimliliğini etkilemeyen ırk, cinsiyet ve din gibi unsurların ücretlendirmede dikkate alınması iş gerekleri açısından sağlıklı bir ücret yapısına imkan tanımaz.²⁹ Özellikle kadın erkek arasında cinsiyet ayrımcılığı gelişmiş ekonomilerde oldukça etkili bir sorun niteliğini korumaktadır. Bu durumun ülkenin rekabet gücünü zayıflatmasından endişe edilmektedir.³⁰ Ayrıca bu tür yaklaşım eşit işlerde çalışanlara cinsiyet farkı nedeniyle farklı ücret ödenmesine yol açarak rasyonel bir ücret yapısının oluşumuna engel teşkil etmektedir.³¹

4. ÇARPIK ÜCRET YAPISININ İNSAN KAYNAKLARI VE SOSYAL REFAH ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Ücret yapısı, yani meslekler ve işler itibarıyla ücret farkları bireylerin meslek tercihlerinde önemli bir göstergedir. Bireylerin eğitim-öğretim aşamasında sahip oldukları doğal yeteneklerinin uygun mesleklere

²⁷ Bknz: ELLIOT, s.175-177; Tefik PEKİN, Ekonomiye Giriş, Bilgehan Matbaası, İzmir, 1995, s.76-78; AKYILDIZ, s.81-82.

²⁸ Bknz: ORTON, p.16-18; SMITH, p.42-46; AKYILDIZ, s.82-84.

²⁹ FALLON and VERRY, p.135.

³⁰ Bknz: Paula ENGLAND, "The Case For Comparable Worth", Quarterly Review of Economics and Finance, 1999, Vol.39, United States, p.482-484; SMITH, p.106-117.

³¹ AKYILDIZ, s.83.

yönlendirilmesi yanı sıra, meslek ve işlerin niteliği ve içeriğinin bireyden istediği potansiyel nitelikler ve bireylere getirdiği yüklenmeler açısından analiz edilmesi, tanımlanması ve tanıtılması önem arz etmektedir. Ancak bu tür tanıtım bireylerin en uygun meslek ve işlere yönlendirilmesi için yeterli değildir. Bunun yanında iş gerekleri açısından rasyonel bir ücret yapısının da gerçekleştirilmiş olması gerekir.

Ücret yapısının çarpık olması ilk başta bireylerin meslek ve iş seçimlerinde yanlış yönlendirmeleri sonucunu doğuracaktır. Meslek ve iş seçimlerinde irrasyonel yönelimler genel ekonomi açısından insan kaynaklarının yanlış kullanımına neden olacak ve insan kaynaklarının israf edilmesi sonucu ortaya çıkacaktır. İnsan kaynaklarının israf edilmesi, genel ekonomide verim düşüklüğü ve milli gelirin gerçekleştirilebileceği düzeyden daha düşük seviyede oluşması demektir. Diğer deyişle insan kaynaklarının ekonomide yanlış yönlendirilmesi toplumsal refah kaybıdır.

Çarpık bir ücret yapısı, “ücret adaleti”nin sağlanamaması nedeniyle, çalışanlar arasında huzursuzluğun yaygınlaşması ve motivasyonun düşmesi gibi sonuçlar doğurarak işgörenlerin veriminde azalma meydana getirir. Ayrıca, özellikle kamu kesiminde, her kesim sahip olduğu nitelik ve yüklenmelere, yani işlerin değerine göre değil de, siyasal, toplumsal ve ekonomik gücüne göre pay aldığı kanaatinin yaygınlaşması, diğer çalışanları yolsuzluğa iten bir sonuç da doğurmaktadır. Yolsuzluğun yaygınlaşması ise hem kamu düzeninin hem de temelleri hukuki düzenlemelerle tesis edilen ekonomik düzenin devre dışı bırakılması anlamına gelmektedir. Bu durum ekonomik sistemin tıkanması demektir.

İş gereklerini dikkate almayan çarpık bir ücret yapısı işletmeler arasında da rekabet adaletini ortadan kaldırmaktadır. Aynı iş gereklerine daha düşük ücret ödeyen bir işletme diğeri karşısında haksız rekabet gücü elde etmektedir. Bu durum da ekonomide kaynakların etkin kullanımını engellemektedir. Dolayısıyla, bu nedenle, çarpık ücret yapısı bu boyutuyla ekonomik büyüme ve toplumsal refah düzeyi üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.

Örgütlü kesimlerin siyasal süreç içerisinde “sosyal devlet” ve “sosyal adalet” kavramlarını sadece kendi temsil ettikleri kesimlerin çıkarlarıyla özdeşleştirerek anlamlandırmaları neticesinde güçlerine göre elde ettikleri ücret zamları ve istihdam yapısı kısa ve uzun dönemde sosyal politika tedbirlerinin uygulama zeminini gittikçe ortadan kaldırmaktadır. Çünkü ekonomik gelişme olmadıkça sosyal politika tedbirlerinin uygulamaya konması imkanı ortaya çıkmaz.

İşsizliğin yoğun olması nedeniyle, daha önceden beşeri sermaye yatırımında bulunmuş nitelikli elemanlara kısa dönemde sendikalı niteliksiz ve kıdemli çalışana göre daha düşük bir ücret vermek mümkündür. Ancak beşeri sermaye yatırımının boşa gittiğini anlayan nitelikli eleman kısa sürede huzursuzluk ve pişmanlık duygularına kapılacak ve bu haleti ruhiyesi de

işteki verimliliğini azaltacaktır. Diğer nitelikleri eşit olmak kaydıyla, fizyolojik yüklenmeleri daha yüksek olan bir işte çalışana, fizyolojik yüklenmesi daha az olan işte çalışanlara göre daha düşük ücret verilmesi, bu kişiyi fizyolojik yüklenmesi daha az olan işlere geçmenin çarelerini bulmaya, çare bulamayınca da mevcut işindeki fizyolojik yüklenmeleri daha az çalışarak azaltmanın yollarına başvurmaya itecektir. Sonuçta genel ekonomide çarpık ücret yapısı nedeniyle insan kaynaklarının verimli ve etkin kullanımı söz konusu olmayacaktır.

5. RASYONEL BİR ÜCRET YAPISININ OLUŞTURULMASI İÇİN İŞ DEĞERLENDİRMESİNİN GEREKLİLİĞİ

İş piyasasında tam rekabet koşullarının olmaması nedeniyle genel ekonomide çarpık bir ücret yapısı ortaya çıkmaktadır. Nedenlerine yukarıda değindiğimiz çarpık ücret yapısının rasyonel bir ücret yapısıyla ikamesi ancak işletme, iş kolu ve ülke düzeyinde uygulamaya konan birbirleriyle tutarlı iş değerlendirme modelleri ile mümkündür. İşin gerektirdiği potansiyel nitelikler ve insan fizyolojisine getirdiği yüklenmeleri dikkate alarak işlerin değerlerinin belirlenmesi ve iş değerlerine uygun bir ücretlendirmeye gidilmesi rasyonel bir ücret yapısının oluşumunun temelini teşkil etmektedir. Bunun için iş gerekleri açısından işlerin analiz edilmesi, tanımlanması ve puansal olarak değerlerinin bulunması ve eşit değerdeki işe eşit ücret ödenmesi gerekir.

İşlerin, analiz edilerek tanımlanması yoluyla standardize edilmesi ve bu işlerin değerlerine göre ücretlerinin belirlenmesi, hem ileride çalışma yaşamına katılacak olanların meslek ve iş seçimi hem de çalışanlar arasında kendilerini geliştirerek daha kalifiye işlerde yer alma eğilimini doğuracaktır. Böylece insan kaynaklarının kendini geliştirme dinamizmi ortaya çıkacaktır. İnsan kaynaklarının geliştirilmesi ise üretkenliğin, dolayısıyla sosyal refahın artması anlamına gelmektedir.

Eşit işe eşit ücret ödenmesi işletmeler arası rekabetin gelişmesine de yardımcı olacaktır. Dolayısıyla rasyonel bir ücret yapısının kurulması, bu yönüyle de genel ekonomi ve sosyal refaha katkı sağlayacaktır. İş gereklerine uygun olarak ortaya çıkan ücret farkları işgörenlerde adalet duygusunun oluşmasına da katkıda bulunur. Böylece işyerine huzurlu gidip dönen işgörenin hem verimi artar, hem de işyerinde dikkatsizlik ve dalgınlık nedeniyle ortaya çıkabilecek iş kazası ya da meslek hastalıkları riskinin azalması sonucu ortaya çıkar.³²

İş değerlendirmesinde iş gereklerinden, işin değerini belirlemede, hangisi ne ağırlıkta olmalı, bunun kesin bir ölçütü bulunmamaktadır. Ancak burada beşeri sermaye yatırımının en önemli iş gereği olduğundan kimsenin

³² Bknz: AKYILDIZ, s.84.

şüphesi olmamalıdır. Bunun dışındaki iş gerekleri de dahil bütün iş gerekleri, hem ülke ekonomisinde her iş türünde emek, arz ve talep eşitliğini sağlamaya hem de işgörenler arasında ortak bir “adalet duygusu”nun varlığına inanmaları sonucunu yaratacak biçimde ağırlıklandırılmalıdır. Bu süreç, gözlem, analiz ve ihtiyaca daha uygun hale getirme yöntemiyle belirli aralıklarla daha rasyonel hale getirilmelidir.³³

İşlerin değerlerinin belirlenmesi rasyonel bir ücret yapısının oluşumu için önemli bir temel teşkil etmekle beraber, demokratik ülkelerde ücretler devletçe tek taraflı olarak belirlenmez. Bu nedenle, özel sektör kesiminde hem iş değerlendirmesi hem de ücretlerin belirlenmesi bireysel ya da kollektif sözleşmelerle tarafların özgür iradeleri ile belirlenmektedir. Bu bağlamda, özel sektörde rasyonel bir ücret yapısının oluşumu ancak özendirici tedbirlerle mümkün olabilir. Buna karşın grev-lokavt yasalarının bulunduğu işyerlerinde Yüksek Hakem Kurulu kararları ile iş değerlendirme uygulamaları yaygınlaştırılabilir. Bunun dışında kamu kesimi çalışanları için devlet tarafından iş değerlendirme çalışmaları yaptırılabilir ve bunlar ücretlendirmede memurlar için doğrudan, kamu işçileri için ise toplu pazarlık sürecinde kamuoyu oluşturarak uygulamaya konabilir.³⁴

6. “EŞİT İŞE EŞİT ÜCRET”TEN “EŞİT PRODÜKTİF İŞE EŞİT ÜCRET” İLKESİNE GEÇİŞİN GEREKLİLİĞİ

İşgören ile iş anahtar ve kilit gibi bir biriyle örtüşmeyebilir. İşgörenin nitelikleri işteki standart verimin üzerinde bir verimliliğe yol açabilir. Bu durumda işgörenin üretime fazladan yaptığı katkının bedeli de kendisine ödenmelidir.

Burada prim sistemleri ve performans değerlemeleri önem kazanmaktadır. Bunun sonucunda “eşit işe eşit ücret” ilkesi yerini “eşit üretken emeğe eşit ücret” ilkesine bırakmaktadır. Ancak bu sefer de işletmelerde uygulanan farklı prim ve performans sistemleri nedeniyle eşit üretkenlikte olan işlere, farklı primler (azalan, sabit ya da artan oranlı) verilmesi nedeniyle farklı ücretler ödenebilmektedir. Buna karşın prim sistemi ya da performans değerlemelerindeki farklılıklar rasyonel bir ücret yapısını bozacak büyüklükte kabul edilmeyebilir. Zaten özendirici ücret sistemleri ve performans değerlemelerinin aynı sonucu doğuracak şekilde standardize edilmesi de mümkün değildir. Ancak her şeye rağmen özendirici sistemlerin uygulanması işletme ve genel ekonomide verimi artıracaktır.³⁵

³³ Bknz: AKYILDIZ, s.96.

³⁴ Bknz: AKYILDIZ, s.154.

³⁵ Bknz: AKYILDIZ, s. 93-94.

SONUÇ

Günümüz piyasa ekonomilerinde işgörenin işi ve ücreti arasında tek bağıntı kurabildiği ölçüt, işin kendisinden istediği potansiyel nitelikler ile iş sürecinde maruz kaldığı fizyolojik yüklenmelerdir. Ayrıca işletme, işkolu ve ülke düzeyinde ortaya çıkan ücret yapısında adaletin mevcut olup olmadığı konusunda hem işgörenlerin hem de toplumun diğer kesimlerinin elindeki tek ölçüt, işlerin içerdiği söz konusu bu faktörlerdir. Aslında işletmelerde işçi ve işverenlerin bireysel ücret pazarlıklarında da pek analitik ölçülerde olmasa da örtülü olarak bu faktörler rol oynar. Ancak günümüz koşullarında, emek piyasalarının heterojen olması, sendikal yapı ve yoğunluğun çeşitli sektörlerde farklılaşması, siyasal süreçte baskı güçlerinin ücret yapısı üzerinde negatif rol oynaması gibi nedenlerle, ülkemizde halen yukarıda ifade edilen faktörleri (iş gerekleri) dikkate alan bir ücret yapısı oluşturulamamıştır. Böyle bir ücret yapısının eksik rekabet koşullarında kendiliğinden oluşması da mümkün değildir. Bu durum, ekonomide insan kaynaklarının yanlış yönlendirilmesi ve israf edilmesine yol açmakta, dolayısıyla milli gelir ve sosyal refahın gelişimi negatif yönde etkilenmektedir.

Bu nedenle, ülkemizde mikro düzeyden makro düzeye kadar işin gerektirdiği nitelikler ile işin insan fizyolojisi üzerinde meydana getirdiği yüklenmeleri analitik olarak dikkate alan iş değerlendirmelerine gidilmesi ve iş değerlerine uygun bir ücret yapısının gerçekleştirilmesi insan kaynaklarımızın geliştirilmesi ve sosyal refahın artırılması açısından büyük önem taşımaktadır. Hatta bu yolda önemli katkısı olacağı şüphesiz olan özendirici ücret sistemleri ve performans değerlemelerinin de ülkemizde yaygınlaştırılması gerekmektedir. Böylece “eşit işe eşit ücret” ilkesinden “eşit üretken işe eşit ücret” ilkesine yaklaşılmış, dolayısıyla işletme, iş kolu ve ülke düzeyinde verimlilik ve toplumsal refahın artışı teşvik edilmiş olur.

KAYNAKÇA

1. AKYILDIZ Hüseyin, Ücret Yapısının Oluşumu, Süleyman Demirel Üniversitesi Yayın No:11, Isparta, 2001.
2. BARRY Norman (Çev. Cevdet AYKAN), Yeni Sağ, Ankara, 1980.
3. BAŞAR Haşmet, Labour Economics, İstanbul, 1993.
4. BİÇERLİ M. Kemal, Sendikaların Ekonomik Analizi ve İşgücü Üzerindeki Etkileri: Türkiye Uygulaması, Eskişehir, 1992.
5. BROWN Charles, “Equalizing Differences in the Labour Market”, The Quarterly Journal of Economics, Feb.1980.

6. BROWNING Edgar K., The Politics of Social Security Reform”, Financing Social Security, Edited by Colin D.Combell, American, Enterprise Institute For Public Policy Research, Washington DC, 1979.
7. C.GUYTON Arthur, (Çev:Edip AKTİN, Muammer BİLGE, Kemal ÖNEN ve Faruk YENEL), Fizioloji, C.1., Ankara, 1977.
8. C.GUYTON Arthur, (Çev:Edip AKTİN, Muammer BİLGE, Kemal ÖNEN ve Faruk YENEL), Fizioloji, C.2., Ankara, 1978.
9. DORNBUSCH Rudiger and FISCHRE Stanley, Macroeconomics 5.Edition, McGraw-Hill, New York, 1990.
10. DULUPÇU Murat Ali, İktisadi Kalkınma da İnsan Kaynakları Geliştirme Konsepti-Türkiye İçin Model ve Stratejiler, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Kütahya, 1997.
11. DRUCKER Peter, The Practice of Management, Butterworth-Heinemann Ltd Pres, 1994.
12. ELLIOT Robert F., (Çev. Mehmet BEŞELİ, Seyhan ERDOĞDU, Arif GENİŞ, Fatih GÜNGÖR ve Gülay TOKSÖZ), Karşılaştırmalı Çalışma Ekonomisi, A.Ü. Rektörlüğü Yayını, No:210, A.Ü.Basımevi, 1997.
13. ENGLAND Paula, ”The Case For Comparable Worth”, Quarterly Review of Economics and Finance, 1999, Vol.39, United States.
14. FALLON Peter and VERRY Donald, The Economics of Labour Markets, Published by Alden Press, Oxford, 1988.
15. HARRIS Julie Aitken and SALT STONE Robert, “An Evaluation of the Job stress Questionnaire With a Sample of Entrepreneurs”, Journal of Business and Psychology, Spring 1999, Vol.13, Issue,3.
16. HR FOCUS, “Solution For Training Today’s Age Diverse Workface”, January 2000, Vol.77, Issue 1.
17. IŞIKLI Alparslan, “Sınai İlişkiler ve Toplu Sözleşme Düzeninin Ekonomik Yaşamdaki Yeri”, Türkiye’de Toplu Pazarlık Sisteminde Yol Gösterici Faktörler, MPM Yayını, No:198, Ankara,1976.
18. İlhami ERDOĞAN, İşletmelerde Kişi Değerlemede Psikoteknik, Fatih Yayınevi Matbaası, İstanbul, 1980.
19. MPM-REFA, İş Etüdü Yöntem Bilgisi, Birinci Kitap.

20. ORTON Elliot S., “Changes in the Skill Differential: Union Wages in Construction, 1907-1972”, Industrial and Labour Relations Review, Oct.1976.
21. ÖCAL Tezer ve SAĞLAM Dündar, Mikroekonomik Analiz, Kalite Matbaası, Ankara, 1977.
22. PEKİN Tefvik, Ekonomiye Giriş, Bilgehan Matbaası, İzmir, 1995.
23. SMITH Stephan W., Labour Economics, Published by Routledge, London, 1994.
24. SMITH Robert S., “Compensating Wage Differentials and Public Policy: A Review”, Industrial and Labour Relations Review, Apr.1979, Vol.32,No:3.
25. YAYLA Atilla, Özgürlük Yolu Hayek’in Sosyal Teorisi, Ankara, 1993.